



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

PODSTATNÉ ZHORŠENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK PO PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019

(dostupný na www.nsoud.cz)

Nové okolnosti, které nastaly následně v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, **se však někdy mohou reálně projevit až poté, co tento přechod nabyl účinnosti** a zaměstnanec se, tak jako v posuzovaném případě, seznámí s novými pracovními podmínkami, jak je vytyčil přejímající zaměstnavatel. **Pro tento případ stanoví § 339a odst. 1 zák. práce, 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 byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání 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.

Zákon nestanoví konkrétně, a není to ani pro každý jednotlivý případ dost dobře možné, „co vše spadá pod pracovní podmínky ve smyslu § 339a zák. práce“, jak staví otázku dovolatel; ukládá zaměstnavateli pouze v obecné poloze povinnost vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance (§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce). Nepochybně se musí jednat o pracovní podmínky „uspokojivé“ či „uspokojivé a bezpečné“ (srov. čl. 28 LZPS a § 1a odst. 2 zák. práce), nedefinuje však pojem „zhoršení pracovních podmínek“ ani to, za jakých okolností se může jednat o zhoršení „podstatné“.

Pojem pracovních podmínek (užitý v § 339a odst. 1 zák. práce) **nebude pevně danou konstantou**, výčtem okolností připadajících v úvahu vždy, když půjde o posuzování, zda došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek ve smyslu § 339a odst. 1 zák. práce. Ustanovení § 339a odst. 1 zák. práce tak patří **k právním normám s relativně neurčitou hypotézou**, tj. normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Při posuzování, zda došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek ve smyslu ustanovení § 339a odst. 1 zák. práce, tak **může soud přihlédnout např. k okolnostem ovlivňujícím výkon práce z hlediska ekonomického, sociálního, technického a technologického, psychického, fyzického a fyziologického, zdravotního, bezpečnostního, ale i k náročnosti práce (fyzické či psychické), jejímu množství, kvalitě pracovního prostředí a pracovních a mezilidských vztahů na pracovišti (jak zmiňuje žalobce), k provedeným organizačním změnám, možnostem jazykové komunikace, zaváděným novým programům a řízení, stupni kontroly pracovní i osobní (soukromé) činnosti, novým požadavkům na výkaznictví práce** (jak z toho vyšly soudy) apod. Zároveň platí, že naznačená hlediska

(okolnosti) mohou mít v každém jednotlivém případě s ohledem na jeho ostatní okolnosti různý stupeň významnosti.

Komentář

Komentovaný rozsudek představuje velmi zajímavý precedens týkající se práv zaměstnanců při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Od 1. ledna 2012 bylo totiž do zákoníku práce zavedeno právo zaměstnance dát výpověď z pracovního poměru ve lhůtě do 2 měsíců od přechodu práv a povinností z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek a domáhat se z tohoto důvodu zákonného odstupného, jako by byl pracovní poměr ukončen z důvodu nadbytečnosti. Podle vědomosti autora přitom dosud Nejvyšší soud neřešil otázku, co se rozumí „podstatným zhoršením pracovních podmínek“.

V projednávané věci soudy spatřovaly podstatné zhoršení pracovních podmínek v tom, že zaměstnanec, který pracoval jako vedoucí prodejny, byla změněna struktura odpovědnosti, komunikace začala být vedena z podstatné části v polském jazyce, navýšilo se množství přesčasů, došlo ke změně technických podmínek práce (IT technologie a programy, množství komunikačních přístrojů), výkaznictví a byl zaveden kamerový systém sledování pracoviště.

Nejvyšší soud se rovněž přiklonil na stranu zaměstnance a ve výše uvedeném spatřoval podstatné zhoršení pracovních podmínek. Obecně pak Nejvyšší soud připomněl citaci Soudního dvora EU, že „zaměstnanec není zboží, ale člověk s lidskou důstojností“, a dále to, že přechod práv a povinností by zaměstnanec vlastně neměl vůbec pocítit – měl by dále pokračovat ve výkonu práce za stejných podmínek, jen pro jiného zaměstnavatele.

K pojmu pracovní podmínky pak Nejvyšší soud vyložil, že bude nutno jej vykládat v každém jednotlivém případě a že se nelze omezit jen na podmínky vyplývající z právních předpisů, jako je například délka týdenní pracovní doby, ale je nutno zkoumat všechny podmínky, které působí na zaměstnance při výkonu práce. Podle názoru Nejvyššího soudu je tak třeba zkoumat vše od náročnosti práce, kvality pracovního prostředí či kontroly pracovní činnosti až po pracovní a mezilidské vztahy na pracovišti.

Ačkoliv závěry Nejvyššího soudu jsou poměrně odlišné od judikatury Soudního dvora či některých zahraničních soudů (tato judikatura považovala za podstatné zhoršení pracovních podmínek až takové případy, jako bylo např. negarantování výše mzdy pobírané před přechodem, zavedení zkušební doby či změna pracovního poměru na dobu určitou), a jsou tedy vůči nabyvatelům přísnější, autor považuje argumentaci Nejvyššího soudu za správnou. Zaměstnanec by skutečně „neměl poznat“, že došlo k přechodu práv a povinností. Pokud naopak v důsledku přechodu dojde k tak podstatným změnám k horšímu, jako tomu bylo v projednávané věci, lze souhlasit se závěrem, že došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát