



Odlišné zacházení přejímajícího zaměstnavatele s převzatými zaměstnanci a dosavadními zaměstnanci - Co když nedochází ke zhoršení pracovních podmínek převzatých zaměstnanců, ale v horším (nerovném) postavení se ocitnou dosavadní zaměstnanci?

Zdroj: shutterstock.com

Zákoník práce pamatuje na ochranu zaměstnanců převzatých novým - přejímajícím zaměstnavatelem (v důsledku přechodu práv a povinností z pracovně právních vztahů) před zhoršením jejich pracovních podmínek.[1] [2] Ale co když v důsledku převzetí nových zaměstnanců jsou diskriminováni dosavadní zaměstnanci? Jak dlouho může přejímající zaměstnavatel dočasně připustit výhodnější mzdové resp. platové podmínky pro převzaté zaměstnance, které jim zajišťoval předchozí zaměstnavatel, oproti podmínkám pro dosavadní zaměstnance?

A proč vlastně měli v konkrétním - Nejvyšším soudem řešeném případě noví zaměstnanci přecházející od původního k přejímajícímu zaměstnavateli lepší platové podmínky, než dosavadní zaměstnanci? Rozebereme si zajímavý sporný případ řešený Nejvyšším soudem.

Důvod žaloby zaměstnankyně z důvodu nerovného zacházení

Zaměstnankyně se žalobou domáhala doplatku k platu. Žalobkyně byla zařazena do 5. platové třídy 8. platového stupně, ačkoli s ohledem na délku praxe měla být zařazena do 12. platového stupně jako ostatní srovnatelní zaměstnanci žalovaného zaměstnavatele, kteří při stejné pracovní náplni, stejném vzdělání a většinou dokonce kratší praxi dostávají (pobírají) platy vyšší. V tomto postupu žalovaného zaměstnavatele spatřovala žalobkyně porušení zásady rovného zacházení, které konstatoval i oblastní inspektorát práce.

Neúspěšná argumentační obrana zaměstnavatele

Žalovaný zaměstnavatel uvedl, že s žalobou nesouhlasí, a navrhl její zamítnutí. Namítl, že podle ust. § 6 nařízení vlády č. [341/2017](#) Sb. může zaměstnavatel určit platový tarif jakoukoliv částkou v rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší a nejvyšší stupeň příslušné platové třídy.[3] Možnost využití tohoto způsobu stanovení platového tarifu umožňuje vnitřní předpis žalovaného zaměstnavatele. Zaměstnanci resp. zaměstnankyně, s nimiž se žalobkyně srovnává, žalovaný zaměstnavatel převzal po sloučení s jinou (v oblasti sociálních služeb rovněž působící) příspěvkovou organizací, a to „včetně platových předpisů“, což dle jeho názoru zakládá důvod k rozdílnému zacházení.

Soud prvního stupně i soud odvolací žalobě vyhověl. Žalovaný zaměstnavatel si pak podal dovolání k Nejvyššímu soudu.

Podstata sporu a řešená právní otázka

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2559/2023, ze dne 29. 8. 2024, zhodnotil skutkový stav v projednávané věci tak, že žalovaný zaměstnavatel ospravedlnitelný důvod pro odlišné zacházení s žalobkyní při jejím zařazení do platového stupně spatřuje v přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tedy v tom, že srovnávané zaměstnankyně jako přejímající zaměstnavatel převzala od jiné příspěvkové organizace, a proto jim – aby v souvislosti s přechodem práv a povinností nedošlo ke zhoršení jejich pracovních podmínek – ponechal jejich původní zařazení do platového stupně.

Za tohoto skutkového stavu **řeší a zodpovídá Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2559/2023, ze dne 29. 8. 2024, otázku, zda přechod práv a povinností z**

pracovněprávních vztahů zakládá ospravedlnitelný důvod pro odlišné zacházení přejímajícího zaměstnavatele s převzatými zaměstnanci v podobě jejich zařazení do výhodnější platové třídy a platového stupně (určení výhodnějšího platového tarifu) oproti ostatním zaměstnancům téhož zaměstnavatele.

Základy právní úpravy rovného zacházení se zaměstnanci

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (ust. § 16 odst. 1 zákoník práce).

Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci. Princip rovnosti zacházení je porušen, pokud odlišnost v zacházení nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění.

Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je odměňování za práci. K rozdílnému (nerovnému) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí – na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty – do platové třídy nebo platového stupně v souladu s právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jsou zařazeni do vyšší platové třídy či vyššího platového stupně.^[4]

Na jak dlouho přecházejí k přejímajícímu zaměstnavateli dosavadní nároky zaměstnanců zaručené u původního zaměstnavatele

Dochází-li v rámci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; **práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku (ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce).**

Jsou-li splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy, dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem. Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím dotčení zaměstnanci nesouhlasili.

Důsledky přechodu práv a povinností čili převzetí zaměstnanců na nároky zaměstnanců

Dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nezávisle na vůli dotčeného zaměstnance, odpovídá základní zásadě pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance (ust. § 1a odst. 1 zákoníku práce), že nový zaměstnavatel tato práva a povinnosti přejímá v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u původního zaměstnavatele, včetně podmínek, za kterých je vykonáván sjednaný druh práce; okamžikem přechodu práv a povinností, který nastává ze zákona, dochází jen ke změně jednoho ze subjektů pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele, zatímco vlastní obsah pracovněprávního vztahu zůstává nedotčen. **Pracovněprávní vztah převzatých zaměstnanců se nadále jako dosud řídí pracovními a jinými smlouvami těchto**

zaměstnanců, platnými a účinnými kolektivními smlouvami zavazujícími původního zaměstnavatele, jakož i vnitřními předpisy původního zaměstnavatele. To však neznamená, že pracovní podmínky převzatých zaměstnanců nemohou být u přejímajícího zaměstnavatele do budoucna měněny.

Možnost změny poměrů a nároků převzatých zaměstnanců přejímajícím zaměstnavatelem

Přejímající zaměstnavatel poté, co došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ve své činnosti pokračuje s převzatými zaměstnanci, k nimž nadále vykonává práva a povinnosti zaměstnavatele, a to ve stejném rozsahu jako dosavadní zaměstnavatel. Počínaje dnem účinnosti přechodu práv a povinností přejímající zaměstnavatel organizuje a řídí práci převzatých zaměstnanců. Bez ohledu na jejich dosavadní nastavení je oprávněn v mezích stanovených zákonem, jinými právními předpisy nebo ujednáním kolektivní smlouvy či individuální smlouvy (dohody) jednostranně měnit pracovní podmínky převzatých zaměstnanců, a to i změnou nebo zrušením vnitřního předpisu přijatého původním zaměstnavatelem. Dohodnuté pracovní podmínky z převzatých ujednání individuálních smluv (dohod) je však oprávněn měnit jen na základě dohody se zaměstnancem; nastavením pracovních podmínek daným úpravou práv a povinností původního zaměstnavatele v kolektivní smlouvě je přejímající zaměstnavatel vázán po dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů však nestanoví pro přejímajícího zaměstnavatele žádné výjimky z povinnosti zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. S výjimkou doby, po kterou je přejímající zaměstnavatel vázán právy a povinnostmi z kolektivní smlouvy, nepřipouští jinou možnost odlišného zacházení s převzatými zaměstnanci oproti ostatním jeho zaměstnancům.

Časově omezená možnost nerovného zacházení aneb Jaký je čas na zajištění rovného zacházení?

Z uvedeného vyplývá, že po **nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je přejímající zaměstnavatel povinen učinit opatření k odstranění neospravedlnitelných nerovností v oblastech vymezených ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce, tedy i v oblasti odměňování, vyplývajících z odlišného nastavení práv a povinností převzatých zaměstnanců na jedné straně a ostatních zaměstnanců téhož zaměstnavatele na straně druhé. Musí tak učinit v době přiměřené. Její délku sice zákoník práce neupravuje, ale lze ji odvozovat z ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce, které vychází z předpokladu, že se převzatý zaměstnanec o okolnostech znamenajících podstatné zhoršení pracovních podmínek zpravidla dozví dříve, než ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů uplynou 2 měsíce, a to s takovým předstihem, aby mohl zvážit rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou a případně k němu též přistoupit. Po uplynutí této doby rozdílné zacházení (s výjimkou doby, po kterou je přejímající zaměstnavatel vázán právy a povinnostmi z kolektivní smlouvy) již nemůže mít objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění.**

Možnosti zajištění rovného zacházení

Způsob, jakým tak bude (v mezích vymezených právními předpisy a smluvními ujednáními) učiněno, je výhradně na přejímajícím zaměstnavateli. Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nevylučuje (nezakazuje), že by přitom nemohlo dojít k jakémukoliv zhoršení pracovních podmínek převzatých zaměstnanců, a dokonce počítá s tím, že v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde (může dojít) i k podstatnému zhoršení jejich pracovních podmínek. Ust. § 339a zákoníku práce však pro tento případ – dojde-

li k rozvázání pracovního poměru výpovědí podanou ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou a soud k žalobě zaměstnance určí, že k rozvázání pracovního poměru došlo za takových podmínek – dotčeným zaměstnancům zakládá právo na odstupné.

Klíčová právní věta

Lze proto uzavřít, že **přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nezakládá ospravedlnitelný důvod pro odlišné zacházení přejímajícího zaměstnavatele s převzatými zaměstnanci v podobě jejich trvalého zařazení do výhodnější platové třídy a platového stupně** (určení výhodnějšího platového tarifu ve smyslu ust. § 123 zákoníku práce) **oproti ostatním zaměstnancům téhož zaměstnavatele.**

Zhodnocení sporného případu Nejvyšším soudem

Žalovaný zaměstnavatel sice zařadil žalobkyni do platového stupně v souladu se svým vnitřním předpisem, avšak jiné své zaměstnankyně vykonávající stejnou práci zařadil do vyššího platového stupně, a dopustil se tak nepřípustného rozdílného (nerovného) zacházení, k němuž více než 20 měsíců od nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebyl dán ospravedlnitelný důvod.

Odvolací soud tedy správně uzavřel, že za „relevantní důvod“ pro rozdílné zacházení „nelze považovat ani skutečnost, že zvýhodnění zaměstnanci přešli k žalovanému zaměstnavateli sloučením s jinou organizací“. Nejvyšší soud ČR dovolání zaměstnavatele proti rozhodnutí odvolacího soudu zamítl.

Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu právu a s ním souvisejícím kapitolám jiných právních odvětví

[1] Viz ust. § 51a zákoníku práce upravující možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnance, kdy není nutno dodržet dvouměsíční výpovědní dobu. Zaměstnanec má přitom možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí, aniž by vůbec přešel k novému přejímajícímu zaměstnavateli, nebo sice tak, že přejde k přejímajícímu zaměstnavateli, a to jestliže nebyl řádně a včas informován o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a výpověď tak nemohl uplatnit přede dnem účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (ust. § 51a odst. 2 písm. b) zákoníku práce). Podrobněji k tomu na www.epravo.cz např.: Nová úprava kratší výpovědní doby při výpovědi zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností, 22. 2. 2021: [Nová úprava kratší výpovědní doby při výpovědi z | epravo.cz](http://www.epravo.cz) .

[2] Viz ust. § 339a zákoníku práce, podle něhož má zaměstnanec právo na odstupné, jestliže přešel k novému přejímajícímu zaměstnavateli, avšak následně ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů uplatnil výpověď, nebo byl-li pracovní poměr ve stejné lhůtě rozvázán dohodou, a zaměstnanec prokáže, že k rozvázání pracovního poměru v obou těchto možných případech došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

[3] Dle ust. § 6 odst. 1 písm. a) nařízení vlády č. [341/2017](https://www.zbierka.sk/aktualizacia/341/2017) Sb. , ve znění pozdějších předpisů, jde-li o první až pátou platovou třídu.

[4] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 11. 2018, spis. zn. 21 Cdo 2262/2018.