



# Změna podmínek při přechodu práv a povinností

Zdroj: shutterstock.com

*V současných ekonomických podmínkách dochází často k situacím, kdy se podnik (firma) prodává nebo se pachtuje, případně dochází k jiným formám přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 a násl. zákoníku práce (dále ZP). Přejímající (nový) zaměstnavatel při tomto přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na sebe přebírá práva a povinnosti vyplývající z tohoto vztahu v plném rozsahu, neboť vstupuje do právního postavení převodce (§ 338 odst. 2 ZP).*

Přejímající zaměstnavatel přebírá závazky svého předchůdce ve stejné podobě (za stejných podmínek), v jaké by existovaly u převodce, kdyby k přechodu práv a povinností vůbec nedošlo. Zejména z rozhodovací praxe Soudního dvora EU (SDEU) vyplývá, že mzdové a pracovní podmínky musí být po přechodu zachovány v nezměněné podobě. Z právní úpravy v ZP vyplývá, že změny pracovních podmínek jsou možné jen na základě dohody stran o změně pracovní smlouvy dle § 40-47 ZP. Změna jednostranným právním jednáním ze strany zaměstnavatele není možná.

## Zhoršení pracovních podmínek

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec, který přechází k nabyvateli, má nárok na stejná práva vyplývající z pracovněprávního vztahu jako u dosavadního zaměstnavatele (převodce, např. právo na dovolenou zvýšené nad zákonný rámec apod.), je neposkytnutí konkrétního práva u nabyvatele zhoršením pracovních podmínek. Jedná se pak o objektivní, nikoliv obtížně zjištěitelné a nespočívající v subjektivní stránce osoby zaměstnance, zhoršení pracovních podmínek. *Např. zvýšené náklady na jízdné do zaměstnání, problémy s ubytováním, změna mzdových podmínek apod.*

Do důvodů podstatného zhoršení pracovních podmínek lze zařadit nejen objektivní okolnosti, jako je např. faktická změna mzdových poměrů, ale i skutečnosti mající subjektivní charakter, spočívající např. ve vztahu převáděného zaměstnance k zaměstnavateli, resp. k zástupcům (vedoucím zaměstnancům) zaměstnavatele. *Např. vedoucím zaměstnancem (viz § 11 ZP) zaměstnanec, který přešel k nabyvateli, je zaměstnanec nesplňující kritéria uvedená v § 11 ZP. Toto ustanovení stanovuje určité předpoklady k výkonu práce, které musí vedoucí zaměstnanec splňovat (např. musí organizovat, řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny).*

Jestliže vedoucí zaměstnanec, který je ve vztahu nadřízenosti vůči převedenému zaměstnanci a nesplňuje některý ze zákonných předpokladů pro výkon práce nebo ho splňuje jen částečně či ve vztahu k těmto předpokladům nesplňuje požadavky na řádný výkon sjednané práce tím, že vykonává funkci vedoucího zaměstnance nedbale (např. špatně organizuje práci, dává nesprávné pokyny, neobjektivně rozděluje prémie a odměny, trpí porušování pracovní kázně apod.), toto jednání může na zaměstnance působit subjektivně negativně a s přihlédnutím např. k dřívější kvalitnější úrovni vztahů nadřízenosti a podřízenosti nebo organizačních schopností vedoucího zaměstnance u převodce se může jednat o (podstatné) zhoršení pracovních podmínek zaměstnance u nabyvatele.

V praxi mohou výše uvedené situace nastat zcela výjimečně, ale vyskytují se. Dokazování podstatného zhoršení pracovních podmínek uvedeného obsahu v podobě nemajetkové újmy či nesnázi by bylo v případném soudním řízení velmi obtížné a složité. Určitým řešením pro kompenzaci újmy, kterou zaměstnanec utrpěl v důsledku subjektivního zhoršení pracovních podmínek, je např. zavedení přímých odškodnění zaměstnancům, která fungují např. ve Velké Británii, Irsku, Lotyšsku, Německu nebo Švédsku.

## Změna mzdových podmínek

Právní předpisy neoddělují mzdové podmínky od pracovních podmínek. Mzdové podmínky jsou nepochybně součástí pracovních podmínek. Jedná se např. o mzdové nebo platové zařazení, poskytování příplatků při splnění podmínek apod. Pro posouzení možnosti změny mzdových podmínek u převáděných zaměstnanců je nutné vzít v úvahu rozhodnutí SDEU ve věci Rask týkající se zachování práv zaměstnanců z pohledu práva Evropské unie. Podle tohoto rozhodnutí není možné mzdové a pracovní podmínky pracovního vztahu po přechodu, např. den výplaty a složení mzdy, měnit, a to ani v případě, že by celková výše mzdy zůstala nezmeněna.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12.3.2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniku nebo závodů (dále jen „směrnice o přechodu“) však nebrání tomu, aby došlo ke změně pracovního vztahu např. ve mzdové části, pokud národní právo takovou změnu umožňuje i v jiných případech, než je přechod práv a povinností z pracovního vztahu. Zde se nabízí řešení otázky, kdy je možné podle právní úpravy v ČR (ZP – jako rozhodující právní předpis pro mzdovou oblast) měnit, zejména snižovat mzdu.

Pro posouzení praktického problému je vždy rozhodující, zda mzda byla sjednána ve smlouvě nebo v jiné dohodě se zaměstnancem, nebo byla stanovena jednostranně zaměstnavatelem, např. ve vnitřním předpisu nebo byla určena mzdovým výměrem. Byla-li mzda sjednána dohodou (např. v manažerské smlouvě), nemůže ji jednostranně zaměstnavatel snižovat. **K tomu by mohlo dojít v případě, kdyby zaměstnanec začal vykonávat práci, která je zařazena do jiné skupiny práce.** Těchto skupin je osm a jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. **Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.** určuje zaručenou mzdu za hodinu i za měsíc v jednotlivých skupinách. Základní sazba této mzdy je od 1. ledna 2022 16 200 Kč za měsíc nebo 96,40 Kč za hodinu. Tím se zaručuje ochrana zaměstnanců před poskytováním nepřiměřeně nízkých mezd a vymezuje se nárok na mzdu ve stanovené nejnižší úrovni.

## Jednostranné určení mzdy

Jestliže zaměstnavatel mzdu určil mzdovým výměrem nebo stanovil vnitřním předpisem, tedy jednostranným opatřením, může mzdu snížit. To přichází v úvahu zejména tehdy, kdy se změní kvalitativní podmínky rozhodující pro stanovení nebo určení mzdy. Jde např. o změnu složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, snížení obtížnosti pracovních podmínek a zejména – zhoršení pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků zaměstnance. V žádném případě nemůže však zaměstnavatel mzdu snížit pod její minimální úroveň, která je u jednotlivých skupin práce uvedena v **nařízení vlády č. 567/2006 Sb.**

Dodržení této zásady, která vychází z národní právní úpravy, může mít však v praxi úskalí.

*Příklad: Přecházející zaměstnanci údržbáři měli u bývalého zaměstnavatele sjednanou mzdu 30 tisíc korun měsíčně. Zaměstnanci u nabyvatele, kteří vykonávají stejný druh práce (údržbářské práce), mají sjednanou mzdu 25 tisíc korun měsíčně. U obou skupin zaměstnanců jde o práce ve smyslu § 109 ZP stejné složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, obtížnosti, konané za stejných pracovních podmínek a stávající i přecházející zaměstnanci (údržbáři) dosahují stejných pracovních výsledků. Hlediska pro poskytování mzdy jsou tedy stejná, zaměstnavatel musí dodržet výši mzdy přecházejících zaměstnanců (dle směrnice o přechodu práva zaměstnanců musí být po přechodu zachována), a tudíž by se ovšem mohlo jednat o diskriminaci vůči stávajícím zaměstnancům. Aby se zaměstnavatel této situaci vyhnul, byl by nucen snížit mzdu přecházejících zaměstnanců, aby se mzdové úrovně vyrovnaly. V případě, kdy tato mzda byla sjednána smluvně, by to ale podle našich předpisů nebylo možné jednostranně, jinak by byl porušen zákon.*

## **Nerovnost založená zákonem**

V praxi se uvedené případy často nestávají, ale je nutno s nimi počítat. Zaměstnavatelé (nabyvatelé) tyto situace většinou řeší zvýšením mzdy u stávajících zaměstnanců, takže se mzdové úrovně takto vyrovnávají a rozdílné podmínky se stírají. Pokud by mzdové podmínky přecházejících a stávajících zaměstnanců byly i nadále rozdílné, nelze tuto situaci považovat za diskriminaci a nebyla by porušena zásada rovného zacházení se zaměstnanci [§ 1a odst. 1 písm. e) ZP] a stejné odměny za stejnou práci (§ 110 odst. 1 ZP). V těchto případech se jedná o nerovnost založenou samotným zákonem, který tak dává přednost zachování práv přecházejících zaměstnanců před rovným zacházením se všemi zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Toto nerovné zacházení je odůvodněno zákonem, a tudíž přípustné.

Jiná situace nastává, pokud mzda přecházejících zaměstnanců bude nižší než stávajících. V tomto případě odlišnou úroveň mezd u přecházejících a stávajících zaměstnanců u nabyvatele (při práci stejné složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, obtížnosti, konané za stejných pracovních podmínek a stávající i přecházející zaměstnanci dosahují stejných pracovních výsledků) autor považuje za porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci. Tuto rozdílnost mzdových podmínek je potřeba u obou kategorií zaměstnanců v zájmu ochrany zaměstnanců dotčených převodem odstranit a zaměstnavatel by měl přistoupit k úpravě mezd.

Ke snížení platové úrovně převáděných zaměstnanců ovšem může dojít. SDEU se touto záležitostí zabýval v rozhodnutí SDEU ve věci Boor (Delahaye) Jedná se o zaměstnance podniku, který přechází na stát. Účelem je dosažení souladu s platnými vnitrostátními předpisy týkajícími se státních zaměstnanců, v ČR zaměstnanců ve veřejné správě. Přitom je ovšem nutno dodržovat např. podmínku zápočtu let (v podmínkách ČR – praxe), aby nedošlo k podstatnému snížení příjmu zaměstnance.

V podmínkách ČR by nabyvatel musel vzít v úvahu **nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě** a započítat praxi u převodce podle § 4 cit. nařízení vlády v plném rozsahu, jsou-li jejím obsahem potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření pro výkon požadované práce. Pokud by tak neučinil a u převáděného zaměstnance by došlo k podstatnému snížení platových podmínek (v širším pojetí zhoršení pracovních podmínek), mohl by zaměstnanec úspěšně podat výpověď z pracovního poměru podle § 339a zák. ZP.

*Příklad: Soukromé zdravotnické zařízení se bude převádět do zdravotnické polikliniky zřízené a spravované veřejnoprávním subjektem. Zaměstnancům soukromého zařízení, kteří budou přecházet v rámci přechodu práv a povinností, by mělo vedení zdravotnické polikliniky plně započítat ve smyslu § 4 cit. nařízení vlády dosavadní praxi u převodce. Je to z důvodu, aby nedošlo k podstatnému snížení jejich platů.*

Jestliže zaměstnavatel sníží zaměstnanci jednostranně mzdu, která byla stanovena ve mzdovém výměru a později došlo k přechodu práv a povinností, je postup zaměstnavatele protizákonný. Zaměstnanec může uplatňovat mzdu v původní nesnížené výši. Pokud zaměstnavatel mzdu neupraví svým vlastním opatřením a soud rozhodne o původní výši mzdy, má zaměstnanec nárok na poskytování této mzdy i když již vykonává pracovní činnost u nabyvatele.

## **Skončení pracovního poměru v důsledku podstatné změny**

Zaměstnanci dotčenému přechodem, jehož pracovněprávní vztah sice přešel na přejímajícího zaměstnavatele, ale ten podstatně zhoršil pracovní podmínky tomuto zaměstnanci, ZP dává v § 339a do ruky nástroj v podobě možnosti za určitých okolností skončit pracovní poměr.

*Ustanovení § 339a ZP stanoví, že **byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byla-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázáán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázáání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Došlo-li k rozvázáání pracovního poměru z těchto důvodů, má zaměstnanec právo na odstupné (§ 67 odst. 1 ZP).***

Uvedenému ustanovení v ZP odpovídá čl. 2 směrnice o přechodu, který stanoví, že *je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázáán pracovní poměr v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.*

## **Právo na odstupné**

**Pokud se tedy zaměstnanec cítí v důsledku přechodu zkrácen na svých právech v tom smyslu, že mu zaměstnavatel po přechodu podstatně zhoršil pracovní podmínky, má možnost v prekluzivní lhůtě dvou měsíců (od účinnosti přechodu) dát výpověď, ukončit pracovní poměr dohodou nebo okamžitým zrušením pracovního poměru** a obrátit se na soud, aby tento určil, že k rozvázáání pracovního poměru došlo z těchto důvodů, které nastaly v důsledku přechodu. Pokud tak soud rozhodne, ZP stanoví fikci, podle níž byl pracovní poměr rozvázáán ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c). Zaměstnanci tak vznikne právo na odstupné dle § 67 odst. 1 ZP. Jedná se o zvláštní „ochrannou“ legislativní možnost pro zaměstnance, kdy právní úprava stanoví princip, podle něhož se zaměstnanci umožní ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci.

V tomto případě se uplatní obecně stanovená délka výpovědní doby, která činí ze zákona nejméně dva měsíce (§ 51 ZP; může být dohodnuta delší výpovědní doba).

Aby zaměstnanci vzniklo právo na odstupné, musí být dle zákona splněny dvě podmínky. Jedná se o 1) požadavek podstatného zhoršení pracovních podmínek. Právní předpisy ani judikatura ovšem neuvádějí, co lze za podstatné zhoršení pracovních podmínek považovat, tedy jak odlišit „podstatné“ zhoršení od „mírnějšího“ zhoršení, které nedosáhne intenzity takového zhoršení, abychom jej mohli posoudit jako podstatné. Bude záležet na individuálním posouzení každého případu, což právní jistotě zaměstnanců a zaměstnavatelů nepřispívá. To bude muset řešit soud v případě, že zaměstnanec podá návrh na soudní řízení.

Druhou podmínkou je 2) příčinná souvislost mezi zhoršením pracovních podmínek a přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Pro úplnost je třeba uvést, že z pohledu procesní stránky se bude jednat o určovací řízení dle § 79 a násl. občanského soudního řádu, kde důkazní břemeno bude ležet na zaměstnanci. Pokud soud zaměstnanci nevyhoví, zaměstnanec bude muset nést nemalé náklady na soudní řízení.

## **Odstupné podle ZP**

Je-li podstatné zhoršení pracovních podmínek důvodem ke skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou ve stanovené lhůtě, může se zaměstnanec domáhat poskytnutí odstupného. Problémy nenastávají, jestliže zaměstnavatel (nabyvatel) tyto důvody akceptuje, a odstupné poskytne dobrovolně. V záporném případě je zaměstnanec nucen podat návrh k soudu, aby bylo rozhodnuto, zda ke zhoršení došlo.

## **Odstupné nad rámec ZP**

V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu je možné zvýšit odstupné o další násobky průměrného výdělku. Je rovněž možné stanovit další podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné. Touto formou může zaměstnavatel zohlednit skončení pracovního poměru z důvodu snižování počtu zaměstnanců v důsledku hospodářských problémů. Může např. zvýhodnit starší zaměstnance, jejichž uplatnění na trhu práce je obtížnější. Nesprávná praxe by byla, kdyby zvýšení odstupného odůvodnil sociálními hledisky, např. počtem vyživovaných osob, zdravotním handicapem apod.

**Při uplatnění § 339a ZP by zaměstnanci náleželo i takto zvýšené nebo diferencované odstupné. K jeho poskytnutí by byl povinen nový zaměstnavatel (nabyvatel), k němuž zaměstnanec přešel v rámci přechodu práv a povinností.** V případném soudním sporu podle § 79 a násl. občanského soudního řádu je toto důkazní břemeno na zaměstnanci. V záporném případě by zaměstnanec nesl nemalé náklady na soudní řízení ze svého.

Výkladový problém může nastat tehdy, jestliže k podstatnému zhoršení pracovních podmínek dojde u nabyvatele až po uplynutí této dvouměsíční lhůty. Většina zaměstnavatelů, kteří přijímají nové zaměstnance, totiž nepřikročí ke změně pracovních podmínek nebo se změna neobjeví (např. subjektivní podmínky) ihned po realizaci přechodu, tedy ve lhůtě dvou měsíců od účinnosti přechodu, kdy má zaměstnanec možnost dát výpověď dle § 339a ZP, ale až později. Je otázkou, jaké jsou v tomto případě možnosti obrany zaměstnance. Právo zaměstnance na poskytnutí odstupného by nevzniklo pro nesplnění podmínek. Ovšem není možné vyloučit právo zaměstnance na náhradu škody.

**JUDr. Ladislav Jouza,**  
advokát a rozhodce pracovních sporů