

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Věra Hrouzková

**ORGANIZAČNÍ ZMĚNY A JEJICH
PRACOVNĚPRÁVNÍ DŮSLEDKY**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: srpen 2008

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Není-li v této práci uvedeno jinak, všechny v této diplomové práci citované zákony a jiné právní předpisy jsou míněny, rozebírány a komentovány k datu účinnosti 31. srpna 2008,

V Praze, srpen 2008



Věra Hrouzková

Úvod	1
Kapitola 1. Zaměstnavatel a jeho vnitřní organizační uspořádání	4
1.1 Závislá práce a vybrané zákonné zásady pracovněprávních vztahů	4
1.2 Právní podklad pro stanovení vnitřního organizačního uspořádání zaměstnavatele	6
Kapitola 2. Vnitřní organizační uspořádání zaměstnavatele stanovené jeho vnitřním předpisem	12
2.1 Organizační řád	12
2.2 Stanovení počtu a skladby pracovních pozic zařazených do jednotlivých organizačních útvarů	16
2.3 Typový popis pracovních činností	18
Kapitola 3. Vybrané druhy organizačních změn	20
3.1 Zrušení a přemístění zaměstnavatele	20
3.2 Zrušení a přemístění části zaměstnavatele	24
3.3 Snížení stavu zaměstnanců	26
Kapitola 4. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů	31
Kapitola 5. Vybrané kroky zaměstnavatele při provádění organizačních změn	41
5.1 Rozhodnutí o organizační změně	41
5.2 Ověření zákazu výpovědi	44
5.3 Projednání výpovědi s odborovou organizací	47
5.4 Výpověď z pracovního poměru	48
5.5 Odstupné a jeho výplata	49
5.6 Hromadné propouštění	52
Závěr	57
Seznam citovaných právních předpisů, soudních rozhodnutí a použité literatury	61

Úvod

Právní úprava provádění organizačních změn má v rámci úpravy práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů poněkud zvláštní postavení. Na straně jedné zřejmě jen málokdo pochybuje, že organizační uspořádání zaměstnavatele a jeho změny přinášející dopady do právního postavení zaměstnanců, jichž se tyto změny týkají, patří mezi významné instituty. Na straně druhé však otázka jednotlivých konkrétních kroků zaměstnavatele při provádění organizačních změn stojí poněkud stranou právní teorie.

Téma své diplomové práce jsem si vybrala s úmyslem utřídit a popsat vybrané aspekty provádění organizačních změn zaměstnavatele **tzv. podnikatelské sféry** s možnými dopady do právního postavení zaměstnanců, kteří jsou účinky těchto změn dotčeni. Stranou tak ponechávám zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci nejsou odměňováni mzdou, ale platem (tzv. nepodnikatelskou sféru), výjimku činím v případech, které považuji za podstatné.

Řada těchto organizačních změn spočívá ve změnách vnitřního uspořádání zaměstnavatele, jehož funkčnost je možné podle mého názoru považovat za jednu ze základních podmínek optimálního fungování každého jednotlivého podnikatelského subjektu.

Diplomovou práci zpracovávám za účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), který zásadním způsobem změnil fungování vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, přičemž změnou rozumím současný právní stav oproti právní úpravě dané zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který pozbyl účinnosti 31. prosince 2006. Za zásadní považuji nejenom nový princip vyjádřený slovy „co není zakázáno, je dovoleno“, ale také vztah zákoníku práce vůči zákonu č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“). Zatímco zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byl samostatnou právní normou upravující právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, u zákoníku práce účinného od 1.

ledna 2007 byl vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem založen na principu delegace (srov. zrušený § 4 zákoníku práce).

K návrhu skupiny poslanců a rovněž senátorů Parlamentu ČR byl dne 12. března 2008 vydán Nález Ústavního soudu ČR (následně publikovaný pod č. 116/2008 Sb.), který zmíněný princip delegace změnil na princip subsidiarity znamenající použití občanského zákoníku ve všech případech zákoníkem práce neupravených.

Předmět mé diplomové práce má v řadě souvislostí vazbu na právní úpravu, jak je obsažena v zákoně č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „obchodní zákoník“). I přes uvedené mám za to, že podrobný rozbor této právní úpravy překračuje rámec diplomové práce, a z tohoto důvodu jej ponechávám stranou. Naopak v řadě případů cituji rozhodnutí jednotlivých soudů, zpravidla se jedná o rozsudky Nejvyššího soudu ČR či Vrchního soudu ČR. Vzhledem k tomu, že většina těchto rozsudků byla vydána za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v jejich citaci je v poznámkách uveden odkaz na příslušná ustanovení zákoníku práce vztahující se k dané problematice. Tím, že na příslušná soudní rozhodnutí odkazuji, mám za to, že je možné je aplikovat i s účinností od 1. ledna 2007, kdy zákoník práce nabyl účinnosti.

K uplatnění judikatury v pracovním právu P. Hůrka uvádí: “Využití a míra soudních rozhodnutí jsou v jednotlivých oblastech pracovního práva značně rozdílné. Největší množství soudních rozhodnutí nalezneme v oblasti skončení pracovního poměru a náhrady škody. Jedná se o okruh sporů, kdy je ohrožena existence samotného pracovněprávního vztahu nebo existuje materiální újma na straně poškozeného.”¹

Vlastní obsah své práce jsem rozdělila do pěti částí, v závěru provádím jeho shrnutí a návrhy de lege ferenda.

V úvodu první části zmiňuji mj. obsah definice závislé práce, jakož i základní zásady pracovněprávních vztahů. Jakkoliv se může zdát, že uvedená problematika s tématem

¹ Hůrka, P. Pozice a uplatnění judikatury v pracovním právu. *Jurisprudence*, 2006, č. 2, s. 72.

mé práce nesouvisí, mám za to, že tomu tak není, neboť jakýkoliv pracovněprávní institut není možné vytrhovat ze širších souvislostí. Zabývám se i zákonným pojmem vedoucího zaměstnance, okruhem vedoucích pracovních míst, u nichž je možné se zaměstnancem dohodnout možnost jeho odvolání za podmínky, je-li zároveň dohodnuta možnost se vedoucího pracovního místa vzdát, a rovněž jednotlivými ustanoveními zákoníku práce, které předpokládají, že zaměstnavatel stanoví svoji vnitřní organizační strukturu.

Na závěr první části navazuje část druhá, v níž se věnuji obsahu a významu vnitřních předpisů zaměstnavatele, které mají organizační charakter. Mezi těmito vnitřními předpisy zaujímá zvláštní místo organizační řád, jehož součástí bývá stanovení vnitřní organizační struktury a počtu a skladby pracovních pozic zařazených v jednotlivých vnitřních organizačních útvarech.

V části třetí popisuji a rozebírám vybrané druhy organizačních změn, a to zrušení a přemístění zaměstnavatele, zrušení a přemístění části zaměstnavatele a snížení stavu zaměstnanců. Zvláštní pozornost věnuji zrušení části pracovního místa, zároveň navrhuji postup zaměstnavatele při této organizační změně.

V části čtvrté jsem se soustředila na problematiku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, přičemž jednotlivá tvrzení doplňuji vybranými rozhodnutími Evropského soudního dvora.

Do části páté jsem vybrala základní kroky zaměstnavatele při provádění organizačních změn. Nejedná se o jejich taxativní výčet, neboť mám za to, že popis a rozbor dalších souvisejících institutů by zasahoval do jiných témat, zároveň bych ráda zmínila, že mým úmyslem je věnovat více pozornosti provádění organizačních změn z pohledu praktického řešení. Bez detailního rozboru tak popisuji náležitosti výpovědi z pracovního poměru a institut hromadného propouštění.

Kapitola 1. Zaměstnavatel a jeho vnitřní organizační uspořádání

1.1 Závislá práce a vybrané zákonné zásady pracovněprávních vztahů

Ačkoliv téma této diplomové práce není výslovně zaměřeno na principy, které se uplatňují v rámci pracovněprávních vztahů uzavřených mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, již v úvodu bylo zmíněno, že alespoň stručná zmínka o nich je nutná. Žádná problematika týkající se fungování pracovněprávních vztahů nemůže být posouzena izolovaně, bez právního rámce tvořeného základními zásadami pracovněprávních vztahů, jak jsou upraveny v ust. §§ 13 a 14 zákoníku práce. Významná je i definice závislé práce, a to mj. z důvodu, že jednoznačně deklaruje nadřízenost zaměstnavatele vůči zaměstnanci, resp. podřízené postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli.

Za závislou práci je považována práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, která je zaměstnancem vykonávána výlučně osobně, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu nebo plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost (§ 2 odst. 4 zákoníku práce).

Jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, jež byla známa i zákonu č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jakékoliv diskriminace. Prosazování rovného zacházení s muži a ženami je jedním ze základních principů zakotvených ve Smlouvě o založení Evropských společenství (dále jen „ES“). Tento princip je konkretizován řadou směrnic ES.²

² Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ

Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/ES o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky

Zásada rovného zacházení se zaměstnanci platí jak v předsmělných vztazích, tak po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu. Tato zásada se nemůže uplatňovat bez jakékoli výjimky, neboť zaměstnavatel musí respektovat mj. zákazy prací všem ženám, těhotným či kojícím ženám, ženám do devátého měsíce po porodu, mladistvým zaměstnancům apod.

Podle ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce platí, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Citované ustanovení není pouze jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, ale mnohdy je také interpretačním pravidlem pro výklad vůle účastníků pracovněprávních vztahů. Uvedené lze dovodit mj. z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR³ spis. zn. 21 Cdo 1893/2002, byť bylo vydáno za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (a tudíž neodkazuje na ust. § 14 odst. 1, ale na ust. § 7 odst. 2). Právní věta tohoto rozhodnutí uvádí:

„Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci na jeho žádost do 15 dnů posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek), i když zaměstnanec o vydání posudku požádal až po skončení (rozvázání) jejich pracovního poměru, ledaže by jednání zaměstnance představovalo zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce.“

Výše je zmíněno, že zásada rovného zacházení se uplatňuje jak v předsmělných vztazích, tak po celou dobu trvání daného pracovněprávního vztahu. Ve vazbě na citované rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR pak nepochybně dospějeme k tomu, že účinnost ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce dopadá i na dobu, kdy příslušný pracovněprávní vztah, v daném případě pracovní poměr, již skončil. Podle M. Vysokajové má být rovné zacházení v pracovněprávních vztazích uplatňováno tak, že případy, které jsou typově naprosto totožné, mají být posuzovány podle stejných zásad bez rozlišování zaměstnanců.⁴

³ Rozsudek NS ČR, 22. 4. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1893/2002, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2003, číslo 10, s. 450.

⁴ Srov. Vysokajová, M.; Kahle, B.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2008. s. 37 a násl.

V rámci základních zásad pracovněprávních vztahů nelze pominout vybrané povinnosti zaměstnavatele. Ve vztahu ke zvolenému tématu se jedná především o povinnost poskytovat zaměstnanci informace a zajišťovat projednání s ním [srov. § 13 odst. 2 písm. d) zákoníku práce]. O této povinnosti zaměstnavatele je podrobněji projednáno v dalším textu.

1.2 Právní podklad pro stanovení vnitřního organizačního uspořádání zaměstnavatele

Vnitřní uspořádání a činnost jednotlivých útvarů zaměstnavatele jsou odvislé od řady faktorů, z nichž rozhodující je předmět podnikání u podnikajících právnických a fyzických osob či předmět činnosti u právnických osob, které nejsou zřizovány za účelem podnikání.

Podnikáním se podle ust. § 2 odst. 1 obchodního zákoníku rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku. Podle ust. § 35 písm. b) obchodního zákoníku je předmět podnikání (činnosti) jedním z povinných údajů zapisovaných do obchodního rejstříku. V souladu s ust. § 56 odst. 1 obchodního zákoníku mohou být i některé obchodní společnosti (společnost s ručením omezeným a akciová společnost) založeny k jinému účelu než podnikání, v takovém případě lze u těchto obchodních společností hovořit o předmětu činnosti.

U právnických a fyzických osob, které se zapisují do obchodního nebo jiného rejstříku, lze předmět podnikání (činnosti) zjistit z výpisu z příslušných rejstříku, u ostatních právnických osob, které se do obchodního rejstříku nezapisují, platí zpravidla registrační princip u příslušného státního orgánu. Předmět činnosti právnických osob je vymezen ve zřizovacích listinách, případně v jejich základních dokumentech (stanovy, statut apod.). Informaci o předmětu činnosti pak lze zjistit z výpisu z registrů či přímo ze zřizovacích listin, stanov nebo statutů.

Předmět podnikání (činnosti) předurčuje vnitřní uspořádání, tj. vlastní organizační strukturu zaměstnavatele. Ten se musí rozhodnout, jakým způsobem bude předmět svého podnikání (činnosti) zajišťovat. Musí určit uspořádání lidských zdrojů tak, aby nejlépe vyhovovalo naplnění předmětu podnikání (činnosti). Zaměstnavatel musí při takovém rozhodování současně respektovat požadavky stanovené obecně závaznými právními předpisy pro činnost jakékoliv ekonomické jednotky, a to především požadavky dané daňovými a účetními předpisy, pracovněprávními předpisy včetně předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, předpisy v oblasti péče o životní prostředí apod. Všechny naznačené faktory určují mj. obsah a rozsah činností jednotlivých organizačních útvarů zaměstnavatele a jejich součástí.

Zákoník práce povinnost zakotvit vnitřní organizační uspořádání zaměstnavateli výslovně neukládá, avšak z několika jeho ustanovení je možné dovodit, že s jeho stanovením počítá. Tento závěr vyplývá především z ust. § 279 odst. 1 písm. c), které zaměstnavateli ukládá povinnost informovat zaměstnance o vyjmenovaných skutečnostech, mezi něž řadí i právní postavení zaměstnavatele a jeho změny, vnitřní uspořádání a osobu oprávněnou jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněné změny v předmětu činnosti zaměstnavatele.

K zákonným zásadám pracovněprávních vztahů popsaným v předchozí části lze doplnit, že rovněž právo zaměstnanců na informace a projednání bývá považováno za další z těchto zásad. V této souvislosti platí, že zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něho příslušný odborový orgán nebo rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, popřípadě jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců za účelem dosažení shody.⁵

Předpoklad, že zaměstnavatel uspořádá své vnitřní členění do jednotlivých úrovní řízení, dále vyplývá z definice vedoucího zaměstnance obsažené v ust. § 11 odst. 4 zákoníku práce, z okruhu vedoucích pracovních míst, u nichž pracovní poměr vzniká jmenováním (§ 33 odst. 3 zákoníku práce), jakož i z okruhu vedoucích pracovních míst,

⁵ Srov. Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2007. s. 170 (autorka kapitoly M. Vysokajová).

u nichž je dána možnost se zaměstnanci dohodnout, že mohou být z vedoucího pracovního místa odvoláni, je-li zároveň dohodnuto, že se mohou vedoucího pracovního místa vzdát (srov. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce).

Zákoník práce v § 11 odst. 4 stanoví, že vedoucími zaměstnanci se rozumějí jeho zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.⁶

Z této dikce je možné dovodit, že základním znakem vedoucího zaměstnance je skutečnost, že se jedná o zaměstnance, který má podřízené zaměstnance, vůči nimž má kompetence předpokládané citovaným ustanovením zákoníku práce. Jinými slovy - mohli bychom mít za to, že zaměstnanec, který nemá podřízené, nemůže být posuzován jako vedoucí zaměstnanec, byť jeho organizační zařazení u zaměstnavatele, význam vykonávané práce nebo i jiné okolnosti nasvědčují tomu, že je pro zaměstnavatele coby podnikatele přínosem. M. Galvas v této souvislosti uvádí: „Hovoříme-li o dispoziční pravomoci zaměstnavatele, hovoříme vlastně o právu vedoucích zaměstnanců ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly a kontrolovat jejich plnění.“⁷

Jak vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁸ spis. zn. 21 Cdo 1863/2003, zaměstnanec neztrácí „statut“ vedoucího zaměstnance ani v případě, nejsou-li pracovní místa jemu podřízená po určitou dobu obsazena:

„Vedoucím zaměstnancem může být pouze takový zaměstnanec, kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny. Pro posouzení postavení zaměstnance je významné, zda je tento stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem jiným funkcím konstituován právním předpisem anebo

⁶ Podle zákona č. 65/1965, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byly za vedoucí zaměstnance považovány rovněž orgány zaměstnavatele, především statutární orgán.

⁷ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Doplněk, 2004. s. 445 (autor kapitoly M. Galvas).

⁸ Rozsudek NS ČR, 17. 2. 2004, spis. zn. 21 Cdo 1863/2003, www.nsoud.cz

vnitřním organizačním předpisem upravujícím organizační strukturu zaměstnavatele; při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu (organizačního aktu řízení) podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena.“

Aby se jednalo o vedoucího zaměstnance, postačí, je-li mu podřízen alespoň jeden další zaměstnanec. Kompetence předpokládané ust. § 11 odst. 4 zákoníku práce však nemohou být jednorázové, na základě jednotlivého opatření zaměstnavatele.⁹

Závěr o tom, zda určitý zaměstnanec je či není vedoucím zaměstnancem, má význam nejenom z aspektu kompetencí, které má vůči svým podřízeným, ale i v dalších souvislostech.¹⁰ Nemalý význam má i dopad povinností vedoucích zaměstnanců, které příkladmo vypočítává ust. § 302 zákoníku práce. Opominout nelze ani oznamovací povinnost zaměstnance v případě, že zaměstnavateli hrozí škoda. V takovém případě platí, že zaměstnanec je povinen na hrozící škodu upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.¹¹

Z uvedené dikce lze dovodit, že zákoník práce předpokládá, že zaměstnanec má pouze jednoho bezprostředně nadřízeného vedoucího zaměstnance. Obdobně platí, že pokud zaměstnanec zjistí, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.¹²

Uspořádání vnitřní organizační struktury do jednotlivých úrovní řízení dále vyplývá z ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce. Toto ustanovení stanoví výčet vedoucích pracovních míst u zaměstnavatelů, kteří jsou jinou právnickou osobou než uvedenou v ust. § 33 odst. 3 nebo fyzickou osobou, u kterých může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta

⁹ Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2004, spis. zn. 21 Cdo 1527/2003, Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2006, číslo 10, s. 969.

¹⁰ Jednalo-li by se o tzv. nepodnikatelskou sféru, bylo by k řešení, zda dané vedoucí pracovní místo spadá do okruhu pracovních míst obsazovaných výlučně jmenováním. V podnikatelské sféře je režim jiný – jedná-li se o vedoucí místa vyjmenovaná v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce, se zaměstnancem je možné dohodnout, že může být z pracovního místa odvolán, je-li zároveň dohodnuta možnost se vedoucího pracovního místa vzdát.

¹¹ § 249 odst. 1 zákoníku práce in fine

¹² § 249 odst. 3 zákoníku práce

možnost jeho odvolání, je-li zároveň dohodnuto, že se může tohoto pracovního místa vzdát.

Jedná se o tato vedoucí pracovní místa:

- a) v přímé řídicí působnosti
 1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
 2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
- b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného
 1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
 2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba

za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Okolnost, že s vedoucím zaměstnancem byla dohodnuta možnost jeho odvolání, má velký význam pro obě smluvní strany, neboť platí, že

- zaměstnanec lze z vedoucího pracovního místa odvolat kdykoliv bez uvedení důvodu, popřípadě z jakéhokoliv důvodu (zaměstnanec se rovněž může vedoucího pracovního místa z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu vzdát),
- odvoláním nebo vzdáním se vedoucího pracovního místa pracovní poměr nekončí, avšak zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci,
- pokud zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nemá nebo ten ji odmítne, nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce,
- odstupné náleží zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů pouze v případě, byl-li zaměstnanec z vedoucího pracovního místa odvolán v souvislosti s jeho zrušením z důvodu provedené organizační změny.

Z uvedeného výčtu vedoucích pracovních míst, u nichž je možné dohodnout se zaměstnancem jeho odvolání z tohoto pracovního místa (vzdání se), vyplývá, že tato

dohoda se může týkat vedoucích zaměstnanců ve dvou úrovních řízení počítaných dle podřízenosti statutárnímu orgánu, u druhé úrovni řízení však při splnění podmínky, že tento vedoucí zaměstnanec řídí dalšího vedoucího zaměstnance. Z použitého jednotného čísla je možné dovodit, že zákonná podmínka je splněna, řídí-li vedoucí zaměstnanec na druhé úrovni řízení alespoň jednoho vedoucího zaměstnance, tj. zaměstnance, u něhož je naplněna definice dle ust. § 11 odst. 4 zákoníku práce.

Kapitola 2. Vnitřní organizační uspořádání zaměstnavatele stanovené jeho vnitřním předpisem

2.1 Organizační řád

Rozhodování o vnitřním organizačním uspořádání a jeho změnách je výlučnou záležitostí zaměstnavatele. Jedná se o proces, jehož obsah ani forma nejsou ve vztahu k jeho závazkům vyplývajícím z uzavřených pracovněprávních vztahů obecně závaznou právní úpravou detailně řešeny, z tohoto důvodu je možné absenci právní úpravy nahradit příslušnými rozhodnutími především Nejvyššího soudu ČR.

J. Urban k vytvoření vnitřní organizační struktury uvádí: „K vytvoření efektivně fungující organizační struktury nestačí jen označit, uspořádat a naplnit organizační jednotky, jež tvoří strukturu společnosti. Jestliže pro administrativní chod společnosti jsou nezbytné jasné vazby vzájemné odpovědnosti, zákaznická orientace firmy vyžaduje zaměřit se především na povahu a průběh prováděné práce. Pro tento účel je nejprve třeba rozhodnout, jakou práci je třeba provádět, porozumět, jak je dnes práce prováděna a navrhnout, jak by měla být prováděna v budoucnu. Teprve poté je možné navrhnout novou organizační strukturu.“¹³

Zaměstnavatel vydává řadu vnitřních předpisů, jejichž prostřednictvím stanoví práva a povinnosti svých zaměstnanců na jednotlivých úsecích, definuje kompetence a vzájemné vztahy jednotlivých vnitřních organizačních útvarů, specifikuje pracovní postupy, popřípadě řeší další otázky.

Mezi vnitřní předpisy (zde v širším slova smyslu), které zaměstnavatel obvykle vydává, se řadí

- a) vnitřní předpisy upravující práva zaměstnanců vyplývající z pracovněprávních vztahů (pro tyto vnitřní předpisy lze použít označení „vnitřní předpisy v užším slova smyslu“),
- b) vnitřní předpisy organizačního charakteru,

¹³ Urban, J. *HR Forum*, časopis České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů, únor 2000, 2. číslo

- c) pracovní řád,
- d) vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců,
- e) vnitřní předpisy upravující oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany,
- f) ostatní vnitřní předpisy (pracovní směrnice apod.).

M. Galvas konstatuje jiné členění „vnitropodnikových předpisů“, když uvádí, že současné pracovní právo rozlišuje čtyři druhy vnitropodnikových předpisů, a to

1. vnitřní předpisy,
2. pracovní řád,
3. vnitřní mzdové předpisy,
4. normy spotřeby práce.¹⁴

Právní úprava vydávání vnitřních předpisů uvedených pod zhora uvedeným písmenem a) prošla rozmanitým vývojem:

- dle právní úpravy dané zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, bylo možné vydávat vnitřní předpisy k úpravě nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů pouze u zaměstnavatele, u kterého nepůsobila odborová organizace, jinak byl takový vnitřní předpis neplatný,
- od účinnosti zákoníku práce, tj. od 1. ledna 2007, do účinnosti Nálezu Ústavního soudu ČR publikovaného pod č. 116/2008 Sb. (tj. do 13. dubna 2008), mohl zaměstnavatel, u něhož působila odborová organizace, vydávat vnitřní předpisy k úpravě práv zaměstnanců vyplývajících z pracovněprávních vztahů jen v případě, že kolektivní smlouva na vnitřní předpis odkazovala,
- od 14. dubna 2008, kdy nabyl účinnosti výše uvedený Nález Ústavního soudu ČR, může být vnitřní předpis upravující práva zaměstnanců vyplývajících z pracovněprávních vztahů vydán i zaměstnavatelem, u něhož působí odborová organizace, aniž by na něj kolektivní smlouva odkazovala.

¹⁴ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Doplněk, 2004. s. 449 (autor kapitoly M. Galvas).

Ve vztahu k problematice, která je předmětem této práce, mají stěžejní význam vnitřní předpisy organizačního charakteru, popřípadě pracovní řád vydaný zaměstnavatelem v režimu ust. § 306 zákoníku práce.

Mezi vnitřní předpisy organizačního charakteru je možné v první řadě zařadit organizační řád.

Význam organizačního řádu spočívá především v tom, že zásadně ovlivňuje vnitřní záležitosti zaměstnavatele a jeho postupy nejenom vůči jeho zaměstnancům, ale i navenek. Řada otázek upravených organizačním řádem má dopad do vztahů pracovněprávních, avšak rovněž do vztahů obchodně právních.

Organizační řád zpravidla

- stanoví hierarchii organizačních útvarů zaměstnavatele (slovem i v možném grafickém znázornění, přičemž pro toto grafické znázornění se u mnohých zaměstnavatelů vžilo označení organizační schéma či organigram),
- definuje druhy a typy jednotlivých vnitřních organizačních útvarů,
- stanoví pravomoc, působnost a odpovědnost jednotlivých vnitřních organizačních útvarů,
- typově upravuje popis jednotlivých činností u zaměstnavatele vykonávaných,
- stanoví skladbu pracovních pozic a jejich počet v jednotlivých vnitřních organizačních útvarech (slovem i v možném grafickém znázornění; pro toto grafické znázornění bývá používáno označení profesní schéma),
- upravuje rozhodující záležitosti týkající se zaměstnavatele, jako je okruh vedoucích pracovních míst, podepisování, zastupování vedoucích zaměstnanců, způsob delegace pravomocí apod.

Jak vyplývá z následující citace, obsah organizačního řádu není obecně závaznou právní úpravou stanoven: „Organizační řád není právním dokumentem, a proto nejsou nikde ani stanoveny jeho povinné náležitosti. Proto organizačním řádem může být i prosté oznámení majitele podniku, kdo jej bude zastupovat v době jeho nepřítomnosti a jaké mu svěřuje pravomoci.... Důsledkem organizačního uspořádání jsou pak různé

povinnosti zaměstnanců podle § 73 zákoníku práce a povinnosti vedoucích zaměstnanců podle § 74 zákoníku práce. Dále se tím rozliší zaměstnanci, jejichž pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy, a zaměstnanci jmenovaní podle § 27 odst. 4 a 5 zákoníku práce.¹⁵

Organizační schéma zpravidla zahrnuje nejenom organizační útvary trvale zřízené, ale i jejich hierarchii a vztahy jejich podřízenosti a nadřízenosti. Jak je uvedeno výše, zaměstnavatel tímto zároveň definuje dvě úrovně řízení významné pro posouzení, s kterým vedoucím zaměstnancem je možné dohodnout jeho odvolání (vzdání se vedoucího pracovního místa).

Lze mít za to, že zaměstnavatel nemá bez stanovení svého vnitřního organizačního uspořádání možnost relevantním způsobem provádět organizační změny s dopadem do pracovněprávních vztahů. Stanovené organizační schéma přitom není neměnné.

Vnitřní organizační uspořádání je možné změnit především tím, že zaměstnavatel

- zřídí další organizační útvary,
- zruší stávající organizační útvary,
- změní vztahy podřízenosti a nadřízenosti jednotlivých již existujících organizačních útvarů.

L. Jouza k této problematice uvádí: „Organizační změny většinou nepřesahují rámec zaměstnavatele (zrušení pracoviště, provozu, jiné vnitřní členění, změněná vnitřní struktura, změna úkolů a podnikatelských záměrů apod.). Jde o tzv. vnitřní organizační změny.“¹⁶

¹⁵ Jakubka, J. Organizační řád. *Personální servis*, Praha : SOCIOPRESS, 2000, č. 5, s. 18.

Při převedení této citace na účinnou právní úpravu se jedná o ust. § 301 a 302 zákoníku práce a okruh vedoucích pracovních míst, u nichž je možné se zaměstnanci dohodnout možnost jejich odvolání a zároveň vzdání se vedoucího pracovního místa dle ust. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

¹⁶ Jouza, L. Organizační změny na pracovištích. *Právní rádce*, 2002, č. 2, s. 43.

2.2 Stanovení počtu a skladby pracovních pozic zařazených do jednotlivých organizačních útvarů

Na stanovenou organizační strukturu zaměstnavatele a vymezení činnosti jednotlivých vnitřních útvarů navazuje jeho rozhodnutí o počtu, popřípadě skladbě pracovních míst, které se do daného druhu a typu organizačního útvaru zahrnují. Toto rozhodnutí nelze považovat za formální, neboť jedině jeho prostřednictvím má zaměstnavatel přehled o volných pracovních místech, jejich počtu, skladbě apod.

Na rozhodnutí zaměstnavatele o počtu a skladbě pracovních míst se váže ust. § 35 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákon o zaměstnanosti“, podle něhož je zaměstnavatel povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst s tím, že volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance.

Obsazení volných pracovních míst či vytváření pracovních míst nových nabývá na svém významu nejenom tehdy, hodlá-li je zaměstnavatel obsadit osobami, které dosud u něho nepracovaly, avšak rovněž tehdy, má-li splnit zákonné povinnosti vůči zaměstnancům stávajícím. Jedná se především o plnění nabídkové povinnosti, která přichází v úvahu v případě, že zaměstnanec je odvolán z vedoucího pracovního místa, byla-li možnost odvolání s ním dohodnuta. Jak je uvedeno výše, stejnému režimu podléhá vzdání se vedoucího pracovního místa.¹⁷ Zaměstnanec se pro zaměstnavatele stává nadbytečným až poté, kdy zaměstnavatel konstatuje, že pracovní zařazení odpovídající zdravotnímu stavu zaměstnance a jeho kvalifikaci nemá, popřípadě kdy zaměstnanec nabídku odmítne.

¹⁷ Jak M. Štefko uvádí ve své rigorózní práci (byť byla zpracována za účinnosti zákoníku práce z roku 1965), zaměstnavatel může nabídnout zaměstnanci další pracovní zařazení kdekoliv, kde je to možné, nikoliv pouze v místě výkonu práce nebo v místě bydliště zaměstnance, jak tomu bylo v případě nabídkové povinnosti dle ust. § 46 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – srov. Štefko, M. *Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů* (rigorózní práce). Praha : 2002. 112 s. – Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. s. 94.

Počet a skladba pracovních míst mají vazbu i na povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci v případech, kdy tak stanoví zákoník práce.¹⁸ Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci musí, přičemž v případě, že pracovní místo odpovídající této jiné práci nemá k dispozici, musí je pro zaměstnance vytvořit (na rozdíl od případů, kdy plní výše uvedenou nabídkovou povinnost, a rovněž případů, kdy zaměstnance na jinou práci převést může, nikoliv musí). V případech, kdy záleží na zaměstnavateli, zda zaměstnance ve vyjmenovaných případech na jinou práci převede, se již zaměstnavatel nemusí otázkou vytvoření pracovního místa zabývat.¹⁹

Zřízení pracovního místa může přicházet v úvahu ve vztahu k matce, která se vrací do zaměstnání po skončení mateřské dovolené, rodičovské dovolené, popřípadě po skončení pracovního volna bez náhrady mzdy, které jí bylo poskytnuto z důvodu péče o dítě mezi 3. a 4. rokem jeho věku. Zde je možné doplnit, že pouze při návratu z mateřské dovolené má zaměstnankyně právo na to, aby ji zaměstnavatel zařadil na původní práci a pracoviště, na kterém pracovala před nástupem na mateřskou dovolenou, v ostatních případech je tento postup zaměstnavatele možný, avšak nikoliv povinný.

S profesním schématem souvisí i další povinnosti zaměstnavatele, tentokrát na úseku zaměstnávání občanů se zdravotním postižením.²⁰

Podle ust. § 80 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen

- a) u míst oznamovaných úřadu práce (viz výše) označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,
- b) informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- c) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

¹⁸ § 41 odst. 1 zákoníku práce

¹⁹ § 41 odst. 2 a 4 zákoníku práce

²⁰ Srov. § 67 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Nemá-li zaměstnavatel stanoven počet a skladbu jednotlivých pracovních míst, v podstatě nemá relevantní podklad pro provádění organizačních změn spočívajících v jejich snižování s možností vyslovit nadbytečnost zaměstnance, resp. s dopadem do výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

2.3 Typový popis pracovních činností

Stanoví-li zaměstnavatel vnitřní organizační strukturu, vztahy mezi jednotlivými útvary a jejich kompetence, počet a skladbu pracovních pozic, zpravidla vydává popis pracovních činností a postupů platných pro jednotlivá pracovní místa. Smysl tohoto opatření se zvýrazní tehdy, pokud zaměstnavatel začne uvažovat o organizačních změnách, neboť skutečnost, že má přesně popsány všechny pracovní činnosti, které v rámci svého podnikání (činnosti) zajišťuje svými zaměstnanci, mu umožní provést takovou změnu bez toho, aniž by byl narušen „technologický“ proces.

Tento vzorový (typový) popis pracovních činností může být koncipován jako příloha organizačního řádu, popřípadě jako samostatný vnitřní předpis zaměstnavatele s tím, že se zpravidla skládá ze dvou částí. První část obsahuje výčet (seznam) pracovních míst zřízených u zaměstnavatele, část druhá obsahuje popis každého typu pracovního místa, který je formulován tak, aby zahrnoval rozsah všech pracovních činností, které zaměstnavatel prostřednictvím takového pracovního místa hodlá zajišťovat.

Zaměstnavatel musí při tvorbě typového popisu pracovních činností poslopně vycházet ze svého předmětu činnosti, z vnitřního organizačního uspořádání, ze skladby vytvořených pracovních míst, z vlastních podmínek (vlastní objekt, zajišťování určitých, zejména podpůrných činností, externími dodavateli apod.).

Vzorový (typový) popis pracovního místa by měl obsahovat jeho přesné označení, tj. název, zařazení (např. úsek, odbor, oddělení), event. číslo. Následovat by měl popis nadřízenosti a podřízenosti, popřípadě další údaje týkající se pracovních vztahů. Podstatou typového popisu pracovního místa je pak přesný výčet pracovních činností, pracovních pravomocí, požadovaných kvalifikačních požadavků, dovedností a znalostí,

klíčové ukazatele výkonu apod. V rámci tohoto popisu je rovněž možné stanovit požadavky na výkon každého jednotlivého vykonávaného druhu práce, jejichž nesplňování bez zavinění zaměstnavatele může naplnit důvod pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.²¹

²¹ § 52 písm. f) zákoníku práce

Kapitola 3. Vybrané druhy organizačních změn

3.1 Zrušení a přemístění zaměstnavatele

Jednou z organizačních změn, s nimiž zákoník práce pojí možnost zrušit pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele, je **zrušení zaměstnavatele**.

Podmínkou pro výpověď z pracovního poměru z tohoto důvodu je například rozhodnutí zaměstnavatele (právnícké nebo fyzické osoby) o tom, že se ruší celý zaměstnavatel, a to bez právního nástupce. Lze souhlasit s rozšířeným názorem, že pojem „zrušení zaměstnavatele“ není u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, vhodný. Zánik způsobilosti fyzické osoby být zaměstnavatelem je spojen s osobními změnami u této osoby. Osobní změny spočívají např. v události, v rozhodnutí této osoby o ukončení podnikání, v rozhodnutí příslušného orgánu o zbavení způsobilosti k právním úkonům či o zrušení živnostenského oprávnění. Tyto změny na straně fyzické osoby by si zasloužily samostatného popsání, ale to nepovažuji s ohledem na zpracovávané téma za podstatné.

V této souvislosti bych ráda zmínila názor Z. Gregorové, která uvádí, že „zrušení zaměstnavatele znamená, že zaměstnavatel zaniká jako právní subjekt, aniž na jeho místě vznikají nové právní subjekty. To je podstatný rozdíl od tzv. zániku zaměstnavatele, kde k zániku dochází sloučením či rozdělením, tj. jsou tu nástupnické subjekty.“²² Mám za to, že tento názor není bez dalšího přijatelný a je určitým zjednodušením. Toto tvrzení uvedu na příkladu zaměstnavatelů-právníckých osob. Nelze totiž přehlédnout, že občanský zákoník dává pojmem „zrušení“ a „zánik“ právnícké osoby jiný obsah. Obdobně je tomu i u obchodního zákoníku. Podle ust. § 20a odst. 1) občanského zákoníku platí, že právnícká osoba se zrušuje dohodou, uplynutím doby nebo splněním účelu, pro který byla zřízena, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak. O zrušení obchodní společnosti rozhoduje například soud při splnění podmínek stanovených obchodním zákoníkem (viz § 68 odst. 3 obchodního zákoníku). O zániku právnícké osoby se občanský zákoník v ust. § 20a odst. 2 zmiňuje tehdy,

²² Galvas, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Doplněk, 2004. s. 305 (autorka kapitoly Z. Gregorová).

pokud se jedná o právnické osoby zapsané do obchodního rejstříku nebo jiného zákonem určeného rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak. Zvláštním zákonem je zde např. zák. č. 239/2001 Sb., o České konsolidační agentuře, ve znění pozdějších předpisů, který spojuje zánik této instituce s uplynutím doby se stanovením právního nástupce. Konečně v ust. § 20a odst. 3) občanského zákoníku se stanoví, že před zánikem právnické osoby se vyžaduje její likvidace, pokud celé její jmění nenabývá právního nástupce nebo zvláštní zákon nestanoví jinak. Obchodní zákoník pak v ust. § 68 rozlišuje zánik a zrušení obchodní společnosti, a to tak, že zánik obchodní společnosti spojuje s výmazem společnosti z obchodního rejstříku, přičemž zániku společnosti předchází její zrušení s likvidací nebo bez likvidace.

Jsem tedy toho názoru, že pro rozlišování pojmu „zrušení zaměstnavatele“ ve smyslu jeho právního zániku a „zániku zaměstnavatele“ ve smyslu jeho zrušení s právním nástupcem, nelze najít oporu v citovaných předpisech a ani v zákoníku práce. Současně si dovoluji vyslovit názor, že podmínka „ruší-li se zaměstnavatel“ je splněna tehdy, pokud nastala některá ze skutečností předpokládaných pro jeho zrušení právními předpisy, zvláštním zákonem nebo zřizovacími listinami u daného zaměstnavatele. K vlastnímu zániku zaměstnavatele může pak dojít poté, co bylo rozhodnuto o jeho zrušení, nebo došlo k dohodě společníků o zrušení, k uplynutí doby či naplnění účelu, pro který byla právnická osoba zřízena, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak, a to s provedením předchozí likvidace nebo bez likvidace v případě právního nástupce (sloučení, rozdělení, ze zvláštního zákona) a následným výmazem z příslušného rejstříku.

Zákoník práce již pojem „zánik zaměstnavatele“ v souvislosti s výpovědí z pracovního poměru nepoužívá. Termín „ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část“ postihuje zrušení zaměstnavatele jako důvod pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Důvodem přitom může být jak rozhodnutí o zrušení zaměstnavatele, tak samotný zánik zaměstnavatele, pokud vyplývá ze zvláštního právního předpisu.

Organizační změna spočívající v **přemístění zaměstnavatele** může mít i ekonomický podtext, například snahu zajišťovat úkoly vyplývající z předmětu podnikání (činnosti)

zaměstnavatele i nadále v podnajatých prostorách, avšak na jiném místě, při nižších provozních nákladech vynaložených na nájemné.

Přemístění zaměstnavatele de facto znamená změnu lokace všech jeho pracovišť na jiné místo, a tím i ve většině případů změnu místa výkonu práce u jednotlivých zaměstnanců. Závěr, že se nemusí jednat o všechny zaměstnance daného zaměstnavatele, vyplývá z ust. § 317 zákoníku práce, které upravuje pracovněprávní vztahy zaměstnanců, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

Pokud jde o moment, kdy dochází ke skutečnému přemístění zaměstnavatele, Z. Gregorová k této otázce uvádí, že „výpovědní důvody jsou rovněž dány okamžikem, kdy příslušný orgán rozhodne o přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, faktické přemístění ještě nemusí být realizováno.“²³ Obdobně se k otázce splnění podmínek pro dání výpovědi vyjadřuje J. Hochman, když v komentáři k zákoníku práce uvádí, že výpovědní důvody musejí existovat v okamžiku, kdy zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď, avšak není podmínkou, aby organizační změny byly realizovány – postačí, aby o nich bylo určeným způsobem rozhodnuto a nevznikaly pochybnosti o tom, že zaměstnanec se stane v přiměřené době v důsledku jejich realizace nadbytečným.²⁴

Při provádění organizační změny spočívající v přemístění zaměstnavatele nabývá na významu obsah ujednání obsaženého v pracovní smlouvě uzavřené s jednotlivými zaměstnanci, konkrétně ujednání o místě výkonu práce. Místo výkonu práce je jednou z podstatných (esenciálních) náležitostí pracovní smlouvy, a to vedle druhu práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává a dne nástupu do práce. Zákoník práce výslovně předpokládá, že se zaměstnancem může být sjednáno nikoliv jedno, ale více míst výkonu práce.²⁵

²³ tamtéž, s. 307.

²⁴ Hochman, J.; Kottbauer, A.; Úlehlová, H.; Trylč, Z. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha : Linde Praha a. s., 2007, s. 191.

²⁵ § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

Formulace místa výkonu práce má vztah k pojmu „pravidelné pracoviště“, neboť ohledně pravidelného pracoviště platí, že

- pravidelným pracovištěm je místo dohodnuté se zaměstnancem,
- není-li pravidelné pracoviště se zaměstnancem dohodnuto, za pravidelné pracoviště se považuje místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě,
- není-li pravidelné pracoviště se zaměstnancem dohodnuto a místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě je formulováno širěji než obec, za pravidelné pracoviště se považuje obec, z níž zaměstnanec vyjíždí na pracovní cesty nejčastěji (srov. § 34 odst. 2 zákoníku práce).

Jak cesta mimo místo výkonu práce, tak cesta mimo pravidelné pracoviště zakládá zaměstnanci při splnění zákonných podmínek právo na poskytnutí cestovních náhrad.²⁶

Organizační změna spočívající ve zrušení nebo přemístění zaměstnavatele je jedním z důvodů, pro které zaměstnavatel může dát zaměstnanci při splnění dalších podmínek výpověď z pracovního poměru, vyloučena není ani dohoda o rozvázání pracovního poměru z týchž důvodů.

V souvislosti s výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je nutné zmínit zákaz výpovědi v případech stanovených zákoníkem práce.²⁷ Jedná se o ochranu zaměstnance z důvodu překážky v práci na jeho straně (dočasná pracovní neschopnost, pokud si zaměstnanec tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, dlouhodobé plné uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce, mateřská a rodičovská dovolená, ústavní ošetřování nebo lázeňské léčení, výkon vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení) či z důvodu jiných (těhotenství zaměstnankyně, uznání zaměstnance pracujícího v noci lékařským posudkem vydaným zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci).

²⁶ § 152 zákoníku práce

²⁷ § 53 zákoníku práce

Zákoník práce zároveň vyjmenovává jednotlivé případy, v nichž zákaz výpovědi neplatí. Tento zákaz neplatí mj. právě při výpovědi dané zaměstnanci pro organizační změny spočívající ve zrušení a přemístění zaměstnavatele, jakož i ve zrušení a přemístění části zaměstnavatele – viz dále. Zákaz výpovědi z pracovního poměru se naopak neuplatní v případě organizačních změn spočívajících v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa nebo míst výkonu práce, v nichž má být práce podle pracovní smlouvy konána [srov. § 54 písm. a) zákoníku práce].

3. 2 Zrušení a přemístění části zaměstnavatele

Jiným druhem organizační změny může být zrušení části zaměstnavatele a přemístění části zaměstnavatele.

Na rozdíl od organizačních změn popsaných v předchozí části

- zrušení části zaměstnavatele znamená, že zaměstnavatel již nebude od určitého data zajišťovat činnosti dosud vykonávané „částí zaměstnavatele“,
- při přemístění části zaměstnavatele se přemísťuje nikoliv celý zaměstnavatel, ale pouze část jeho vnitřní organizační struktury.

V případě, že se ruší nebo přemísťuje část zaměstnavatele, je na místě uzavření dohody o změně pracovní smlouvy. V případě rušení části zaměstnavatele se může jednat jak o změnu sjednaného druhu práce, tak místa výkonu práce; přemísťuje-li se část zaměstnavatele, můžeme zvažovat dohodu o změně místa výkonu práce.

O neuplatnění zákazu výpovědi z důvodu těchto organizačních změn platí to, co bylo uvedeno ve vztahu k výpovědi z pracovního poměru z důvodu, že se ruší nebo přemísťuje (celý) zaměstnavatel. Zákaz výpovědi se naopak uplatní při výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnance podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Uvedený odlišný režim vede k tomu, aby zaměstnavatel nade vší pochybnost rozlišil, co se rozumí „částí zaměstnavatele“, neboť zrušení části zaměstnavatele je snadno zaměnitelné s organizační změnou spočívající ve zrušení části vnitřní organizační

struktury zaměstnavatele, která však stěží může být za část zaměstnavatele považována - viz další text.

Zákoník práce pojem „část zaměstnavatele“ nedefinuje, avšak při konkrétním hodnocení je možné vyjít z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR²⁸ spis. zn. 2 Cdon 1053/96, v němž se uvádí:

„Částí organizace se rozumí ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace (§ 9 odst. 3 zákoníku práce).²⁹

Podle M. Štefka není pro posouzení, zda jde o část zaměstnavatele, podstatné, kolik zaměstnanců v ní pracuje – v části zaměstnavatele může působit i jediný zaměstnanec, jestliže jde o takovou organizační složku, útvar nebo složku zaměstnavatele, která v rámci zaměstnavatele vyvíjí relativně samostatnou činnost, a taková to složka zaměstnavatele vyhovuje také dalším požadavkům.³⁰

Ke stejnému závěru dospěl Evropský soud dvůr (dále jen „ESD“) v případě Christel Schmidt v. Spar und Leihkasse (C-392/92), když shledal naplnění podmínek převodu části podniku i v případě převodu jedné pracovní síly (uklízečka).³¹

Ačkoliv hmotněprávní podmínky výpovědi z pracovního poměru nepatří mezi těžiště této práce, je nutné poznamenat, že mezi provedenou organizační změnou a naplněním

²⁸ Rozsudek NS ČR, 6. 5. 1997, spis. zn. 2 Cdon 1053/96, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 1998, číslo 1, s. 33.

²⁹ S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o ust. § 52 písm. a), resp. § 11 odst. 4 zákoníku práce.

³⁰ Štefko, M. *Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů* (rigorózní práce). Praha : 2002. 112 s. – Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. s. 77.

³¹ Dobeš, P. několik poznámek k převodu (části) podniku. *Právní rozhledy*, ročník 15, r. 2007, č. 19, s. 709

výpovědního důvodu musí existovat příčinná souvislost, o čemž svědčí i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR³² spis. zn. 2 Cdon 727/96, v němž se uvádí:

„Z důvodu zrušení části zaměstnavatele může zaměstnavatel dát podle § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce výpověď z pracovního poměru jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali (kteří konali práci ve zrušené části zaměstnavatele).“³³

Zrušení části zaměstnavatele je tak zapotřebí odlišit od rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců, neboť *„zrušuje-li zaměstnavatel svou část, pojmově z toho vyplývá, že přijal tuto organizační změnu právě proto, že nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Kdyby zaměstnavatel po zrušení své části zamýšlel nadále provozovat činnost, dosud konanou ve zrušované části, nemůže představovat takto pojatá organizační změna ve skutečnosti zrušení části zaměstnavatele, ale - v závislosti na jejím skutečném obsahu a smyslu - snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, která může být důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen při splnění podmínek uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.“³⁴*

3.3 Snížení stavu zaměstnanců

Další, tentokrát poměrně frekventovanou organizační změnou, je rozhodnutí zaměstnavatele, jímž se snižuje stav zaměstnanců. Tato organizační změna je na místě z důvodu, že zaměstnavatel sleduje nejenom počet svých zaměstnanců, ale i jejich skladbu.

³² Rozsudek NS ČR, 3. 6. 1997, spis. zn. 2 Cdon 727/96, Soudní judikatura (ASPI, a.s.), ročník 1998, číslo 4, s. 73.

³³ S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o ust. § 52 písm. a) zákoníku práce.

³⁴ Z rozsudku NS ČR ze dne 20. 9. 2006, spis. zn. 21 Cdo 2583/2005, www.nsoud.cz
S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

K uvedenému se vztahuje rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR³⁵ spis. zn. 21 Cdo 2204/2003:

„Výpověď z pracovního poměru, kterou dal zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, je neplatná, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.“³⁶

Při výběru zaměstnanců, jichž se rozhodnutí o organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců týká, není zaměstnavatel obecně závaznou právní úpravou omezen. Uvedené vyplývá i z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR³⁷ spis. zn. 2 Cdon 1130/97:

„O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat...“

Z. Gregorová v této souvislosti uvádí, že pokud u zaměstnavatele koná více zaměstnanců stejný druh práce, z rozhodnutí zaměstnavatele vyplyne nadbytečnost jednoho zaměstnance a v takovém případě zaměstnavatel sám rozhoduje, kterého ze zaměstnanců, kteří konají stejný druh práce, propustí.³⁸

Rovněž při organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců musí být dána příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance. O požadavku na příčinnou souvislost mezi obsahem rozhodnutí zaměstnavatele a

³⁵ Rozsudek NS ČR, 27. 4. 2004, spis. zn. 21 Cdo 2204/2003, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2005, číslo 6, s. 297.

³⁶ S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

³⁷ Rozsudek NS ČR, 25. 8. 1998, spis. zn. 2 Cdon 1130/97, Soudní rozhledy, ročník 1999, číslo 11, s. 374.

³⁸ Galvas, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Doplněk, 2004. s. 307 (autorka kapitoly Z. Gregorová).

výpovědním důvodem svědčí i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR³⁹ spis. zn. 21 Cdo 2580/2003:

„Rozhodne-li zaměstnavatel nebo příslušný orgán o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců.“⁴⁰

Ke snížení stavu zaměstnanců může dojít i v případě, že s daným zaměstnancem byl dohodnut výkon více druhů práce (činností), přičemž zaměstnavatel rozhodl o zrušení jedné z nich. Tímto rozhodnutím zaměstnavatele tak dochází ke zrušení části pracovního místa, k němuž může dojít z několika důvodů.

Jeden z nich může nastat u tzv. kumulovaných funkcí. Ačkoliv se v tomto případě nejedná o právní pojem, řada zaměstnavatelů jej používá v případě seskupení výkonu dvou nebo více činností v rámci jednoho pracovního místa obsazeného jedním zaměstnancem. Tato praxe je běžná zejména u zaměstnavatelů s nižším počtem zaměstnanců, u nichž vzniká potřeba jak určité činnosti zabezpečit, tak zároveň vyloučit nárůst počtu zaměstnanců. Důvodem této kumulace je nepochybně snaha dosáhnout vysoké efektivity všech zabezpečovaných činností.

Mnohdy zaměstnavatel dospěje k tomu, že určité činnosti původně kumulované do jedné pracovní pozice již nebude zabezpečovat přímo, ale prostřednictvím externího dodavatele, a část pracovního místa odpovídající této činnosti zruší.

Řešení, které se v těchto situacích nabízí, je návrh zaměstnavatele na dohodu o změně pracovní smlouvy spočívající v ujednání o kratší pracovní době, jak ji umožňuje ust. §

³⁹ Rozsudek NS ČR, 27. 4. 2004, spis. zn. 21 Cdo 2580/2003, Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2005, číslo 5, s. 236.

⁴⁰ S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

80 zákoníku práce. V případě, že zaměstnanec takový návrh neakceptuje, lze vyslovit názor, že i zde je výpovědní důvod pro nadbytečnost naplněn, a to i přesto, že výkon jiné činnosti, kterou zaměstnanec dosud vykonával, má pokračovat i nadále.

Možnost zrušit část pracovního místa konstatuje i J. Vastl, když uvádí: „Podmínkou použitelnosti výpovědního důvodu snižování stavu zaměstnanců pro zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny je zaměstnancova nadbytečnost. Můžeme o ní mluvit jen tehdy, nemá-li zaměstnavatel možnost dále zaměstnance zaměstnávat pracemi sjednanými v pracovní smlouvě. Příčiny nesmí spočívat v jeho osobě (např. nezpůsobilost vykonávat sjednané práce, porušování pracovní kázně), ale v tom, že zaměstnavatel nadále nepotřebuje práce vykonávané zaměstnancem buď vůbec, nebo alespoň v původním rozsahu.“⁴¹

Pokud byla v úvodu této práce věnována pozornost základním zásadám pracovněprávních vztahů, mj. zásadě rovného zacházení se zaměstnanci, lze doplnit, že rovnost v odměňování je třeba respektovat i u těchto kumulovaných funkcí. Je zapotřebí vyjít z toho, že činnosti, které zaměstnanec vykonává souběžně, popřípadě které bude vykonávat po provedení organizační změny spočívající ve zrušení jedné z nich, nemusejí vykazovat tytéž znaky, které jsou určující pro hodnocení, zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Při kumulaci výkonu více činností v rámci jednoho pracovního místa je tak třeba hodnotit, zda se jedná o práci stejné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, konanou ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách (§ 110 odst. 2 zákoníku práce), a pokud tomu tak není, je na zaměstnavateli, aby dospěl k tomu, že každé z vykonávaných činností musí přiřadit jinou úroveň zaručené mzdy (srov. § 112 zákoníku práce).

Ke zrušení části pracovního místa může dojít i při zavedení nové technologie apod.

⁴¹ Vastl, J. Organizační změny a jejich vliv na personální činnost zaměstnavatele. *Personální a Sociálně Právní Kartotéka*, Linde nakladatelství s.r.o., březen 1999, 2. ročník, č. 3, s. 26. Zákoník práce pojem „pracovní kázeň“ nepoužívá, ale zmiňuje porušení nebo porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

Má-li být zaměstnanci dána výpověď z pracovního poměru z důvodu jeho nadbytečnosti, rovněž v tomto případě je zapotřebí se zabývat otázkou, zda zaměstnanec nechrání některý z případů ochranné doby, tedy zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele. Výše již bylo uvedeno, že při výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnanec zákaz výpovědi platí a že jedním z jeho důvodů je dočasná pracovní neschopnost zaměstnanec.

Jak vyplývá z ust. § 3 odst. 1 vyhl. č. 31/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení, pracovní neschopnost začíná dnem, kdy ji lékař zjistil. Má-li občan v tento den směnu již odpracovanou, pracovní neschopnost začíná následujícím kalendářním dnem. V odůvodněných případech, zejména nebyl-li lékař včas k dosažení, lékař může uznat občana práce neschopným dřívějším dnem, nejvýše však tři kalendářní dny přede dnem, v němž pracovní neschopnost zjistil; za delší období tak může učinit jen po předchozím písemném souhlasu lékaře okresní správy sociálního zabezpečení.

S ohledem na možnost zpětného uznání zaměstnanec dočasně práce neschopným je pro zaměstnavatele významné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁴² spis. zn. 21 Cdo 1954/2000, v němž se uvádí:

„Z hlediska zákazu výpovědi podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání; z tohoto hlediska není významná skutečnost, že lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnanec práce neschopným dřívějším dnem (§ 3 odst. 1 vyhlášky č. 31/1993 Sb.), shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi.“⁴³

⁴² Rozsudek NS ČR, 20. 8. 2001, spis. zn. 21 Cdo 1954/2000, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2002, číslo 6, s. 388.

⁴³ S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Kapitola 4. Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

V důsledku organizační změny může dojít i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází ke změně jednoho z účastníků, konkrétně ke změně zaměstnavatele.

I když tato práce není věnována tzv. nepodnikatelské sféře, ráda bych zmínila, že zvláštní právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je obsažena v zákoníku práce pro případ, kdy zaměstnavatelem je stát a v pracovněprávních vztazích za něho jedná příslušná organizační složka státu. Fakticky i právně dochází ke „změně zaměstnavatele“, ale zde se mění jen organizační složka státu vykonávající postavení zaměstnavatele, přičemž samotným zaměstnavatelem zůstává i nadále stát. V těchto případech je třeba hovořit jen o tom, že přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů, protože nositelem těchto práv a povinností je stále jeden a tentýž stát.⁴⁴

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jak ji zákoník práce obsahuje v ust. § 338 a násl., vychází ze Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dále jen „Směrnice“), jejímž základním účelem je ochrana pracovního poměru zaměstnance, jehož sociálně-právní situace by se neměla zhoršit v důsledku změny majitele firmy, v níž zaměstnanec pracuje. Jedná se o zachování pracovního poměru v případě změny majitele firmy za týchž pracovních podmínek, jaké byly dohodnuty s předcházejícím zaměstnavatelem.⁴⁵ Pro úplnost doplňuji, že Směrnici předcházela Směrnice č. 77/187/ES, jež bývá spolu s dalšími směrnici považována za základ komunitárního pracovního práva (spolu se Směrnici č. 77/129/ES o hromadném propouštění a Směrnici č. 77/987/ES o zachování práv zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele).

⁴⁴ Blíže viz Galvas, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Doplněk, 2004. s. 155 (autoři kapitoly Z. Gregorová aj. Zachariáš).

⁴⁵ Srov. Barancová, H. *Zachování nároků zaměstnanců při přechodu podniků, částí podniků, závodů a částí závodů v judikatuře Evropského soudního dvoru*. In Barancová, H. *Pracovní právo v zjednotenéj Európe*. Žilina : Poradce podnikatele spol. s r.o., 2004. s. 218.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem.⁴⁶

Zákoník práce podmiňuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů převodem činnosti zaměstnavatele nebo jeho části činnosti k jinému zaměstnavateli a převodem úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému zaměstnavateli.

Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. Podle H. Barancové Článek 1 Směrnice vymezuje přechod podniku jako přechod hospodářského subjektu, který si ponechává svoji identitu ve smyslu organizovaného seskupení zdrojů, jehož cílem je pokračovat v hospodářské činnosti bez ohledu na to, zda je tato činnost hlavní nebo doplňková.⁴⁷

Článek 2 Směrnice neumožňuje, aby členské státy vyloučily účinnost Směrnice jen z důvodu

- pracovní doby, která byla nebo má být odpracovaná,
- že se jedná o pracovněprávní vztahy sjednané na dobu určitou,
- že se jedná o dočasné pracovněprávní vztahy (o dočasné přidělení zaměstnance k uživateli).

⁴⁶ § 338 odst. 1 zákoníku práce

⁴⁷ Srov. Barancová, H. *Zachování nároků zaměstnanců při přechodu podniků, částí podniků, závodů a částí závodů v judikatuře Evropského soudního dvoru*. In Barancová, H. *Pracovní právo v zjednotené Evropě*. Žilina : Poradce podnikatele spol. s r.o., 2004. s. 221.

Rovněž tak není možné uplatnit volnost při vymezení pojmu „zaměstnanec“ a nevycházet ze všeobecného pojetí tohoto pojmu, do kterého je zapotřebí zahrnout nejenom zaměstnance konajícího práci v pracovním poměru na plný pracovní úvazek, ale také zaměstnance na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, zaměstnance na dobu určitou a zapůjčené zaměstnance.⁴⁸

K převodu zaměstnavatele, jeho části, popřípadě k převodu úkolů nebo činností zaměstnavatele nebo jejich části k jinému zaměstnavateli, a tím i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, může dojít pouze tehdy, existuje-li pro tento převod důvod předpokládaný právním předpisem; tento právní důvod je následně naplněn příslušným právním úkonem.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nemůže dojít na základě smluvního ujednání mezi zaměstnavatelskými subjekty. Uvedené vyplývá i z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁴⁹ spis. zn. 21 Cdo 253/99:

„Práva a povinnosti zaměstnavatele z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům nemohou přejít na jiného zaměstnavatele na základě dohody zaměstnavatele o převedení části zaměstnanců zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli.“

Rovněž Z. Gregorová a J. Zachariáš uvádějí, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nemůže být založen smluvně v dalších případech, které by nebyly upraveny zákonem.⁵⁰

Přechod práv a povinností je možný na základě úkonu, kterým je např.

- prodej podniku nebo jeho části,
- nájem podniku nebo jeho části,
- vložení části podniku jako nepeněžního plnění při zvýšení základního kapitálu nebo

⁴⁸ Srov. Barancová, H. *Slovenské a európské pracovné právo*. Žilina : Poradce podnikateľe spol. s r.o., 2004. s. 372 až 373.

⁴⁹ Rozsudek NS ČR, 20. 8. 2001, spis. zn. 21 Cdo 253/99, Soudní rozhledy, ročník 1999, číslo 9, s. 300.

⁵⁰ Galvas, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Doplněk, 2004. s. 153 (autoři kapitoly Z. Gregorová a J. Zachariáš).

- přeměna obchodní společnosti (sloučení a splynutí společnosti, převod obchodního podílu na společníka, rozdělení společnosti).⁵¹

Pokud jde o prodej části podniku, podle ust. § 487 obchodního zákoníku je nezbytné, aby předmětem smlouvy o prodeji byla taková část podniku, která tvoří jeho samostatnou organizační složku. Za samostatnou organizační složku lze pokládat takovou součást podniku, u níž je vedeno samostatně (odděleně) účetnictví, týkající se této organizační složky, z něhož především vyplývá, které věci, jiná práva, popř. jiné majetkové hodnoty slouží k provozování této části podniku (samostatné organizační složky), a vymezuje tím předmět smlouvy o prodeji části podniku. V uvedeném smyslu je proto samostatnou organizační složkou podniku zejména odštěpný závod, popř. jiná organizační složka, která se zapisuje do obchodního rejstříku.

S uvedeným souvisí rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁵² spis. zn. 21 Cdo 1323/2000, v jehož právní větě se uvádí:

„Předmětem smlouvy mohou však být i jiné organizační složky podniku, které se nezapisují do obchodního rejstříku a které mohou být různě nazvány, např. závod, provoz apod., podmínkou však je, aby se jednalo o složku samostatnou ve výše uvedeném smyslu, přičemž se nemusí jednat o složku oprávněnou svým vedoucím jednat navenek ve věcech jí se týkajících, jako je tomu v případě odštěpného závodu. Jestliže předmětem smlouvy o prodeji podniku není podnik jako celek či část podniku jako samostatná organizační jednotka, nemá taková smlouva povahu smlouvy o prodeji podniku (jeho části), jež je jako smluvní typ upravena v obchodním zákoníku; v takovém případě účinky s touto smlouvou spojené nenastávají a k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedochází.“

H. Barancová zmiňuje, že rozhodnutí ESD ve věci Spijkers poprvé zakotvilo, že předpokladem přechodu podniku ve smyslu komunitárního práva je přechod hospodářské jednotky a identita hospodářské jednotky. Podle tohoto rozhodnutí

⁵¹ Srov. Přenosilová, V. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty, Praha : Verlag Dashöfer, Odborné nakladatelství ekonomické literatury, č. 25-26/2004, s. 6.

⁵² Rozsudek NS ČR, 25. 5. 2001, spis. zn. 21 Cdo 1323/2000, www.nsoud.cz

rozhodující kritérium, zda jde o přechod podniku ve smyslu Směrnice, spočívá v tom, zda jde o přechod hospodářské jednotky a zda si tato jednotka přechodem podniku nebo jeho části zachová svoji identitu. Z tohoto důvodu nemůže ve smyslu komunitárního práva jít o přechod podniku nebo jeho části, pokud dojde jen k přechodu aktiv na jiný subjekt.⁵³

H. Barancová dále uvádí výčet modelových situací, ohledně kterých ESD rozhodoval, že se na uvedené případy uplatní výše citovaná Směrnice:

1. Za přechod podniku se považuje nejen vlastnická změna, ale také pronájem.
2. Za přechod podniku se považuje i situace, kdy vlastník pronajatého podniku začne opět provoz v tomto podniku poté, kdy se nájemce provinil proti nájemní smlouvě.
3. Za přechod podniku nebo jeho části se považuje i opětovné převzetí podniku majitelem po výpovědi nebo zrušení nájemní smlouvy, aby tento podnik byl předán třetímu subjektu, který s podstatnou částí zaměstnanců (personálu) bývalého nájemce pokračuje v provozu, který byl od ukončení nájemní smlouvy zastaven.
4. O přechod podniku jde i při zpětném přechodu podniku na původního vlastníka na základě platební neschopnosti kupujícího.
5. Přechod podniku nebo jeho části je dán v i případě, jde-li o přechod, který se uskutečňuje mezi podniky téhož koncernu.
6. O přechod podniku nebo jeho části jde i tehdy, pokud mezi původním podnikem a novou formou neexistuje žádný smluvní vztah.⁵⁴

O posledně uvedený případ se jednalo v právní věci C – 340/2001 Carlito Adler u.a./Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH ze dne 20. 11. 2003, v níž Evropský soudní dvůr vyslovil, že článek 1 Směrnice č. 77/187/EHS je zapotřebí vykládat tak, že tato směrnice se bude uplatňovat i na situace, v nichž smluvní partner uzavřel smlouvu

⁵³ Srov. Barancová, H. *Slovenské a evropské pracovní právo*. Žilina : Poradce podnikatele spol. s r.o., 2004. s. 375.

Právní věc Spijkers C – 24/1985 ze dne 18. 3. 1986

⁵⁴ Srov. Barancová, H.. *Zachování nároků zaměstnanců při přechodu podniků, částí podniků, závodů a částí závodů v judikatuře Evropského soudního dvoru*. In Barancová, H. *Pracovní právo v zjednotenej Európe*. Žilina : Poradce podnikatele spol. s r.o., 2004. s. 226-227.

na zabezpečení komplexní péče v nemocnici, tuto smlouvu vypoví a na tytéž práce a výkony uzavře novou smlouvu s novou společností, když tato společnost stejně jako předcházející společnost využívala a měla k dispozici podstatnou část materiálních prostředků nemocnice.⁵⁵

Dle rozhodnutí ESD C – 186/1983 (Batzen) se Směrnice č. 77/187/EHS naopak neuplatní ve vztahu k zaměstnancům, kteří nepatří k převáděné části podniku, ačkoliv vykonávají určité činnosti pro tuto převáděnou část s podnikovými prostředky převáděné části nebo jako zaměstnanci oddělení podniku, které nebylo samostatně převedené.⁵⁶

Při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zůstávají zaměstnancům, jichž se tato změna dotkne, zachována veškerá práva, která měli u dosavadního zaměstnavatele (tudíž i úroveň odměňování podle dosud platné kolektivní smlouvy, jakož i další pracovněprávní a mzdová práva).

„Přejímající zaměstnavatel odpovídá i za pracovní poměry těch zaměstnanců převáděné organizační jednotky, jimž byla sice dána výpověď podle § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, případně jejichž pracovní poměr má zaniknout na základě jiného právního úkonu, avšak v den převedení tento pracovní poměr ještě trval.“⁵⁷

Předmětem převodu jsou i práva vyplývající z pracovněprávních vztahů, které byly ke dni převodu skončeny: „Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům převedené části zaměstnavatele, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají tímto převodem nedotčeny. Jde o právní vztahy již ukončených pracovních poměrů, například o nároky bývalých zaměstnanců na odškodnění pracovních úrazů..... Tato změna není sama o sobě důvodem pro změnu

⁵⁵ Srov. Barancová, H. *Slovenské a evropské pracovní právo*. Žilina : Poradce podnikatele spol. s. r. o., 2004, s. 389.

⁵⁶ tamtéž, s. 391

⁵⁷ Vastl, J. *Personální a Sociálně Právní Kartotéka*, Linde nakladatelství s.r.o., 1999, č. 4. S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o výpovědní důvod podle § 52 písm. b) zákoníku práce.

pracovní smlouvy a není ani organizační změnou ve smyslu § 46 odst. 1 písm. b), a tudíž není dán ani tento výpovědní důvod.“⁵⁸

Podle M. Štefka se na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy byly ukončeny před okamžikem přechodu v rozporu s čl. 4 odst. 1 první věta směrnice 2001/23/ES, dle judikatury ESD (rozhodnutí ESD z 15. 6. 1988 ve věci Bork, C 101/87, marg. č. 18) nahlíží, jako by byli stále u zaměstnavatele zaměstnáni, a to bez ohledu na to, že je nový zaměstnavatel nepřevzal. Zaměstnanec, který byl převodcem neoprávněně propuštěn krátce před přechodem ve smyslu směrnice 2001/23/ES a nebyl převzat novým zaměstnavatelem, se může dovolávat dle rozhodnutí ESD C 319/94 svých nároků vůči nabyvateli, tj. novému zaměstnavateli.⁵⁹

Na přejímajícího zaměstnavatele (například na nově vzniklou společnost) přecházejí i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů rovněž k těm zaměstnancům, u nichž byl pracovní poměr rozvázán, ale platnost rozvázání pracovního poměru se stala předmětem sporu, který nebyl v době vzniku nové společnosti pravomocně rozhodnut.⁶⁰

Se zaměstnanci, kteří přešli k přejímajícímu zaměstnavateli, se neuzavírá nová pracovní smlouva, ale jak předávající, tak přejímající zaměstnavatel pouze písemně zaměstnance informuje o změně zaměstnavatele, popřípadě o jiných změněných skutečnostech.⁶¹

Ke stejnému závěru dospěla i V. Přenosilová, která uvádí: „Proto pokud přejímající zaměstnavatel nemá pro určitého zaměstnance práci odpovídající jeho pracovní smlouvě uzavřené s dosavadním zaměstnavatelem, mohou uzavřít dohodu o změně pracovní smlouvy, ve které se dohodnou na jiném konkrétním druhu práce. V případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jde u přecházejících zaměstnanců o jeden

⁵⁸ *Personální servis*, SOCIOPRESS, 2000, č. 4, s. 21, zn. Jak.

S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o výpovědní důvod podle § 52 písm. b) zákoníku práce.

⁵⁹ Srov. Štefko, M. *Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?* In Barancová, H. *Pracovní právo v zjednotenéj Evropě*, Žilina : Poradce podnikatele, spol. s r.o., 2004. s. 236.

⁶⁰ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 6. 2000, spis. zn. 21 Cdo 2124/99, www.nsoud.cz

⁶¹ Srov. *Personální servis*, SOCIOPRESS, 1999, č. 9, s. 20, zn. Jak.

a tentýž pracovní poměr, proto přejímající zaměstnavatel neuzavírá se zaměstnanci, kteří k němu přešli, nové pracovní smlouvy.⁶²

Zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance v rozsahu stanoveném § 279 odst. 1 zákoníku práce; zaměstnavatel je takto povinen informovat zaměstnance přímo, nepůsobí-li u něho odborová organizace nebo rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Analogicky zaměstnavatel postupuje ve věcech, které je povinen se zaměstnanci projednat.

Zaměstnancům, jichž se přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů týká, nenáleží odstupné, neboť jejich pracovní poměr není rozvazován.

„V žádném případě převod zaměstnavatele není výpovědním důvodem ani důvodem pro skončení pracovního poměru dohodou. Se zaměstnanci pak nový zaměstnavatel zásadně neuzavírá žádné nové pracovní smlouvy. Pokud by nový zaměstnavatel chtěl cokoliv v pracovních smlouvách měnit, může se tak stát jedině na základě dohody se zaměstnancem. Pokud však bude pro nového zaměstnavatele zaměstnanec nadbytečným, je zde důvod pro rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí [§ 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce] s tím, že zaměstnanec má nárok na odstupné při skončení pracovního poměru podle § 60a až 60c zákoníku práce.“⁶³

Při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je možné se zabývat i postojem zaměstnance, jehož práva a povinnosti vyplývající z uzavřeného pracovněprávního vztahu mají přejít na jiného zaměstnavatele. H. Barancová v této souvislosti uvádí, že ESD vyslovil, že Směrnice 2001/23/ES sice umožňuje zaměstnanci při přechodu podniku nebo jeho části pokračovat v uzavřeném pracovním poměru u nového zaměstnavatele za týchž podmínek, jaké měl dohodnutý s prodávajícím, ale tento stav nezavazuje zaměstnance povinností pokračovat v pracovním poměru

⁶² Přenosilová, V. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*, Praha : Verlag Dashöfer, Odborné nakladatelství ekonomické literatury, 2004, č. 25-26, s. 4-5.

⁶³ Jakubka, J. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*, Praha : Verlag Dashöfer, Odborné nakladatelství ekonomické literatury, 2002, č. 6, s. 2. S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o výpověď podle ust. § 52 písm. c), resp. o právo na odstupné podle ust. § 67 zákoníku práce.

k nabyvateli. Tato povinnost by porušovala základní práva zaměstnance, který si může vybrat svého zaměstnavatele a nemusí se zavázat pracovat pro zaměstnavatele, kterého si nezvolil.⁶⁴

Při realizaci organizační změny spočívající v přechodu práv a povinností není rozhodující, zda zaměstnanci s převodem k novému zaměstnavateli souhlasí, neboť zákon jim neumožňuje volbu.⁶⁵ Právem zaměstnance nepřejít na nového nabyvatele se zabývá i M. Štefko.⁶⁶ K otázce souhlasu zaměstnance s převedením k přejímajícímu zaměstnavateli se vyjadřují v rámci úvah de lege ferenda.

V rámci této problematiky je třeba věnovat pozornost rovněž smrti zaměstnavatele-fyzické osoby.

Zákoník práce považuje smrt zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, za událost, v jejímž důsledku pracovní poměr zaniká, je-li splněna podmínka, že nedochází k pokračování v živnosti dle ust. § 13 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Podle citovaného ustanovení živnostenského zákona platí, že pokud podnikatel zemře, mohou v živnosti pokračovat až do skončení řízení o projednání dědictví tyto osoby:

- a) správce dědictví,
- b) dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti,
- c) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, nebo
- d) pozůstalý manžel nebo partner splňující podmínku uvedenou v písmenu c), pokud v živnosti nepokračují dědicové.

⁶⁴ Srov. Barancová, H. *Zachování nároků zaměstnanců při přechodu podniků, částí podniků, závodů a částí závodů v judikatuře Evropského soudního dvoru*. In Barancová, H. *Pracovní právo v zjednotenej Európe*. Žilina : Poradce podnikatele, spol. s r.o., 2004. s. 226- 231.

⁶⁵ Blíže viz *Personální servis*, SOCIOPRESS, 1999, č. 9, s. 20, zn. Jak.

⁶⁶ Srov. Štefko, M. *Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?*. In Barancová, H. *Pracovní právo v zjednotenej Európe*. Žilina : Poradce podnikatele, spol. s r.o., 2004. s. 239-240.

Pokračování v živnosti po skončení řízení o dědictví upravuje ust. § 13 odst. 2, 4 a 5 živnostenského zákona. V daném případě se tedy jedná o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Pro úplnost dodávám, že v případě nepokračování v živnosti dochází k zániku pracovního poměru a jak vyplývá z nálezu Ústavního soudu ČR⁶⁷, nepřiznání odstupného zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil smrtí zaměstnavatele, je v rozporu s ústavním principem rovnosti v právech.

⁶⁷ Nález Ústavního soudu ČR, 21. 3. 2000, spis. zn. I. ÚS 395/99, Sbírka nálezů a usn. Ústavního soudu, ročník 2000, č. 17, s. 287.

Kapitola 5. Vybrané kroky zaměstnavatele při provádění organizačních změn

5.1 Rozhodnutí o organizační změně

Zaměstnavatel musí při svém rozhodování o organizační změně a její realizaci vzít v úvahu nutnou časovou posloupnost jednotlivých kroků, neboť se jedná o určitý proces, v němž tyto jednotlivé kroky na sebe navazují.

Prvním z těchto kroků je samotné rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně a o stanovení její účinnosti.

Pokud je zmíněno „rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně“, je zapotřebí se vypořádat s otázkou, kdo je oprávněn takové rozhodnutí vydat.

Lze zaznamenat názor, že „..... rozhodnutí o organizačních změnách není oprávněn provést každý vedoucí zaměstnanec. V § 9 odst. 1 a 2 zákoníku práce se uvádí, že právní úkony v pracovněprávních vztazích činí u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, především jeho statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel. Zaměstnavatel může v mezích své působnosti písemně pověřit další zaměstnance, aby činili určité právní úkony v pracovněprávních vztazích jeho jménem. V písemném pověření musí být uveden rozsah oprávnění pověřeného zaměstnance.“⁶⁸

Se závěrem, že rozhodnutí o organizační změně představuje právní úkon v pracovněprávních vztazích, však nekoresponduje právní věta rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁶⁹ spis. zn. 21 Cdo 1352/2003, v níž se uvádí:

⁶⁸ Toman, J. Hromadné propouštění, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*. Praha : Verlag Dashöfer, Odborné nakladatelství ekonomické literatury, duben 2005. č. 9, s. 2.

S účinností od 1. ledna 2007 se problematika právních úkonů řídí občanským zákoníkem, podle jehož ust. § 20 platí, že právní úkony právnické osoby ve všech věcech činí ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem (statutární orgány). Za právnickou osobu mohou činit právní úkony i jiní její pracovníci nebo členové, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé.

⁶⁹ Rozsudek NS ČR, 12. 1. 2004, spis. zn. 21 Cdo 1352/2003, www.nsoud.cz

„Rozhodnutí o organizační změně není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zákoníku práce, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanovení § 242 zákoníku práce; vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu oprávněn.“⁷⁰

Z rozhodnutí Vrchního soudu v Praze⁷¹ spis. zn. 6 Cdo 69/94 vyplývá, že rozhodnutí o organizační změně nemusí být vydáno v písemné formě, ani nemusí být u zaměstnavatele „vyhlášeno“.

Na zaměstnavateli je, aby současně s obsahem svého rozhodnutí o organizační změně zároveň zvážil její účinnost, a to z důvodu, aby až do skončení výpovědní doby mohl všem dotčeným zaměstnancům přidělovat práci podle pracovní smlouvy, neboť v opačném případě by byla dána překážka v práci na jeho straně, při níž by zaměstnancům vzniklo právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.⁷²

Uvedené vyplývá z ust. § 208 zákoníku práce a je odrazem povinnosti zaměstnavatele ode dne, kdy pracovní poměr vznikl, přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem [srov. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce].

⁷⁰ S účinností od 1. ledna 2007 se právní úkony řídí ust. § 20 občanského zákoníku.

⁷¹ Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze, 28. 6. 1995, spis. zn. 6 Cdo 69/94, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 1995, číslo 2, s. 74.

⁷² Srov. Sojková, O. Organizační změny. *Práce a mzda*, Codex Bohemia 1999, ročník XLVIII, č. 4, s. 48 až 54.

V případě, že zaměstnavatel stanoví účinnost organizační změny naopak v předstihu, než odpovídá skončení výpovědní doby plynoucí na základě doručené výpovědi, tato výpověď z pracovního poměru je, jak vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁷³ spis. zn. 21 Cdo 1797/97, neplatná: „Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr zaměstnance skončit dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost zaměstnavatelem nebo příslušným orgánem rozhodnutých organizačních změn, v důsledku kterých se zaměstnanec stal nadbytečným.“⁷⁴

V praxi je nepochybně nutné připustit, že zaměstnavatel v rozhodnutí o organizační změně spočívající například ve snížení stavu zaměstnanců opomene uvést datum, k němuž účinnost této organizační změny nastává.

V takovém případě lze souhlasit s tímto názorem: „V případě, že rozhodnutí zaměstnavatele postrádá datum, k němuž má ke snížení počtu zaměstnanců dojít, lze mít za to, že k němu dochází s okamžitou účinností. Bez tohoto rozhodnutí není nadbytečnost konkrétního zaměstnance dána, tudíž není dána ani možnost rozvázat pracovní poměr z důvodu organizačních změn, a to ani výpovědí ze strany zaměstnavatele, ani dohodou.“⁷⁵

Spočívá-li organizační změna ve snížení stavu zaměstnanců, zaměstnavatel následně určí konkrétní zaměstnance, kterých se organizační změna dotkne. Tento výběr provádí zaměstnavatel podle svého uvážení a jeho rozhodnutí nepodléhá soudnímu přezkumu.

⁷³ Rozsudek NS ČR, 29. 6. 1998, spis. zn. 21 Cdo 1797/97, Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 1999, číslo 9, s. 431.

⁷⁴ S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

⁷⁵ *Otázky@odpovědi*, SEPI – Systém Ekonomických a Právních Informací, s.r.o., 2001, č. 2, s. 16.

5.2 Ověření zákazu výpovědi

V dalším je vhodné, aby zaměstnavatel ověřil, zda u jím vybraných zaměstnanců není dána některá z překážek, která by bránila doručení výpovědi z pracovního poměru pro případ, že by tuto výpověď doručoval.

V této souvislosti odkazuji na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁷⁶ spis. zn. 21 Cdo 1954/2000 řešící ochrannou dobu při zpětném uznání zaměstnance dočasně práce neschopným citované výše.⁷⁷

Další okolnost, která může rozhodování zaměstnavatele ovlivnit, je v úvahu přicházející aplikace ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož platí, že byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (srov. § 53 odst. 2 zákoníku práce).

O kolik dnů se pracovní poměr daného zaměstnance takto prodlouží, záleží na tom, kolik kalendářních dnů výpovědní doby se kryje s ochrannou dobou, například s dočasnou pracovní neschopností zaměstnance. Aby se pravidlo o prodloužení výpovědní doby uplatnilo, musí se některý z případů ochranné doby kryt s posledním dnem výpovědní doby.⁷⁸

Prodloužení výpovědní doby podle citovaného ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce má vždy za následek překážku v práci na straně zaměstnavatele, neboť účinnost organizační změny nastala již dříve a zaměstnavatel nemá možnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy až do skončení takto prodlouženého pracovního poměru.

⁷⁶ Rozsudek NS ČR, 20. 8. 2001, spis. zn. 21 Cdo 1954/2000, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2002, číslo 6, s. 388.

⁷⁷ viz blíže kapitola 3.3 této práce

⁷⁸ Tak například zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost dne 7. 7. 2007, výpovědní doba je dvouměsíční. Zaměstnanec následujícího dne onemocněl a jeho pracovní neschopnost trvala do 15. 10. 2007. V důsledku toho, že se celá výpovědní doba (srpen, září) kryla s pracovní neschopností, výpovědní doba se počínaje dnem 16. 10. 2007 prodlouží o 61 dnů.

Forma, jakou zaměstnanec sděluje zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, stanovena není, tudíž bychom měli připustit, že tak zaměstnanec učiní i ústní formou.

Zaměstnavatel činil při provádění organizačních změn do účinnosti zákoníku práce, tj. do 31. 12. 2006, další krok, kterým bylo plnění nabídkové povinnosti jiné vhodné práce, a to před doručením výpovědi z pracovního poměru. Splnění této povinnosti bylo podmínkou pro výpověď – z tohoto důvodu bylo třeba propouštěnému zaměstnanci nabídnout jinou vhodnou práci, popřípadě konstatovat, že zaměstnavatel jinou vhodnou práci nemá, přičemž toto konstatování bylo možné učinit až v textu samotné výpovědi.

Zákoník práce nabídkovou povinnost zaměstnavatele podle ust. § 46 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nepřevzal. I přes uvedené zmíním některé souvislosti vztahující se k této problematice, neboť není vyloučeno, že ještě do současné doby nejsou ukončena některá dříve zahájená soudní řízení o neplatnost výpovědi z důvodu, že zaměstnavatel nabídkovou povinnost jiné vhodné práce nesplnil.

K nabídce jiné vhodné práce bylo možné zaznamenat tento názor: „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost pouze tehdy, jestliže tento důvod (změna výrobních úkolů, snižování počtu zaměstnanců apod.) existuje a jestliže nemá možnost ho zaměstnávat nebo mu nemůže nabídnout jinou vhodnou práci. Je to například v případě, že není volné pracovní místo pro propouštěného zaměstnance v místě jeho výkonu dosavadní práce nebo v jeho bydlišti. Povinnost nabídnout jiné místo nemá zaměstnavatel ani v případech, kdy má volná jen pracovní místa, která nemůže zaměstnanec vykonávat s ohledem na svůj zdravotní stav, pro své omezené schopnosti nebo pro nedostatek kvalifikace, pokud požadovanou kvalifikaci nelze získat předchozí průpravou. Pokud by zaměstnavatel měl pracovní místo, které by mohl zaměstnanec zastávat po předchozí průpravě, musí mu zaměstnavatel toto místo nabídnout, jinak by výpověď byla neplatná.“⁷⁹

⁷⁹ Jouza, L. *Personální a Sociálně Právní Kartotéka*. Linde nakladatelství s.r.o., 2004, č. 1, s. 8.

Nabídku jiného vhodné práce řešilo i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁸⁰ spis. zn. 21 Cdo 1307/2004:

„Jinou vhodnou prací ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zákoníku práce je vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance též taková práce, kterou zaměstnanec sice není schopen v době výpovědi vykonávat, ale nejde o dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost k výkonu této práce.“⁸¹

Pokud zaměstnavatel měl volné pracovní místo, které zaměstnanec mohl zastávat po předchozí průpravě, musel mu zaměstnavatel toto pracovní místo nabídnout.⁸²

Mnohý zaměstnavatel se zajímal o to, jak řešit situaci, která nastala po doručení výpovědi z pracovního poměru, když se následně uvolnilo pracovní místo, které nadevší pochybnost vykazovalo pro propouštěného zaměstnance znaky vhodné práce ve smyslu ust. § 37 odst. 5 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Řešení této situace přinášelo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁸³ spis. zn. 21 Cdo 535/2000, v němž se uvádí:

„Z hlediska nabídkové povinnosti zaměstnavatele [§ 46 odst. 2 písm. a) a b) zákoníku práce] lze tedy považovat za významné jediné, zda zaměstnavatel disponuje volnými pracovními místy v okamžiku, kdy je zaměstnanci dáována výpověď.“⁸⁴

Jak je uvedeno výše, nabídková povinnost jiné vhodné práce již neplatí, avšak zaměstnavatel má podle ust. § 48 odst. 5 zákoníku práce povinnost písemně oznámit příslušnému úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením. Kdo je takovou osobou, stanoví § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

⁸⁰ Rozsudek NS ČR, 26. 10. 2004, spis. zn. 21 Cdo 1307/2004, Soudní judikatura (ASPI, a.s.), ročník 2004, číslo 11, s. 889.

⁸¹ Jedná se o citaci zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸² Srov. *Personální a Sociálně Právní Kartotéka*, Linde nakladatelství s.r.o., 2000, č. 1, s. 4.

⁸³ Rozsudek NS ČR, 4. 1. 2001, spis. zn. 21 Cdo 535/2000, www.nsoud.cz

⁸⁴ Jedná se o citaci zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud bychom se vrátili k základním zásadám pracovněprávních vztahů, pak nabídku pracovního místa uvolněného například v průběhu výpovědní doby, které bylo vhodnou prací pro propouštěného zaměstnance, bylo možné podle okolností podřadit pod pojem „dobré mravy“.

Nabídkové povinnosti jiné vhodné práce se týká i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁸⁵ spis. zn. 21 Cdo 1322/2002, v němž je uvedeno:

„Stane-li se zaměstnanec v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, je zaměstnavatel povinen podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zákoníku práce učinit zaměstnanci nabídku jiné pro něho vhodné práce především na dobu neurčitou; nemá-li zaměstnavatel takovou práci bez časového omezení v době výpovědi prokazatelně k dispozici, ale má reálnou potřebu výkonu práce, která je pro zaměstnance vhodná, pouze na určitou, předem stanovenou dobu, musí nabídnout zaměstnanci změnu sjednaného druhu práce na dobu určitou.“⁸⁶

5.3 Projednání výpovědi s odborovou organizací

Před tím, než zaměstnavatel doručí zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu organizačních změn, je povinen ji předem projednat s odborovou organizací. Podkladem pro tento krok zaměstnavatele je ust. § 61 odst. 1 zákoníku práce.

Pokud zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru s odborovou organizací neprojednává, nečiní to tuto výpověď neplatnou.

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, zaměstnavatel postupuje podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce. Citované ustanovení zakotvuje povinnost

⁸⁵ Rozsudek NS ČR, 14. 1. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1322/2002, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2003, číslo 7-8, s. 589.

⁸⁶ Jedná se o citaci zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnavatele požádat k výpovědi (a rovněž k okamžitému zrušení pracovního poměru) těmto zaměstnancům odborovou organizací o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se rovněž považuje, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit souhlas do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Zaměstnavatel může uděleného souhlasu použít jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení.

V této souvislosti je možné doplnit, že skupina poslanců a senátorů Parlamentu České republiky navrhovala Ústavnímu soudu ČR zrušení mj. ust. § 61 odst. 1 zákoníku práce, tedy zrušení povinnosti zaměstnavatele předem projednat výpověď z pracovního poměru nebo okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací, avšak Nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008 byl tento návrh zamítnut.⁸⁷

5.4 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď z pracovního poměru musí být náležitě zdůvodněna, tzn. že zaměstnavatel musí důvod výpovědi skutkově popsat tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. Neplatná je rovněž výpověď, nebyla-li zaměstnanci doručena.

Doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci je upraveno v ust. § 334 a násl. zákoníku práce. Doručení výpovědi zaměstnanci do vlastních rukou má mimořádný význam, neboť účinky výpovědi nastávají až jejím doručením.⁸⁸

Pracovní poměr skončí na základě výpovědi z pracovního poměru uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně dva měsíce.⁸⁹ Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a nejde-li o některou ze stanovených výjimek, končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

⁸⁷ Nález Ústavního soudu ČR publikovaný pod č. 116/2008 Sb., bod 38.

⁸⁸ Srov. Štangová, V. K právní úpravě výpovědi z pracovního poměru, *Právo a zaměstnání*, 1995, č. 8, s. 10.

⁸⁹ Podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byla výpovědní doba v případě výpovědi z pracovního poměru z organizačních důvodů tříměsíční.

Tak jako byla v předchozím textu zmíněna povinnost nabídky jiné vhodné práce před doručením výpovědi z pracovního poměru, kterou zákoník práce z předchozí právní úpravy nepřevzal, i v rámci tohoto bodu je možné učinit poznámku o zvýšené povinnosti zaměstnavatele, kterou měl vůči vybraným skupinám zaměstnanců, a to vůči osamělé zaměstnankyni a osamělému zaměstnanci, kteří pečovali o dítě mladší než 15 let a zaměstnanci se zdravotním postižením, který nebyl zabezpečen důchodem. Zaměstnavatel byl povinen těmto zaměstnancům při výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost nalézt jiné vhodné zaměstnání. Výpovědní doba v těchto případech končila, až zaměstnavatel tuto povinnost splnil, pokud se smluvní strany nedohodly jinak.

5.5 Odstupné a jeho výplata

Posledním přímým krokem, který završuje proces provedení organizační změny, je výplata odstupného.

Odstupné je peněžitým plněním, na něž zaměstnanci vzniká právo při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů [§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce] nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů. „Nárok na odstupné vzniká při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů, přičemž není rozhodující forma ukončení pracovního poměru (zda jde o výpověď nebo o dohodu), ale skutečný důvod tohoto ukončení. I když by nebyl důvod skončení pracovního poměru výslovně uveden přímo v písemné dohodě, nevylučovala by dohoda vyplacení odstupného, ale v případě sporu by musel zaměstnanec prokázat, že organizační změny byly skutečným důvodem ukončení pracovního poměru a zaměstnavatel mu nemohl z důvodu organizačních změny dále přidělovat sjednanou práci. Proto je vždy vhodnější, aby tento důvod byl přímo ve sjednané dohodě uveden.“⁹⁰

Výše odstupného činí nejméně trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance; jedná se o minimální právo zaměstnance zaručené zákoníkem práce,

⁹⁰ Hůla, L. *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*, Praha : Verlag Dashöfer, Odborné nakladatelství ekonomické literatury, květen 1999, č. 12/99.

kteřé může být navýšeno smlouvou (kolektivní smlouvou nebo individuálním smluvním ujednáním uzavřeným se zaměstnancem) nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele. Jak bylo uvedeno výše, v důsledku Nálezů Ústavního soudu ČR publikovaného pod č. 116/2008 Sb. nemusí být splněna podmínka, že kolektivní smlouva na vnitřní předpis odkazuje.

Je-li právo zaměstnanců na odstupné navyšováno, zaměstnavatel musí respektovat zákonnou zásadu rovného zacházení se zaměstnanci [srov. § 13 odst. 2 písm. b) zákoníku práce], jakož i pravidla pro vydávání vnitřních předpisů, je-li právo na odstupné navyšováno touto formou (srov. § 305 zákoníku práce). Odstupné může být oproti právní úpravě dané zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,⁹¹ navýšeno nikoliv pouze o další násobky průměrného výdělku zaměstnance, ale také o určitou konkrétní částku vyjádřenou v korunách (§ 67 odst. 1 zákoníku práce).

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek. Jeho výše se zjišťuje podle zásad stanovených § 351 a násl. zákoníku práce, popřípadě podle zásad dohodnutých v kolektivní smlouvě nebo stanovených vnitřním předpisem.

Zaměstnavatel může zaměstnanci vyplatit odstupné v některém z těchto termínů (§ 67 odst. 3 zákoníku práce):

- po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném (sjednaném) pro výplatu mezd,
- v den skončení pracovního poměru, je-li se zaměstnancem výplata odstupného takto dohodnuta nebo
- v pozdějším termínu, i v tomto případě na základě dohody se zaměstnancem.

Z uvedeného vyplývá, že výplata odstupného není možná před skončením pracovního poměru.

⁹¹ Srov. § 60a odst. 1 z. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnanci náleží odstupné bez ohledu na některou z těchto skutečností:

- zda nastoupí do pracovněprávního vztahu k jinému zaměstnavateli,
- zda je zaměstnán v pracovním poměru na dobu určitou či neurčitou,
- zda je pracovní poměr rozvazován z důvodu organizačních změn se zaměstnancem, který je zároveň poživatelem starobního důchodu,
- zda jsou v dohodě o rozvázání pracovního poměru organizační důvody zmíněny.⁹²

Právo na odstupné nenáleží zaměstnanci v těchto případech:

- dochází-li u zaměstnance při organizačních změnách k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (srov. § 338 a násl. zákoníku práce),
- je-li se zaměstnancem odvolaným z vedoucího pracovního místa rozvazován pracovní poměr pro nadbytečnost podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, avšak zároveň se neruší vedoucí pracovní místo, z něhož byl zaměstnanec odvolán (vedoucího pracovního místa se vzdal).

Koná-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena, práci v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti,⁹³ je povinen zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Pro povinnost vrátit odstupné nebo jeho část není rozhodné, jaký druh práce zaměstnanec dosud v pracovním poměru vykonával a jaký druh práce (činnost) bude vykonávat v novém pracovněprávním vztahu.

Poměrná část odstupného, kterou zaměstnanec zaměstnavateli vrací, se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti do uplynutí doby, která byla odstupným pokryta.

⁹² Srov. *Personální a Sociálně Právní Kartotéka*, Linde nakladatelství s.r.o., 1999, č. 8, s. 29.

⁹³ Podle přechodného ustanovení čl. II bodu 3. zákona č. 362/2007 Sb. platí, že zaměstnanec má povinnost vrátit odstupné v případě výkonu práce v jakémkoliv pracovněprávním vztahu u dosavadního zaměstnavatele, tedy i na základě dohody o provedení práce, byla-li mu dána výpověď z pracovního poměru nebo s ním byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru před nabytím účinnosti tohoto zákona, tj. před 1. lednem 2008.

Na vrácení odstupného nemá vliv skutečnost spočívající v tom, zda zaměstnanec koná práci k témuž zaměstnavateli v jiném pracovním poměru než v tom, z něhož mu odstupné náleží. Uvedené vyplývá z toho, že práva se posuzují z každého uzavřeného pracovněprávního vztahu zvlášť.

Z judikatury vztahující se k odstupnému jsem vybrala rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁹⁴ spis. zn. 21 Cdo 1599/2002, v němž se uvádí:

„Prokazuje-li zaměstnanec v řízení o zaplacení odstupného (§ 60a zákoníku práce) skutečnost, že pracovní poměr byl rozvázán dohodou z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce obsahem dohody o rozvázání pracovního poměru, nemá zaměstnanec nárok na odstupné, jestliže zaměstnavatel prokáže, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla ve skutečnosti uzavřena z jiného důvodu (z důvodu, s nímž ustanovení § 60a odst. 1 zákoníku práce nárok na poskytnutí odstupného nespojuje).“⁹⁵

V několika konkrétních případech jsem zaznamenala, že v případě, má-li zaměstnanec vracet odstupné nebo jeho část, zaměstnavatelé nepostupují jednotně v tom, zda se jedná o vrácení příslušné částky před provedením zákonných odvodů (v tzv. hrubé mzdě) či po něm (v tzv. čisté mzdě). Při řešení této otázky se přikláním názoru, že platí-li zákonná povinnost zaměstnance vrátit odstupné nebo jeho část, zaměstnanec by měl vracet to, co skutečně přijal, tzn. částku v tzv. čistém. Zákoník práce ani jiný obecně závazný právní předpis tuto otázku neřeší. V dalším se k tomuto vyjadřuji v rámci úvah de lege ferenda.

5.6 Hromadné propouštění

Zaměstnavatel má zvýšené povinnosti, je-li naplněn pojem „hromadné propouštění“. Jedná se o institut, který byl zařazen do českého pracovního práva v rámci harmonizace našeho právního řádu s právem Evropské unie.

⁹⁴ Rozsudek NS ČR, 9. 4. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1599/2002, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2003, číslo 5, s. 340.

⁹⁵ S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o ust. § 67 odst. 1, resp. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Hromadné propouštění je v souladu se směrnicí ES č. 75/129/EEC, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění ve znění směrnice ES č. 92/56/EEC, definováno jako skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn podle ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být stanovený počet propouštěných zaměstnanců dosažen u jednoho zaměstnavatele. Tento počet se řídí celkovým počtem zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává, a činí nejméně

- a) 10 zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává 20 až 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
- c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 300 zaměstnanců.⁹⁶

V případě, že v uvedeném období skončí na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů alespoň 5 zaměstnanců, do celkového počtu propouštěných zaměstnanců se započítávají i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr dohodou, a to uzavřenou rovněž z důvodu organizačních změn.

Do hromadného propouštění se tak nezapočítává

- skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zrušením ve zkušební době, byť zaměstnavatele k němu po věcné stránce vedla „nadbytečnost“ zaměstnance,
- skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z jiných než organizačních důvodů,
- skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance,
- skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou.

Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům má zaměstnavatel především tyto povinnosti:

⁹⁶ Je-li zákoníkem práce (§ 62) zmiňován celkový počet zaměstnanců, jsou do tohoto počtu započítáváni rovněž zaměstnanci v mimoevidenčním stavu, naopak se neberou v úvahu zaměstnanci, kteří pro zaměstnavatele konají práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce).

- písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců o svém záměru; zaměstnavatel je povinen splnit tuto informační povinnost včas, nejpozději 30 dnů předem,
- projednat s odborovou organizací (radou zaměstnanců) za účelem dosažení shody zejména opatření směřující k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnost jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele; vzhledem k tomu, že otázka hromadného propouštění je zároveň zahrnuta mezi otázky, jichž se týká právo zaměstnanců na informace, zaměstnavatel je povinen poskytnout před zahájením jednání odborové organizaci (radě zaměstnanců) potřebné informace a podklady,
- písemně informovat příslušný úřad práce o opatřeních k předejití nebo omezení hromadného propouštění a o dalších údajích:
 - o celkovém počtu zaměstnanců,
 - o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se má hromadné propouštění týkat,
 - o období, v jehož průběhu k hromadnému propouštění dojde,
 - o hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců,
 - o zahájení jednání s odborovou organizací (radou zaměstnanců),
- doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací (radou zaměstnanců); tato zpráva rovněž musí obsahovat další předepsané údaje, a to celkový počet zaměstnanců a počet a profesní strukturu hromadně propouštěných zaměstnanců.

Splnění posledně uvedené povinnosti má mimořádný význam, neboť pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení této písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Význam této povinnosti zaměstnavatele je podtržen tím, že je mu uloženo tuto zprávu doručit příslušnému úřadu práce prokazatelným způsobem.

Není bez zajímavosti, že dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁹⁷ spis. zn. 21 Cdo 2985/2005 „příslušným úřadem práce, který je zaměstnavatel povinen informovat podle ustanovení § 52 odst. 3 zák. práce a jemuž je podle § 52 odst. 4 zákoníku práce povinen prokazatelně doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců, se rozumí kterýkoliv úřad práce.“⁹⁸

Jak uvádí J. Zachovalová, uvedená třicetidenní doba je určena k tomu, aby ji příslušný orgán státní správy využil k hledání řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění.⁹⁹

Pokud u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, zaměstnavatel plní uvedené povinnosti vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká (srov. § 62 odst. 6 zákoníku práce).

Pro srovnání uvádím právní úpravu Slovenské republiky: podle zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů, je hromadné propouštění definováno jako rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele z důvodů, že se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část nebo z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, popřípadě dohodou z týchž důvodů během 90 dnů nejméně 20 zaměstnanců. Zároveň platí, že pokud zaměstnavatel poruší povinnosti vztahující se k hromadnému propouštění, zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy ve výši dvojnásobku průměrného výdělku.¹⁰⁰

Slovenská republika využila, pokud jde o definici hromadného propouštění, druhé možnosti dané Směrnicí č. 77/129/EHS o zachování nároků zaměstnanců při hromadném propouštění, než je definice obsažená v zákoníku práce ČR (tato definice vychází z propouštění zaměstnanců v období 30 kalendářních dnů v počtu zaměstnanců závislém na celkovém počtu zaměstnanců daného zaměstnavatele - viz výše). Před

⁹⁷ Rozsudek NS ČR, 18. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005, www.nsoud.cz

⁹⁸ S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o ust. § 62 odst. 4 a 5 zákoníku práce.

⁹⁹ Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství, *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 9, s. 14.

¹⁰⁰ § 73 odst. 9 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, v znění neskorších předpisov.

uzákoněním této definice hromadného propouštění byl tento institut ve Slovenské republice v období od 1. 9. 1996 do 30. 11. 1999 definován stejným způsobem, jak jej definuje zákoník práce ČR.

Závěr

Ve své diplomové práci jsem se pokusila nastínit pouze část otázek a problémů, které se dotýkají – ať přímo či nepřímo – pracovněprávních důsledků, které u zaměstnavatele nastávají při provádění organizačních změn. Snažila jsem se rovněž poukázat na některé názory, jež se vyskytují v odborné literatuře. Nemalým zdrojem informací byla pro mě i celá řada soudních rozhodnutí, jež se popisované problematiky dotýkají.

Ve zpracování zvoleného tématu jsem se zaměřila na zaměstnavatele tzv. podnikatelské sféry, kterými – ve zjednodušeném vyjádření - rozumím ty, kteří své zaměstnance neodměňují platem, ale mzdou.

V jednotlivých částech své práce jsem dospěla k těmto dílčím závěrům:

1. Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou nejenom principy, které se dotýkají a ovlivňují fungování vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale které jsou rovněž významným interpretačním pravidlem.
2. Zákoník práce ani jiný obecně závazný právní předpis výslovně zaměstnavateli neukládá povinnost stanovit vnitřní organizační strukturu, avšak v různých souvislostech její stanovení předpokládá. Rovněž tak předpokládá, že zaměstnavatel o vnitřní organizační struktuře své zaměstnance vhodným způsobem informuje.
3. Základním atributem vedoucího zaměstnance, jehož prostřednictvím zaměstnavatel organizuje výkon práce zaměstnanců, je skutečnost, že má podřízené zaměstnance.
4. Zaměstnavatel vydává řadu vnitřních předpisů, které je možné s ohledem na předmět úpravy rozlišit do několika skupin. Popisovaného tématu se hlavní měrou dotýkají vnitřní předpisy organizační povahy, především ty, které stanoví vnitřní organizační strukturu zaměstnavatele.
5. Na vnitřní organizační strukturu zaměstnavatele navazuje jeho rozhodnutí o počtu a skladbě pracovních pozic zařazených do každého jednotlivého vnitřního organizačního útvaru.

6. Mezi organizační změny se řadí například zrušení a přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, popřípadě rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců; jedná se o organizační změny, které jsou důvodem pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.
7. V důsledku provedené organizační změny může dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, při němž se mění jeden z účastníků pracovněprávního vztahu, konkrétně zaměstnavatel.
8. Jednotlivé kroky zaměstnavatele při provádění organizačních změn na sebe navazují; prvním z těchto kroků je rozhodnutí o organizační změně a stanovení její účinnosti.
9. Je-li zaměstnanci dána výpověď z některého z organizačních důvodů nebo je-li s ním uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z téhož důvodu, náleží mu odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.
10. Právní úprava věnuje zvláštní pozornost tzv. hromadnému propouštění; je-li tento institut naplněn, zaměstnancům je poskytována zvýšená ochrana.

Z rozboru právní úpravy vztahující se ke zvolenému tématu jsem dospěla ke zjištění, že platná právní úprava nedává na řadu otázek konkrétní odpovědi, čímž její aplikace umožňuje různé přístupy a řešení. V dalším textu se pokusím nastínit jednotlivé náměty de lege ferenda, k nimž jsem dospěla.

1. Za oprávněnou lze považovat ochranu zaměstnance, dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Platná právní úprava se však vůbec nezabývá postojem zaměstnance, zda s převodem k přejímajícímu zaměstnavateli souhlasí či nesouhlasí. Bylo by vhodné, aby zaměstnanec, jehož se daná situace týká, měl možnost výběru, tj. možnost se sám rozhodnout, zda k přejímajícímu zaměstnavateli z rámci svobodné volby zaměstnání přejde nebo zda tomu tak nebude. V případě, že by tato možnost volby platila, považovala bych za vhodné, aby mu náleželo odstupné pro případ, že se rozhodne k přejímajícímu zaměstnavateli nepřejít.

2. Na vrácení odstupného v případě stanoveném zákoníkem práce – viz dále – se liší názory v tom směru, zda je zaměstnanec povinen vrátit to, co přijal (to, co skutečně přijal v hotovosti nebo co mu bylo připsáno na účet), nebo to, co mu bylo zúčtováno k výplatě (před provedením zákonných srážek ze mzdy). Domnívám se, že by právní úprava měla tuto otázku řešit, přičemž se přikláním k prvně uvedené variantě, tj. k vrácení odstupného ve výši, kterou zaměstnanec skutečně přijal.

3. Vrácení odstupného se týká i další námět. Podle platné právní úpravy platí, že bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Ačkoliv je dikce zákoníku práce jednoznačná v tom směru, že vrácení odstupného neváže na pouhé navázání vyjmenovaných druhů pracovněprávních vztahů u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena, ale na výkon práce v jejich rámci, setkala jsem se s výkladem, že skutečný výkon práce u dosavadního zaměstnavatele nemá právní relevanci a povinnost vrátit odstupné je dána samotným uzavřením pracovního poměru či dohody o pracovní činnosti. V této souvislosti se nabízí otázka, zda je zaměstnanec povinen vrátit odstupné, uzavřeli s dosavadním zaměstnavatelem například pracovní poměr (před uplynutím doby určené podle násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena), avšak práci nekoná z důvodu, že mu zaměstnavatel k jeho žádosti poskytl dlouhodobé pracovní volno bez náhrady příjmu.

Mám za to, že povinnost vrátit odstupné za stanovených podmínek by měla být vázána pouze na skutečný výkon práce, popřípadě navíc na dosažení výdělku v určité výši. K tomuto návrhu mě vede právní věta rozhodnutí Nejvyššího

soudu ČR¹⁰¹, v níž se uvádí: „Zaměstnavatel má nárok, aby mu uvolněný zaměstnanec vrátil poskytnuté odstupné nebo jeho poměrnou část (§ 5 zákona č. 195/1991 Sb., nyní § 60b zákoníku práce), jestliže u něj opět začal před uplynutím doby určené podle výše poskytnutého odstupného pracovat v některém z pracovněprávních vztahů (v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) a jestliže mu podle smlouvy (dohody, popřípadě vnitřního předpisu organizace) přísluší za vykonanou práci (provedený pracovní úkon) mzda nebo odměna, která činí - bez ohledu na sjednaný rozsah pracovního úvazku - nejméně částku rovnající se minimálně mzdě, kterou právní předpisy (kolektivní smlouva) stanoví pro týdenní pracovní dobu v délce 42,5 hodiny, nebo právními předpisy (kolektivní smlouvou) stanovené minimální (nekrácené) měsíční mzdě.“¹⁰²

4. Další námět na změnu právní úpravy se týká běhu výpovědní doby. Zde mám za to, že by výpovědní doba nemusela nutně začít běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, jak platí podle platné právní úpravy, ale začátek jejího běhu by mohl být diferencován podle data doručení výpovědi druhému účastníku pracovního poměru. Například by běh výpovědní doby mohl být řešen tak, že pokud účastník doručí výpověď z pracovního poměru do 14. dne v měsíci včetně, výpovědní doba začne běžet následujícím dnem. Pravidlo o počátku běhu výpovědní doby, jak platí podle současné právní úpravy, by mohlo být vztaženo k výpovědi doručené počínaje 15. dnem v měsíci.

¹⁰¹ Rozsudek NS ČR, 3. 9. 1998, spis. zn. 21 Cdo 1146/98, Právo a zaměstnání, ročník 1998, č. 12, Příloha-1

¹⁰² S účinností od 1. ledna 2007 se jedná o ust. § 68 zákoníku práce.

Seznam citovaných právních předpisů, soudních rozhodnutí a použité literatury

I. Právní předpisy České republiky:

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
5. Vyhl. č. 31/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení
6. Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů
7. Nález Ústavního soudu ČR publikovaný pod č. 116/2008 Sb.
8. Zákon č. 239/2001 Sb., o České konsolidační agentuře, ve znění pozdějších předpisů

II. Právní předpisy Slovenské republiky:

1. Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov

III. Směrnice ES:

1. Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ
2. Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání
3. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky

4. Směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

IV. Ústavní soud ČR:

1. Nález ÚS, 21. 3. 2000, spis. zn. I. ÚS 395/99, Sbírka nálezů a usn. Ústavního soudu, 2000, číslo 17, s. 287

V. Nejvyšší soud ČR:

1. Rozsudek NS, 22. 4. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1893/2002, Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2003, číslo 10, s. 450
2. Rozsudek NS, 17. 2. 2004, spis. zn. 21 Cdo 1863/2003, www.nsoud.cz
3. Rozsudek NS, 6. 5. 1997, spis. zn. 2 Cdo 1053/96, Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 1998, číslo 1, s. 33
4. Rozsudek NS, 3. 6. 1997, spis. zn. 2 Cdon 727/96, Soudní judikatura (ASPI, a.s.), ročník 1998, číslo 4, s. 73
5. Rozsudek NS, 27. 4. 2004, spis. zn. 21 Cdo 2204/2003, Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2005, číslo 6, s. 297
6. Rozsudek NS, 25. 8. 1998, spis. zn. 2 Cdon 1130/97, Soudní rozhledy, ročník 1999, číslo 11, s. 374
7. Rozsudek NS, 27. 4. 2004, spis. zn. 21 Cdo 2580/2003, Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2005, číslo 5, s. 236
8. Rozsudek NS, 20. 8. 2001, spis. zn. 21 Cdo 1954/2000, Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2002, číslo 6, s. 388
9. Rozsudek NS, 20. 8. 2001, spis. zn. 21 Cdo 253/99, Soudní rozhledy, ročník 1999, číslo 9, s. 300
10. Rozsudek NS, 25. 5. 2001, spis. zn. 21 Cdo 1323/2000, www.nsoud.cz
11. Rozsudek NS, spis. zn. 21 Cdo 1352/2003
12. Rozsudek NS, 29. 6. 1998, spis. zn. 21 Cdo 1797/97, Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 1999, číslo 9, s. 431

13. Rozsudek NS, 26. 10. 2004, spis. zn. 21 Cdo 1307/2004, Soudní judikatura (ASPI, a.s.), ročník 2004, číslo 11, s. 889
14. Rozsudek NS, 4. 1. 2001, spis. zn. 21 Cdo 535/2000, www.nsoud.cz
15. Rozsudek NS, 14. 1. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1322/2002, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2003, číslo 7-8, s. 589
16. Rozsudek NS, 9. 4. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1599/2002, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2003, číslo 5, s. 340
17. Rozsudek NS, 7. 6. 2000, spis. zn. 21 Cdo 2124/99, www.nsoud.cz
18. Rozsudek NS, 20. 9. 2006, spis. zn. 21 Cdo 2583/2005, www.nsoud.cz
19. Rozsudek NS, 19. 1. 2004, spis. zn. 21 Cdo 1527/2003, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 2006, číslo 10, s. 969
20. Rozsudek NS, 18. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005, www.nsoud.cz
21. Rozsudek NS, 3. 9. 1998, spis. zn. 21 Cdo 1146/98, Právo a zaměstnání, ročník 1998, č. 12, Příloha-1

VI. Vrchní soud v Praze

1. Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze, 28. 6. 1995, spis. zn. 6 Cdo 69/94, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS, ročník 1995, číslo 2, s. 74

VII. Monografie:

1. Barancová, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Žilina : Poradce podnikatele spol. s r. o., 2004
2. Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2007
3. Galvas, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Doplněk, 2004

VIII. Komentované znění právních předpisů:

1. Vysokajová, M.; Kahle, B.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2008
2. Hochman, J.; Kottnauer, A.; Úlehlová, H.; Trylč, Z. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*, Praha : Linde Praha a. s., 2007

IX. Časopisecká literatura:

1. Dobeš, P. Několik poznámek k převodu (části) podniku. *Právní rozhledy*, 2007, ročník 15., č. 19
2. Hůla, L. *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*, Praha : Verlag Dashöfer, Odborné nakladatelství ekonomické literatury, květen 1999, č. 12/99
3. Hůrka, P. Pozice a uplatnění judikatury v pracovním právu. *Jurisprudence*, 2006, č. 2, s. 72
4. Jakubka, J. Organizační řád. *Personální servis*, Praha : SOCIOPRESS, 2000, č. 5, s. 18
5. Jakubka, J. Přejed práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*, Praha : Verlag Dashöfer, Odborné nakladatelství ekonomické literatury, 2002, č. 6
6. Jouza, L. Organizační změny na pracovištích. *Právní rádce*, 2002, č. 2, s. 43
7. Jouza, L. *Personální a Sociálně Právní Kartotéka*, Linde nakladatelství s.r.o., 2004, č. 1
8. *Otázky@odpovědi*, SEPI – Systém Ekonomických a Právních Informací, s.r.o., 2001, č. 2, s. 16
9. *Personální a Sociálně Právní Kartotéka*, Linde nakladatelství s.r.o., 1999, č. 8
10. *Personální a Sociálně Právní Kartotéka*, Linde nakladatelství s.r.o., 2000, č. 1
11. *Personální servis*, SOCIOPRESS, 1999, č. 9, s. 20, zn. Jak
12. *Personální servis*, SOCIOPRESS, 2000, č. 4, s. 21, zn. Jak
13. Přenosilová, V. Přejed práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*, Praha : Verlag Dashöfer, Odborné nakladatelství ekonomické literatury, č. 25-26/2004

14. Sojková, O. Organizační změny. *Práce a mzda*, Codex Bohemia 1999, ročník XLVIII, č. 4, s. 48 až 54
15. Štangová, V. K právní úpravě výpovědi z pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 1995, č. 8
16. Toman, J. Hromadné propouštění, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*. Praha : Verlag Dashöfer, Odborné nakladatelství ekonomické literatury, duben 2005. č. 9, s. 2
17. Urban, J. *HR Forum*, časopis České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů, únor 2000, 2. číslo
18. Vastl, J. Organizační změny a jejich vliv na personální činnost zaměstnavatele. *Personální a Sociálně Právní Kartotéka*, Linde nakladatelství s.r.o., březen 1999, 2. ročník, č. 3, s. 26
19. Vastl, J. *Personální a Sociálně Právní Kartotéka*, Linde nakladatelství s.r.o., 1999, č. 4
20. Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 9, s. 14

X. Ostatní

1. Barancová, H. *Pracovní právo v zjednotenej Európe*. Žilina : Poradca podnikateľa, spol. s r.o., 2004
2. Štefko, M. *Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů* (rigorózní práce). Praha : 2002. 112 s. – Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta