

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Petra Ptáčková

# **ORGANIZAČNÍ ZMĚNY A JEJICH PRACOVNĚPRÁVNÍ DŮSLEDKY**

**Diplomová práce**

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

Katedra: Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 20. dubna 2009

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

V Praze dne 20. dubna 2009

## **Poděkování**

Děkuji panu JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., za poskytnutou odbornou pomoc při psaní mé diplomové práce.

<b>ÚVOD</b> .....	6
<b>STAŤ</b>	
<b>1 ORGANIZACE A ORGANIZAČNÍ ZMĚNA</b> .....	7
<b>1.1 Organizace</b> .....	7
1.1.2 Organizační struktura .....	7
1.1.3 Organizační změna .....	7
<b>2 PRACOVNĚPRÁVNÍ DŮSLEDKY ORGANIZAČNÍCH ZMĚN</b> .....	11
<b>2.1 Příprava organizačních změn zaměstnavatelem</b> .....	11
<b>2.2 Rámcový přehled pracovněprávních důsledků organizačních změn</b> .....	11
2.2.1 Vznik a změna pracovního poměru .....	12
2.2.2 Rozvázání a skončení pracovního poměru .....	12
2.2.3 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů .....	14
2.2.4 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době .....	15
<b>3 PRŮBĚH VNITŘNÍCH ORGANIZAČNÍCH ZMĚN U KONKRÉTNÍHO ZAMĚSTNAVATELE</b> .....	17
<b>3.1 Územní samosprávný celek jako zaměstnavatel</b> .....	17
3.1.1 Obec s rozšířenou působností .....	17
<b>3.2 Obecní úřad a jeho organizační struktura</b> .....	19
3.2.1 Organizační struktura bez přehledu systemizovaných pracovních míst .....	22
3.2.2 Organizační struktura s přehledem systemizovaných pracovních míst .....	24
<b>3.3 Změna organizační struktury zaměstnavatele</b> .....	26
<b>3.4 Změny limitu zaměstnanců, zřízení či zrušení pracovních útvarů</b> .....	28
3.4.1 Podmínky přijetí zaměstnance se zařazením do obecního úřadu .....	28
3.4.2 Zvýšení limitu zaměstnanců u organizační struktury bez systemizace pracovních míst .....	29
3.4.3 Zvýšení limitu zaměstnanců u organizační struktury se systemizací pracovních míst .....	30
3.4.4 Snížení limitu zaměstnanců u organizační struktury bez systemizace pracovních míst .....	30
3.4.5 Snížení limitu zaměstnanců u organizační struktury se systemizací pracovních míst .....	31
3.4.6 Současné zřízení a zrušení pracovních míst .....	32
3.4.7 Zřízení nebo zrušení pracovních útvarů .....	33
<b>3.5 Pracovněprávní důsledky vnitřních organizačních změn</b> .....	36
3.5.1 Vznik pracovního poměru .....	38
3.5.2 Rozvázání pracovního poměru výpovědí .....	40
3.5.3 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, fikce nadbytečnosti .....	47
3.5.4 Odstupné .....	52
3.5.5 Hromadné propouštění .....	52

<b>4</b>	<b>ORGANIZAČNÍ ZMĚNY PŘESAHUJÍCÍ RÁMEC ORGANIZACE</b> .....	58
<b>4.1</b>	<b>Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle komunitárního práva a judikatury ESD</b> .....	58
<b>4.2</b>	<b>Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z pohledu zákoníku práce a judikatury Nejvyššího soudu ČR</b> .....	63
4.2.1	Informační povinnost .....	65
4.2.2	Převod či zrušení části zaměstnavatele .....	66
4.2.3	Zrušení zaměstnavatele .....	72
4.2.4	Smrt zaměstnavatele, kterým je fyzická osoba .....	73
	<b>ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ</b> .....	75
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	85
	<b>ABSTRACT</b> .....	91

# ÚVOD

Pro svou diplomovou práci jsem si vybrala téma “Organizační změny a jejich pracovněprávní důsledky“. Zvolila jsem takovou oblast pracovního práva, která je v současném období v popředí pozornosti široké veřejnosti. Organizační změny se stávají stále častěji řešeným tématem v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Cílem mé práce je proto ukázat, o jaká zákonná ustanovení v českém právním řádu se mohou při projednávání svých rozhodnutí o organizačních změnách a jejich důsledcích opřít jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci. Předkládám a snažím se vyložit příslušná ustanovení nového zákoníku práce a judikáty soudů, u nichž vysvětluji, jak a kdy mohou být aplikovány při realizaci organizačních změn a při následujících právních úkonech v pracovněprávních vztazích. V souvislosti s vybranými typy organizačních změn dokládám postupnou harmonizaci popisované oblasti českého práva s právem Evropských společenství.

Práci člením do tří částí: úvod, stať a závěr. Těžištěm mé práce je stať, rozdělená do čtyř kapitol. V ní se nejprve snažím popsat obecně organizační změny a poskytnout vstupní rámcový přehled jejich pracovněprávních důsledků. Celou třetí kapitolu věnuji vnitřním organizačním změnám u konkrétního zaměstnavatele, za kterého jsem si vybrala obec. Popisuji jednotlivé organizační změny, které mohou nastat v úřadu obce, přičemž se snažím poukázat na příčinnou souvislost mezi způsobem realizace organizačních změn a schválenou organizační strukturou. Ve čtvrté kapitole se zabývám organizačními změnami, které přesahují rámec jedné organizace a snažím se zachytit jejich úpravu v komunitárním i českém právu, a to i za použití příslušné judikatury.

V závěru své práce předkládám zhodnocení právní úpravy oblasti organizačních změn v českém právu i se svými doporučeními a rekapituluji závěry, ke kterým jsem v diplomové práci dospěla.

Diplomovou práci jsem uzavřela k datu 20. dubna 2009.

# 1 ORGANIZACE A ORGANIZAČNÍ ZMĚNA

## 1.1 Organizace

Organizace představuje celistvý sociální útvar, kde se jednotlivé části vzájemně doplňují. Jsou to samostatně uspořádané celky lidí a majetku, které vystupují na veřejnosti svým jménem, uplatňují svá práva a plní své povinnosti. Vymezuje se předmětem své činnosti, právní formou, druhem vlastnictví majetku. Podle těchto kritérií mezi organizacemi rozlišujeme např. státní podniky, rozpočtové organizace, příspěvkové organizace, školské právnické osoby, obchodní společnosti, územní samosprávné celky, obecně prospěšné společnosti, nadace a nadační fondy, akciové společnosti, společnosti s ručením omezeným apod.

### 1.1.2 Organizační struktura

Každá organizace je určitým způsobem strukturována. Organizační strukturou se rozumí schéma členění organizace do jednotlivých úseků. Jde o souhrn útvarů a vztahů podřízenosti, nadřízenosti a spolupráce v organizaci. Struktura může být produktem vůdčí osobnosti, nějaké komise či tradice. Vzhledem k tomu, že organizační práce provádějí „lidé“, kteří jsou omylní, neměla by být organizační struktura nikdy považována za zcela dokonalou v tom smyslu, že je dokončená, ani v tom smyslu, že nemá žádný nedostatek. K tomu, že organizace není rigidní útvar, např. ADAIR [1] uvádí, že čas od času je vhodné provést průzkum struktury organizace – její konstrukce, ale dodává, že není dobré provádět změny základní struktury příliš často, protože žádná organizace se nedokáže vyrovnat s příliš mnoha změnami najednou. Organizačním změnám se však zcela vyhnout nejde, neboť si je vynucují nové prvky, které se objevují v ekonomice a ke kterým patří např. volný pohyb pracovních sil a vliv zahraničního kapitálu.

### 1.1.3 Organizační změna

Organizační struktura je nosnou kostrou organizace. Jejím charakteristickým rysem na každé úrovni musí být jednoduchost a funkčnost z hlediska jejího účelu. Je důležité neustále se vracet k základnímu poslání každé konkrétní organizace. Aby se

organizace mohla rozvíjet, musí být definován účel její existence, musí být kriticky zhodnocena její struktura. Teprve poté se mohou v organizaci připravit změny, jejichž cílem bude efektivnější plnění vytyčeného poslání v současnosti i budoucnosti [1]. Existují různé teorie a strategie rozvoje organizace. Podle ZUCHY [2] mají společné, že jde o plánovitý, na systém jako celek cílený proces změn, kdy tento proces změn vyvolává zásadně jednotný vztah všech dotčených součástí organizace. Cílem změn organizace je zlepšit podnikatelskou efektivnost vyšší flexibilitou a větší inovační schopností, vytvořit dobré pracovní podmínky rozvíjením osobnosti členů organizace, s čímž souvisí i cíl vytvořit lepší klima organizace. K rozvoji a změnám organizace dochází v několika fázích. V „*předfázi*“ probíhá analýza problému a motivace a vypracování rozpočtu. V „*diagnostické fázi*“ probíhají výzkumy problémů pomocnými prostředky, kterými mohou být např. dotazníky či testy. V „*rozvojové fázi*“ se mění výrobní proces, strukturální variabilita organizace, tj. stupeň centralizace, stupeň standardizace, stejně jako informační proces všech částí organizace běžně používaný, který se zakládá na poznatcích a metodách kulturní a sociální antropologie, psychologie a sociologie [2].

Organizace reagují změnami na konkrétní situace ve vnějším prostředí nebo zavádějí změny na základě svého vlastního rozhodnutí. Změna vyvolaná vnějším prostředím může vést k organizačním změnám jak uvnitř organizace, tak ke změnám, které přesáhnou rámec firmy, kdy se se zaměstnavatelem děje něco navenek. Stejně tak změna iniciovaná zevnitř firmy může vést pouze k organizační změně, která proběhne uvnitř firmy, nebo její rámec může přesáhnout. Majitel firmy např. na základě svého záměru, bez jakýchkoliv vnějších vlivů, rozhodne o přemístění své firmy, přičemž přemístění zaměstnavatele není totožné se změnou sídla zaměstnavatele. V závislosti na povaze uvedených typů organizačních změn musí zaměstnavatel přizpůsobovat pracovněprávní vztahy novým požadavkům.

České právní normy, které se zabývají oblastí pracovního práva, nikde přímo pojem organizační změna nedefinují. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce) [3], s pojmem organizační změna pracuje, nikde ho však nevynezuje. Uvádí pouze výčet výpovědních důvodů spočívajících v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele. Organizační změnou se rozumí ty důvody, které jsou uvedeny v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce [3], a jsou jimi:



1. rušení zaměstnavatele nebo jeho části,
2. přemístění zaměstnavatele nebo jeho části,
3. nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutím zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Potvrzení toho, že výše uvedené důvody chápe zákoník práce jako organizační změny, nalezneme v ustanovení § 54 písm. a) [3]. První dvě organizační změny podle mé výše provedené charakteristiky organizačních změn zařazují mezi změny, jež přesahují rámec zaměstnavatele, třetí organizační změnu považují za změnu vnitřní.

V souvislosti s organizační změnou, která spočívá ve zrušení zaměstnavatele, chci poukázat na fakt, že v situaci, kdy dochází ke zrušení zaměstnavatele, se takovýto skutkový stav může stát buďto důvodem k výpovědi, anebo se stane důvodem k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, kdy dojde pouze ke změně zaměstnavatele. Za zrušení zaměstnavatele jako důvod k výpovědi nelze především považovat převod zaměstnavatele nebo jeho části, dojde-li např. k převodu jmění na společníka, rozdělení zaměstnavatele se založením nových společností, nebo změnu právní formy společnosti. Zrušením zaměstnavatele není ani převod úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, kterým se rozumí např. prodej podniku.

Zrušením zaměstnavatele se rozumí zrušení postavení zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnavatel přestane působit jako zaměstnavatel a ukončí pracovněprávní vztahy se zaměstnanci. Zrušení zaměstnavatele je doprovázeno propouštěním zaměstnanců a vypořádáním majetkových hodnot, které zaměstnavateli sloužily při vykonávání svých činností. Organizační změnou, která spočívá ve zrušení zaměstnavatele, dochází k zániku právnické osoby. Dojde např. k výmazu příspěvkové organizace z obchodního rejstříku. Ke zrušení zaměstnavatele také dojde ukončením provozování živnosti ve všech provozovnách živnostníka z důvodu zániku živnostenského oprávnění. Pro řešení celé problematiky, která je spojena se zrušením zaměstnavatele, je důležitý právní názor, který vyslovil Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 17.5.2001, sp. zn. Cdo 486/2000 [4]:

*S názorem odvolacího soudu, že pracovní poměr zaniká dnem zániku zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo dnem smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, jestliže nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného, lze souhlasit.*

Stejný problém, který jsem naznačila výše, a to rozlišení zrušení zaměstnavatele jako výpovědního důvodu z nadbytečnosti, anebo důvodu pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, se naskytne při posuzování situace, kdy dochází ke zrušení části zaměstnavatele. V takové situaci je třeba určit, zda se jedná o zrušení části zaměstnavatele, nebo zda nejde o vnitřní organizační změnu, v jejímž důsledku by byl zaměstnanec nadbytečným podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3]. O zrušení části zaměstnavatele nepůjde tehdy, pokud v důsledku této organizační změny dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo pokud bude tato organizační změna důvodem k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3]. Pro vymezení organizačních změn, které je možno považovat za zrušení části zaměstnavatele, je podstatné vymezení samotného pojmu „část zaměstnavatele“. Výkladu tohoto pojmu se budu věnovat v následujících kapitolách, a to i s využitím judikatury Nejvyššího soudu ČR.

## **2 PRACOVNĚPRÁVNÍ DŮSLEDKY ORGANIZAČNÍCH ZMĚN**

### **2.1 Příprava organizačních změn zaměstnavatelem**

Rozhodne-li se zaměstnavatel provést změny v organizaci, musí se na ně důkladně připravit. Neustále by měl mít na mysli, jak již bylo řečeno, že struktura organizace má být jednoduchá a funkční z hlediska jejího poslání. Nezbytnou součástí implementace tvoří informovanost zaměstnanců managementem o plánované změně, jejím rozsahu, záměru a personálních následcích. Bez tohoto kroku se může realizace změny zpomalit i zcela zastavit, protože se proti ní mohou zaměstnanci postavit na odpor. Každá organizační změna, i když je pečlivě a podrobně naplánovaná, může být následně korigována. I s touto možností by měl plán počítat, neboť ho vždy mohou ovlivnit neočekávané události ve vnějším okolí nebo organizaci samé. K nejfrekventovanějším organizačním změnám dochází plánovaně po analýze podmínek a stanovení alternativ postupu provádění změny. V zákoníku práce [3] je přímo v ustanoveních § 278 až 279 zakotvena obecná povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance a projednávat s nimi v dostatečném předstihu a vhodným způsobem chystaná opatření zaměstnavatele, mezi kterými je konkrétně uvedena strukturální změna zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření.

### **2.2 Rámcový přehled pracovníprávních důsledků organizačních změn**

Převážná většina organizačních změn zasahuje, jak již bylo uvedeno, do pracovníprávních vztahů. Jejich výsledkem tudíž nejčastěji bývají založení, změna nebo skončení pracovního poměru, o nichž se obecně zmiňují ustanovení § 33, 40 a 48 zákoníku práce [3], a dále je to přechod práv a povinností z pracovníprávních vztahů upravených v ustanovení § 338 a násl. zákoníku práce [3]. Pracovníprávními důsledky organizač-

ních změn se budu podrobněji zabývat v dalších podkapitolách. Nyní o nich podám pouze základní informace.

### **2.2.1 Vznik a změna pracovního poměru**

Rozhodne-li zaměstnavatel či příslušný orgán o organizační změně spočívající ve zřízení nových pracovních míst, pak pro stávající zaměstnance je tato organizační změna ze všech nejpříjemnější. Jejich pracovní pozice tímto rozhodnutím ohroženy nebudou. V souvislosti s touto organizační změnou může nastat situace, že s některými svými zaměstnanci, kteří by měli zájem obsadit nově zřízenou pracovní pozici, se zaměstnavatel může v souladu s ustanovením § 40 odst. (1) zákoníku práce [3] dohodnout na změně pracovního poměru. Pracovní poměr nových zaměstnanců, které zaměstnavatel přijme na zřizovaná pracovní místa, se založí v souladu s ustanovením § 33 zákoníku práce [3], a to pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo jmenováním. Je-li zřízeno nové pracovní místo, může být také obsazeno na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní poměr sice nevzniká, ale zaměstnanec, který obsadí nově zřízenou pracovní pozici, zvyšuje celkový limit zaměstnanců. Dohodou o práci konané mimo pracovní poměr se zakládá pracovněprávní vztah. Vedle pracovního poměru jsou právní vztahy založené dohodami jedinou možností, v níž je možné konat závislou práci. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se uzavírají k výkonu práce, která je svým rozsahem omezena. Na rozdíl od pracovního poměru vykazují tyto právní vztahy větší prostor pro smluvní volnost subjektů a výrazně menší zákonnou regulaci. Tyto pracovněprávní vztahy upravuje zákoník práce v ustanoveních § 74 až 77 [3]. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé zajišťují plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, budu se ve své práci věnovat těm postupům, kdy je se vznikem pracovního místa spojeno i založení pracovního poměru.

### **2.2.2 Rozvázání a skončení pracovního poměru**

Rozhodne-li zaměstnavatel či příslušný orgán o organizační změně spočívající ve zrušení pracovních míst a s tím současně rozhodne o snížení limitu zaměstnanců, pak se zaměstnanci na rušených pracovních místech rozváže pracovní poměr .

Pracovní poměr může být rozvázán v souladu s ustanovením § 48 zákoníku práce [3] jen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době. Pra-

covní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby. Pracovní poměr rovněž zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního vztahu v důsledku smrti zaměstnavatele upravuje ustanovení § 342 zákoníku práce [3].

Ve své práci se budu podrobněji zabývat rozvázáním pracovního poměru výpovědí. Budu popisovat ty situace, ve kterých dává výpověď zaměstnanci zaměstnavatel z důvodu organizačních změn. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci obecně výpověď jen z důvodu výslovně uvedeného v ustanovení § 52 zákoníku práce [3], přičemž výpovědní důvody spočívající v organizačních změnách jsou uvedeny v ustanovení § 52 pod písm. a) až c) zákoníku práce [3]:

*Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:*

- a) *ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- b) *přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- c) *stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách...*

K uvedeným výpovědním důvodům ještě zopakují, že dochází-li k rušení zaměstnavatele nebo jeho části, musí být skutkový stav správně posouzen.

Rušení zaměstnavatele nebo jeho části, jak jsem již uvedla, může být výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce [3], ale také důvodem k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 a násl. zákoníku práce [3]. Zaměstnavatel, kterým je fyzická nebo právnická osoba, se ruší tehdy, jestliže přestane podnikat nebo vykonávat jiné úkoly, pro které zaměstnavatel zaměstnával fyzické osoby v některém pracovněprávním vztahu, a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřešla na přejímajícího zaměstnavatele. Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce [3] je tedy naplněn tehdy, nemůže-li zaměstnavatel z důvodu svého zrušení nadále přidělovat zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy, a to i ve zrušené části. Podstatou tohoto výpovědního důvodu je ta okolnost, že dochází k zastavení činnosti nebo části činnosti zaměstnavatele. Postavení zaměstnavatele se tak zruší.

O přemístění zaměstnavatele jde tehdy, jestliže ten přemístil provozování svých činností či úkolů, pro které zaměstnává fyzické osoby v některém pracovněprávním

vztahu, jinam. Tím zaměstnavatel pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které s ním bylo sjednáno jako místo výkonu práce. Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce [3] je naplněn tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá v místě, kam byl výkon jeho činnosti či úkolů přemístěn, možnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, protože tomu brání ujednání o místě výkonu práce. Při přemístění jen části zaměstnavatele je možné dát výpověď podle ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce [3] jen tomu zaměstnanci, který pracoval v přemístěné části a kterému proto nelze přidělovat práci na místě, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Při přemístění zaměstnavatele nebo jeho části není dotčena existence zaměstnavatele. Pokud by došlo současně s přestěhováním zaměstnavatele ke změně jeho úkolů, technického vybavení, ke snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiným organizačním změnám, pak by se jednalo buďto o rušení části zaměstnavatele, nebo o nadbytečnost zaměstnanců. Byl by tak naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. a) nebo písm. c) zákoníku práce [3].

Výpovědnímu důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3] se budu podrobněji věnovat v následující kapitole. Jedná se o výpovědní důvod pro organizační změny spočívající v nadbytečnosti zaměstnance, jehož prostřednictvím může zaměstnavatel regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení.

Skončení pracovních poměrů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodu uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce [3] může mít také povahu hromadného propouštění. To je definováno v ustanovení § 62 odst. (1) zákoníku práce [3]. Při něm jsou uloženy zaměstnavatelům určité povinnosti při rozvazování pracovního poměru s větším počtem zaměstnanců. Jejich smyslem je včas informovat úřad práce a spolupracovat s ním při propouštění většího počtu zaměstnanců z jejich celkového počtu u zaměstnavatele. Právní úprava hromadného propouštění sleduje poskytnutí zvýšené ochrany zaměstnancům. Podrobněji se jí budu věnovat v následujících kapitolách.

### **2.2.3 Přejímání práv a povinností z pracovněprávních vztahů**

Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího

zaměstnavatele. Dle ustanovení § 338 odst. (2) zákoníku práce [3] přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, jestliže byl učiněn právní úkon nebo jestliže nastala jiná právní skutečnost, s nimiž je podle právních předpisů spojen převod zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, nebo převod části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, nebo převod úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, nebo převod části úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli.

K převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů také dochází v souvislosti se zrušením zaměstnavatele rozdělením podle ustanovení § 341 odst. (1) zákoníku práce [3]. Zrušením zaměstnavatele dle tohoto ustanovení se rozumí rozhodnutí nadřízeného orgánu o zrušení zaměstnavatele, tzn. o zastavení jeho činnosti. Nadřízeným orgánem se rozumí podle ustanovení § 347 odst. (2) zákoníku práce [3] ten orgán, který je oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů, nejedná se tudíž o statutární orgán právnické osoby. Zrušení zaměstnavatele se v uvedeném případě nestává výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce [3]. Dochází-li k rušení zaměstnavatele dle výše uvedeného, dojde k rušení s nástupcem, což znamená, že zde bude stále někdo, kdo bude pokračovat v činnosti zrušeného zaměstnavatele a skončení pracovněprávních vztahů by bylo vůči dotčeným zaměstnancům neodůvodnitelné. Dojde-li však ke zrušení zaměstnavatele bez právních nástupců, příkladem může být zrušení společnosti s likvidací, pak zde nebude žádný zaměstnavatel, který by mohl dotčeným zaměstnancům nadále přidělovat práci. V takovém případě se naplní výpovědní důvod zrušení zaměstnavatele podle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce [3].

#### **2.2.4 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době**

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, a to v souladu s ustanovením § 53 odst. (1) zákoníku práce [3], který vyjmenovává takto chráněné zaměstnance. Zákaz výpovědi v ochranné době se uplatňuje při výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3]. Ochranná doba představuje období, během kterého má zaměstnavatel zakázáno dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, a to i tehdy, pokud k jejímu podání byly splněny všechny podmínky. Ochranná doba se však vztahuje pouze na rozvázání pracovního poměru výpovědí a nebrání rozvázání pracovního poměru dalšími pracovněprávními úkony. Zákaz rozvázání pracovního poměru v

ochranné době se ukládá jen zaměstnavateli. Zaměstnanec proto může podat výpověď i v ochranné době.

Výjimky ze zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem se týkají výpovědních důvodů podle ustanovení § 52 písm. a), b), g). Ve vztahu k ostatním výpovědním důvodům jsou zaměstnanci vyjmenováni v ustanovení § 53 odst. (1) zákoníku práce [3] vždy chráněni. Zákaz výpovědi v ochranné době se tedy nevztahuje na výpovědi, kde jsou výpovědním důvodem organizační změny spočívající ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části a na přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Je logické, že v těchto případech zákoník práce nezakazuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď, neboť zaměstnavatel v důsledku organizačních změn, kterými jsou zrušení zaměstnavatele nebo jeho části a přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nemá možnost přidělovat zaměstnanci práci podle jeho pracovní smlouvy.



## **3 PRŮBĚH VNITŘNÍCH ORGANIZAČNÍCH ZMĚN U KONKRÉTNÍHO ZAMĚSTNAVATELE**

### **3.1 Územní samosprávný celek jako zaměstnavatel**

V podkapitole 1.1.3 vysvětluji, co se rozumí organizační změnou a poukazuji na to, že se velmi často týká organizační struktury. Abych mohla názorně popsat průběh vnitřních organizačních změn, vyberu si k tomu konkrétního zaměstnavatele a na něm ukážu, jak se změny organizační struktury provádějí, jak se o nich rozhoduje a jaké důsledky pro účastníky pracovněprávních vztahů přinášejí. Jako názorného zaměstnavatele jsem zvolila územní samosprávný celek, kterým se rozumí obec či kraj. Ze zmiňovaných zástupců upřednostním pro podrobný rozbor obec, a to ze dvou důvodů. Obce se mi jeví jako zaměstnavatelé, kteří jsou známi široké veřejnosti. Ta je o činnosti jejich zaměstnanců poměrně často informována prostřednictvím novin, vysílání rádií a televizi. Dále jsem obce zvolila z toho důvodu, že procházejí rozsáhlými změnami v důsledku transformace veřejné správy, a tudíž na ně musejí reagovat změnami v činnosti a strukturách svých orgánů. V souvislosti s mým pojednáním o rozdělení organizačních změn a jejich rozlišení podle vlivů, které je vyvolaly viz 1.1.3, chci na obci ukázat, že právě ona je příkladem toho, kde vnější vliv státu, který na obce ve velkém rozsahu přenesl výkon státní správy, vyvolal vnitřní změny v činnosti jejich orgánů a v jejich složení.

Zásadními změnami obce prošly po roce 2003, kdy byly v souvislosti se zrušením okresních úřadů rozděleny na obce vykonávající základní rozsah přenesené působnosti, obce s pověřeným obecním úřadem a obce s rozšířenou působností. Jejich rozdělení uvádí příloha č. 2 k zákonu č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností [5].

#### **3.1.1 Obec s rozšířenou působností**

Obec definuje ustanovení § 1 a 2 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o obcích) [6], jako veřejnoprávní korporaci a základní územní samosprávné společenství občanů. Obce jednak spravují samostatně své záležitosti a dále vykonávají státní správu v rozsahu svěřeném jejich orgánům zákonem.

Orgány obce jsou zastupitelstvo obce, rada obce, starosta, obecní úřad a zvláštní orgány obce. Orgánem obce je ještě v souladu s ustanovením § 1 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů [7], obecní policie. Její zřízení a zrušení je v pravomoci zastupitelstva obce. Z uvedených orgánů, do kterého obec zařazuje nejvíce svých zaměstnanců, je obecní úřad. Ten je právě tím orgánem, ve kterém dochází nejčastěji k organizačním změnám, které přinášejí již zmiňované pracovněprávní důsledky. Tím nepopírám, že obec může zařadit své zaměstnance např. do obecní policie, jak uvádím výše, nebo do organizační složky, pokud ji zastupitelstvo obce v souladu s ustanovením § 23 odst. (1) písm. a) zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů [8], zřídí. I v těchto útvarech se mohou uskutečňovat organizační změny, podobné těm, které budu popisovat na obecním úřadu. Tam však mohu zmínit více možných variant změn, a proto si obecní úřad obce s rozšířenou působností (dále jen obecní úřad) ke svému rozboru vybírám. Než k němu přistoupím, doplním ještě k charakteristice obce informaci, kdo zde plní úkoly statutárního orgánu, což je pro pracovněprávní vztahy podstatné.

Úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele plní vůči zaměstnancům obce buďto starosta nebo tajemník obecního úřadu. V souladu s ustanovením § 110 odst. (1) zákona o obcích [6] se zřizuje funkce tajemníka v obcích s pověřeným obecním úřadem a v obcích s rozšířenou působností. Ostatní obce mohou tuto funkci zřídit dle svého rozhodnutí. Je-li funkce tajemníka obecního úřadu zřízena, pak tajemník plní úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele dle ustanovení § 110 odst. (4) písm. d) zákona o obcích [6] vůči těm zaměstnancům obce, kteří jsou zařazeni do úřadu. Vůči zaměstnancům obce, kteří nejsou zařazeni do úřadu, vůči tajemníkovi obecního úřadu a uvolněným členům zastupitelstva plní obdobné úkoly jako statutární orgán zaměstnavatele podle ustanovení § 103 odst. (4) písm. i) zákona o obcích [6] starosta. Pro úplnost ještě uvedu, že v souladu s ustanovením § 11 odst. (2) zákoníku práce [3] může starosta své pracovněprávní oprávnění delegovat na tajemníka, a to v celém svém rozsahu nebo pouze v části. Není-li zřízena v obci funkce tajemníka obecního úřadu, úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele vůči všem zaměstnancům obce plní podle ustanovení § 103 odst. (4) písm. b) zákona o obcích [6] starosta.

### 3.2 Obecní úřad a jeho organizační struktura

Charakteristiku obecního úřadu a jeho úkolů jsem uvedla výše. Ten, kdo rozhoduje o jeho struktuře a jejích změnách, není statutární orgán zaměstnavatele, jak by se nabízelo, ale je jím rada obce. Ta stanoví rozdělení pravomocí v obecním úřadu, zřizuje a zrušuje odbory a oddělení obecního úřadu, a to v souladu s ustanovením § 102 odst. (2) písm. f) zákona o obcích [6]. Je tím příslušným orgánem, který rozhoduje o organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3]. Rada obce rovněž stanoví podle ustanovení § 102 odst. (2) písm. j) zákona o obcích [6] celkový počet zaměstnanců obce v obecním úřadu. Dokumentem, který zachycuje organizaci obecního úřadu, je organizační řád. Ten radě obce ukládá vydat ustanovení § 102 odst. (2) písm. o) zákona o obcích [6]. Organizační řád určuje strukturu organizace, její řízení, dělbu práce, posláním a působnost jednotlivých útvarů, vztahy mezi nimi, pravomoci a odpovědnosti osob. V tomto smyslu vyslovil právní názor Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 5.6.2007, sp. zn. 21 Cdo 2265/2006 [9]:

*Organizačním řádem se rozumí vnitřní (interní) předpis zaměstnavatele, který upravuje jeho vnitřní organizační strukturu..., že za organizační řád zaměstnavatele je třeba považovat nejen to (takové dokumenty), co je jako „organizační řád“ formálně označeno, nýbrž - z hlediska obsahového - vše, co upravuje organizační strukturu zaměstnavatele a lze z něj dovést právní postavení jednotlivých zaměstnanců ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti.*

Je v pravomoci rady obce, jakou organizační strukturu úřadu schválí. Vždy musí určit počet odborů či oddělení a rozdělit do nich činnosti. Dále má povinnost stanovit celkový počet zaměstnanců zařazených do úřadu. Někde je rada obce zařadí přímo do odborů, někde zůstane u stanovení pouhého celkového počtu zaměstnanců v úřadu, aniž určí limity zaměstnanců v jednotlivých pracovních útvarech. Vzhledem k tomu, že organizační struktura je základem personálního systému zaměstnavatele, pro následně možný průběh organizačních změn je rozhodující, zda je struktura dovedena až do systemizace pracovních míst. Slovník cizích slov [10] systemizaci definuje jako „stanovení počtu funkčních míst s určením kvalifikace“. Ve struktuře obecního úřadu by pracovní místa měla být z tohoto pohledu charakterizována podle nařízení vlády č. 496/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení

vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen katalog prací) [11]. Ke zmiňované charakteristice pracovního místa může ještě zaměstnavatel stanovit i požadavky např. na dosažený obor vzdělání, jazykové znalosti, zdravotní způsobilost. O požadavcích a předpokladech pro výkon určité práce se vyjadřuje rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12.8.2003, sp. zn. 21 Cdo 533/2003 [12]:

*Právními předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce, se rozumí především obecně závazné právní předpisy a považují se za ně rovněž i pracovní řády (vnitřní předpisy zaměstnavatele). ... Zatímco předpoklady stanoví právní předpisy, stanovení požadavků pro řádný výkon sjednané práce stanoví sám zaměstnavatel. Požadavky zaměstnavatele nezbytné pro řádný výkon určité práce mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, případně z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Podle druhu vykonávané práce se mohou dotýkat nejen kupř. zvláštních odborných znalostí, praktických zkušeností či morálních kvalit zaměstnance, ale i řídicích a organizačních schopností.*

Provést systemizaci pracovních míst v obecním úřadu však zákon o obcích radě obce, starostovi ani tajemníkovi neukládá. Proto je důležité, zda ji rada obce v organizačním řádu nebo jiném vnitřním předpisu schválí, neboť schválená systemizace pracovních míst následně podmiňuje průběh organizačních změn. Hovořím sice o obecním úřadu, protože jsem si ho vybrala jako vzor organizace pro rozbor organizačních změn, avšak výše uvedené o systemizaci pracovních míst platí obecně pro všechny organizace.

Potvrzení toho, že systemizace pracovních míst v organizační struktuře je její rozhodující prvek, přináší rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1803/2003 [13]. Za nejpodstatnější z mého pohledu považuji tu část rozsudku, která se zabývá vztahem mezi organizační strukturou a přehledem systemizovaných míst. Rozsudek posuzuje situaci, která nastala v Nejvyšším kontrolním úřadu v souvislosti s přijatou organizační změnou spočívající ve snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce v Nejvyšším kontrolním úřadu. Rozhodnutím prezidenta Nejvyššího kontrolního úřadu o organizační změně bylo naplánováno namísto dosavadních 14 pracovních míst (ve složení: vedoucí sekretariátu - 1, zástupce vedoucího - 1, referent - 7, metodik - 3, právník - 2) pouze 13 pracovních míst (ve složení: vedoucí

sekretariátu - 1, referent - 7, metodik - 2, právník - 2). V rámci organizačních změn mělo tudíž dojít ke snížení počtu metodiků o jednoho, zatímco počet referentů měl zůstat nezměněn. Nejvyšší kontrolní úřad chtěl docílit organizační změny tak, že za situace, kdy došlo před účinností organizační změny ke snížení počtu zaměstnanců ve funkci referent o jednoho skončením jeho pracovního poměru, neprovádět již snížení počtu zaměstnanců ve funkci metodik, a to s odůvodněním, že vlastního účelu organizační změny bylo dosaženo. V rozsudku však tento postup jako správný potvrzen nebyl:

*Rozhodne-li však zaměstnavatel (jeho statutární orgán) o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce tím způsobem, že tuto organizační změnu vyjádří novým přehledem systemizovaných míst, vyjadřuje tím - až do nového rozhodnutí statutárního orgánu – nejen, která z dosavadních pracovních míst v dosavadní organizační struktuře jako nepotřebná ruší, ale – jak z logiky věci plyne – rovněž i to, která z nich považuje i nadále za potřebná.*

Tento právní názor vyslovený Nejvyšším soudem České republiky dokazuje, že zaměstnavatel po přijetí rozhodnutí o organizační změně bude následné právní úkony konat v závislosti na tom, v jaké podobě byla schválena struktura organizace. Citace z tohoto judikátu jsem proto uvedla ještě před popisem jednotlivých vnitřních organizačních změn týkajících se struktury organizace konkrétního zaměstnavatele, aby bylo patrné, čím jsou mé úvahy o realizaci organizačních změn podloženy a proč při jejich rozboru kladu důraz na systemizaci pracovních míst v organizační struktuře.

V následujících podkapitolách se zaměřím na rozbor různých variant organizačních struktur obecních úřadů a popíšu, jak při jejich změnách může zaměstnavatel vůči zaměstnancům postupovat a řešit pracovněprávní vztahy. Před rozbohem připomínám, že pro obecní úřad je zákonem dané, že o jeho struktuře rozhoduje jako příslušný orgán rada obce. Je povinna schválit rozdělení odborů či oddělení úřadu a dále stanovit celkový počet zaměstnanců zařazených do úřadu. U této povinnosti již zákon radě obce dále neukládá, zda má organizační strukturu doplnit přehledem systemizovaných pracovních míst, ale pokud tak učiní, musí při organizačních změnách postupovat v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu České republiky [13].

### 3.2.1 Organizační struktura bez přehledu systemizovaných pracovních míst

Pro potřeby svého rozboru jsem navštívila přibližně třicet oficiálních webových stránek měst a jejich úřadů. Na nich jsem ve většině případů našla pouze organizační struktury úřadů členěné do odborů a oddělení, avšak bez přehledů systemizovaných míst. Některé úřady mají na svých stránkách umístěný přímo organizační řád. Na webových stránkách jsem našla platné organizační řády např. Městského úřadu Mělník [14], Městského úřadu Milevsko [15], Městského úřadu Písek [16], Městského úřadu Rakovník [17] a Městského úřadu Rychnov nad Kněžnou [18]. Ve všech těchto řádech však byla uvedena organizační struktura úřadu bez přehledu systemizovaných pracovních míst. Nebudu se pouštět do spekulací, zda tyto úřady mají systemizaci pracovních míst uvedenou v jiném vnitřním předpisu. Budu pracovat pouze s dokumenty, které jsou oficiálně přístupné. Vzhledem k tomu, že jsem našla nejvíce organizačních struktur bez přehledu systemizovaných pracovních míst, jak výše uvádím, budu se nejprve věnovat jim a organizačním změnám, které by v takto strukturovaných úřadech mohly probíhat.

Je-li úřad strukturován pouze do odborů a oddělení, bez systemizace pracovních míst, rada obce schvaluje v podstatě dvě varianty organizační struktury. Buďto schválí strukturu pouze s určením odborů a oddělení, nebo tuto doplní tím, že stanoví počty zaměstnanců v jednotlivých odborech či odděleních. Tou jednodušší variantou je tedy ta, kdy rada obce provede rozdělení úřadu do útvarů a k tomu schválí celkový počet zaměstnanců úřadu. Pak struktura úřadu může být následovná:

- odbor finanční,
- odbor vnitřních věcí,
- odbor správy majetku,
- odbor sociální,
- odbor kultury,
- odbor dopravy,
- odbor životního prostředí,
- odbor stavební,
- odbor školství.

U takto schválené organizační struktury je ještě důležité vysvětlit, že nic nevyovídá o skutečně zřízeném počtu pracovních míst. Úřad je sice v souladu s ustanovením § 102 odst. (2) písm. f) zákona o obcích [6] rozdělen do pracovních útvarů, má schválený podle ustanovení § 102 odst. (2) písm. j) téhož zákona celkový počet zaměstnanců, kterým se rozumí limit, jenž nesmí být překročen, avšak tento limit nemusí být naplněn, a nemusí tudíž odpovídat počtu skutečně zřízených či obsazených pracovních míst.

Druhou variantou organizační struktury bez systemizace pracovních míst je ta, ve které rada obce rozčlení úřad do odborů a oddělení a celkový schválený počet zaměstnanců rozdělí do jednotlivých odborů či oddělení. Pracovní pozice v jednotlivých útvarech však profesně nespecifikuje. Rada obce tak úřad uspořádá pouze podle hlediska, zda upřednostní strukturu s méně pracovními útvary a více zaměstnanci či naopak. Schéma obecního úřadu uvedené výše by pak bylo doplněno o počty zaměstnanců v odborech např. takto:

- odbor finanční (8 zaměstnanců),
- odbor vnitřních věcí (8 zaměstnanců),
- odbor správy majetku (7 zaměstnanců),
- odbor sociální (9 zaměstnanců),
- odbor kultury (5 zaměstnanců),
- odbor dopravy (8 zaměstnanců),
- odbor životního prostředí (7 zaměstnanců),
- odbor stavební (9 zaměstnanců),
- odbor školství (5 zaměstnanců).

V prvním případě rada obce nerozdělila zaměstnance do jednotlivých odborů, a proto by je tajemník úřadu, jako statutární orgán zaměstnavatele, do odborů rozdělil sám. Ve druhém případě již rada obce celkový počet zaměstnanců rozdělila do jednotlivých odborů, čímž určila, kolik v nich bude zřízeno pracovních míst. Zda vytvořená pracovní místa budou skutečně obsazena, o tom již rada obce nerozhoduje. O jejich obsazení a profesním složení tak opět rozhodne tajemník úřadu. Jako vzor obsazení odboru vyberu např. odbor vnitřních věcí, kde by tajemník s využitím katalogu prací [11] mohl stanovený počet zaměstnanců rozdělit takto:

- vedoucí odboru,
- referent pro vidimaci a legalizaci dokladů a úředních listin,
- referent pro zajišťování státoobčanské a matriční agendy,
- referent pro zajišťování přestupkové agendy,
- referent pro zajišťování agendy na úseku řidičských průkazů,
- referent pro zajišťování agendy technických průkazů,
- referent pro zajišťování agendy na úseku občanských průkazů,
- referent pro zajišťování agendy na úseku cestovních dokladů.

### **3.2.2 Organizační struktura s přehledem systemizovaných pracovních míst**

Organizační struktura s přehledem systemizovaných pracovních míst obsahuje členění úřadu do odborů či oddělení a přesně stanoví, kolik bude vytvořeno pracovních pozic v jednotlivých odborech a jaké činnosti budou na jednotlivých pozicích vykonávány. Na oficiálních webových stránkách měst jsem takto členěnou organizační strukturu úřadu s přehledem systemizovaných pracovních míst našla u města Votic [19]. Organizační struktura městského úřadu je zde rozdělena do osmi odborů a v každém odboru je stanoven konkrétní počet zřízených pracovních míst a ta jsou profesně označena dle katalogu prací [11]. Uvedu příklad, jak je zde provedena systemizace pracovních míst v odboru finančním [19]:

- vedoucí odboru,
- hlavní účetní,
- referent, agenda rozpočtu a financování,
- referent, agenda daňové a finanční správy,
- účetní účetních operací,
- finanční referent a pokladní.

Je-li pro obecní úřad radou obce schválena organizační struktura s přehledem systemizovaných pracovních míst, pak je v ní jednoznačně určeno, kolik, kde a jaké pracovní pozice budou v obecním úřadu vytvořeny. Tajemník jejich počet ani profesní složení nemůže měnit svým rozhodnutím. Pokud by chtěl v pracovních útvarech zvýšit či snížit počet zaměstnanců nebo by v nich chtěl provést změny z hlediska profesního a kvalifi-



kačnického složení, musel by nejprve požádat radu obce, aby za tímto účelem rozhodla o organizační změně viz [13]. Tajemník úřadu v případě schválené systemizované organizační struktury bez rozhodnutí rady obce nemůže žádné změny v pracovních útvarech provádět. I v tomto případě však platí, že tajemník nemá povinnost obsadit všechna zřízená pracovní místa, pokud zjistí, že pro činnost úřadu jejich obsazení není potřebné.

V závěru této podkapitoly chci zdůraznit, že z důvodu názornosti popisují situace při strukturalizaci obecního úřadu tak, jakoby rada obce či tajemník přišli do úřadu a teprve začali vytvářet jeho podobu. Avšak situace, že by tajemník a rada vstupovali do obce, ve které není již její úřad nějakým způsobem uspořádán, je nereálná. Proto je třeba, abych k této skutečnosti ještě vysvětlila, jaké možnosti mohou reálně nastat, když rada obce přistoupí k plnění své zákonné povinnosti a rozhodne o struktuře úřadu. Rada obce může postupovat několika způsoby:

- potvrdí již existující strukturu úřadu včetně stávajícího limitu zaměstnanců,
- zvýší počet odborů či oddělení úřadu a stanoví počet zaměstnanců v úřadu,
- sníží počet odborů či oddělení úřadu a stanoví počet zaměstnanců v úřadu,
- zvýší počet zaměstnanců zařazených do úřadu,
- sníží počet zaměstnanců zařazených do úřadu.

Výše uvedená rozhodnutí rady obce se promítnou nejen do organizační struktury úřadu, ale i do schváleného organizačního řádu. Ke každému rozhodnutí rady obce, které je výše uvedeno, může rada obce schválit organizační strukturu jednak bez systemizace pracovních míst, tak se systemizací pracovních míst. I když jsem poukázala, že rada obce vstupuje do rozhodování o úřadu v době, kdy ten je již zatížen minulými rozhodnutími, neznamená to, že nemůže jeho strukturu zcela změnit. Musí však vždy postupovat tak, aby úřad, který mění, byl schopen plnit úkoly dané mu zákonem.

### 3.3 Změna organizační struktury zaměstnavatele

V první kapitole jsem popsala pojem organizace a pojem organizační změna a ve druhé jsem uvedla rámcový přehled pracovněprávních důsledků organizačních změn. Ve třetí kapitole se věnuji průběhu organizačních změn již u konkrétního zaměstnavatele, za kterého jsem zvolila obec. Obec jsem nejprve charakterizovala dle zákona o obcích, ale pak jsem se na ni zaměřila především jako na zaměstnavatele. Popsala jsem obecní úřad jako ten orgán, do kterého obec zařazuje nejvíce svých zaměstnanců a následně jsem ukázala, jak může být obecní úřad, a to v souladu se zákonem o obcích, strukturován. Nyní se budu věnovat podrobnému rozboru organizačních změn v obecním úřadu. Již několikrát jsem uvedla, že pravomoc k rozhodování o organizačních změnách v úřadu má rada obce a v podkapitole 3.2.2 jsem nastínila, jakým způsobem o struktuře úřadu může rada obce rozhodovat. Rozhodne-li rada obce o jakékoliv organizační změně, ke svému rozhodnutí přijímá usnesení a tato usnesení se pak promítnou do organizačního řádu, jeho změn či jiného vnitřního předpisu. Tím se stávají veřejnými. Žádný zákon však přímo nestanoví, že by rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně muselo být vydáno písemně nebo zaměstnavatelem vyhlášeno. K tomu se vyjadřuje rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.8.2005, sp. zn. 21 Cdo 2735/2004 [20]:

*Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno.*

K uvedené citaci judikátu však musím doplnit, že v ustanoveních § 278 – 280 zákoníku práce [3], účinného od 1.1.2007, je již zaměstnavateli uložena povinnost informovat zaměstnance v dostatečném předstihu a vhodným způsobem mimo jiné o činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních, o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat mimo jiné zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňu-

jící zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním, nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny. Nicméně ani v uvedených ustanoveních zákoníku práce, která pojednávají o povinnosti zaměstnavatele projednat se zaměstnanci zamýšlené strukturální změny, jeho racionalizační nebo organizační opatření, není uvedeno, zda musí být rozhodnutí písemné a jak musí být nazváno. Rozhodnutí o organizační změně se posuzuje především podle jeho smyslu. Zároveň platnost rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není podmíněno dosažením jím sledovaného efektu. Tento právní názor uvádí rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.4.2004, sp. zn. Cdo 2204/2003 [21]:

*Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách samozřejmě není významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil. Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, 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, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru...; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) jen předstíral přijetím organizačního opatření změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, je třeba bez ohledu na to, jak své opatření označil – dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato.*

Na výše uvedených právních názorech, vyslovených v rozsudcích Nejvyššího soudu České republiky, jsem ukázala, jak zaměstnavatel musí a zároveň může postupovat, rozhodne-li se provést organizační změnu. Tyto zásady platí obecně pro všechny zaměstnavatele. Já se však vrátím ke své obci a jejímu úřadu, na kterém začnu konkrétní vnitřní organizační změny objasňovat. Postupně budu popisovat zvýšení limitu zaměstnanců, snížení limitu zaměstnanců, zřízení a zrušení pracovních míst a zřízení nebo zrušení pracovních útvarů.

### **3.4 Změny limitu zaměstnanců, zřízení či zrušení pracovních útvarů**

Rozhodne-li se rada obce provádět organizační změny spočívající ve změně limitu zaměstnanců, pak buďto navyšuje nebo snižuje počty zaměstnanců zařazených do obecního úřadu. Průběh těchto změn je opět podmíněn tím, jakou organizační strukturu rada obce pro úřad schválila. Dříve však, než začnu změny popisovat, zmíním se ještě pro úplný přehled o tom, co musí fyzická osoba splnit, aby se mohla stát zaměstnancem obce zařazeným do jejího úřadu.

#### **3.4.1 Podmínky přijetí zaměstnance se zařazením do obecního úřadu**

Obecní úřad jako orgán obce, do kterého obec zařazuje své zaměstnance, je obsazován zaměstnanci, kteří se dělí na úředníky a neúředníky. Na pracovněprávní vztahy úředníků se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o úřednících) [22], jinak. Úředník je definován v ustanovení § 4 zákona o úřednících [22]. Převážná část pracovních míst obecního úřadu je obsazována úředníky, kteří vykonávají správní činnosti. Ostatní zaměstnanci jsou ti, kteří vykonávají výhradně pomocné, servisní nebo manuální práce a ti, kteří výkon takových prací řídí. Podmínky pro vznik pracovního poměru úředníka stanoví zákon o úřednících. Uzavření pracovní smlouvy musí předcházet veřejná výzva nebo výběrové řízení. Vzhledem k tomu, že jako vzor úřadu popisují obecní úřad obce s rozšířenou působností, výběrové řízení je zde vždy podmínkou pro jmenování do funkce vedoucího úřadu a vedoucího úředníka a pro vznik pracovního poměru úředníka na dobu neurčitou. S ostatními za-

městnanci (neúředníci) může být pracovní smlouva uzavřena bez výběrového řízení. Jsou jimi např. uklízečky, řidiči. Je-li úředník přijímán obcí do obecního úřadu pouze na dobu určitou, nemusí vzniku tohoto pracovního poměru předcházet výběrové řízení. Výběrové řízení je však vždy podmínkou jmenování do funkce vedoucího úřadu a vedoucího úředníka, i kdyby toto jmenování bylo na dobu určitou.

Do obecního úřadu může být zařazen i zaměstnanec města, se kterým zaměstnavatel uzavře jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. I tito zaměstnanci, přestože nejsou v pracovním poměru, patří do limitu zaměstnanců, který pro obecní úřad schvaluje rada obce. Tajemník úřadu tedy nemůže přijmout ani zaměstnance, kteří by vykonávali v úřadě činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, aniž by k tomu získal souhlasné stanovisko rady obce. Přestože by to bylo třeba jen na týden a zaměstnanec by nebyl v pracovním poměru. Stanoví-li rada obce limit zaměstnanců obce zařazených do úřadu, pak do limitu patří všichni zaměstnanci. Rada obce by mohla umožnit tajemníkovi úřadu uzavírat pracovní poměry a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nad stanovený limit a za stanovených podmínek tehdy, kdyby k tomuto přijala usnesení. V něm by rozhodla, že nad stanovený limit zaměstnanců obce zařazených do úřadu umožňuje tajemníkovi uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a uzavírat pracovní poměry jako zástupy na dobu určitou, a to např. za dočasně nepřítomné zaměstnance. Tajemník by takto mohl postupovat, dokud by příslušné usnesení nebylo zrušeno nebo změněno.

### **3.4.2 Zvýšení limitu zaměstnanců u organizační struktury bez systemizace pracovních míst**

Rozhodne-li rada obce o organizační změně spočívající ve zvýšení limitu zaměstnanců, pak změnu provádí v souvislosti s organizační strukturou, kterou má pro úřad schválenou. Není-li provedena systemizace pracovních míst, pak organizační struktura může mít dvě varianty, o kterých se zmiňuji v podkapitole 3.2.1.

Jednodušší variantou, jak jsem již uvedla, je ta, ke které je schválen pouze celkový počet zaměstnanců zařazených do úřadu. V tomto případě, rozhodne-li rada obce o navýšení zaměstnanců, nestanoví, do kterého odboru bude zaměstnanec zařazen a ani nestanoví, o jakou pracovní pozici půjde. Zde si tajemník, jako statutární orgán zaměst-

navatele, rozhodne sám, do kterého odboru či oddělení úřadu zaměstnance zařadí a současně rozhodne, o jakou pracovní pozici půjde.

Druhou variantou organizační struktury je ta, ke které je schválen celkový počet zaměstnanců zařazených do úřadu a tento počet je rozdělen do jednotlivých odborů či oddělení. V tomto případě, rozhodne-li rada obce o navýšení zaměstnanců, stanoví, do kterého odboru či oddělení bude zaměstnanec zařazen, ve kterém pracovním útvaru dojde k navýšení zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že pracovní místa nejsou definována z profesního hlediska, může v souladu s potřebami úřadu rozhodnout o profesním složení nově vytvořených pracovních míst tajemník.

V úřadu může nastat i ta situace, že rada obce zvýší limit zaměstnanců, avšak žádné místo zřízeno nebude. K tomu dojde v tom případě, kdy tajemník úřadu potřebuje již zřízené pracovní místo obsadit ještě druhým zaměstnancem. Tato potřeba vyvstane ve chvíli, odejde-li např. zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nebo je-li zaměstnanec dlouhodobě nepřítomný. Vyhoví-li rada obce požadavku tajemníka, pak je místo obsazeno dalším zaměstnancem po dobu nepřítomnosti původního zaměstnance, a to na dobu určitou. Pracovní místo se tedy nezřizuje, ale počet zaměstnanců zařazených do úřadu se na základě rozhodnutí rady obce zvýší.

### **3.4.3 Zvýšení limitu zaměstnanců u organizační struktury se systemizací pracovních míst**

Má-li obec schválenou pro obecní úřad organizační strukturu s přehledem systemizovaných pracovních míst, pak rozhodne-li rada obce zvýšit počet zaměstnanců zařazených do úřadu, postupuje tak, že stanoví, ve kterém odboru či oddělení zřizuje pracovní místo a přesně ho určí popisem činností dle katalogu prací [11]. O zvýšení limitu zaměstnanců může rada obce rozhodnout i v souvislosti se zástupem za dlouhodobě nepřítomného zaměstnance viz 3.4.2, kdy nedojde ke zřízení pracovního místa.

### **3.4.4 Snížení limitu zaměstnanců u organizační struktury bez systemizace pracovních míst**

Rozhodne-li rada obce o organizační změně spočívající ve snížení limitu zaměstnanců, pak změnu provádí, jak již bylo uvedeno výše, v souvislosti s organizační strukturou, kterou má pro úřad schválenou. Průběh organizačních změn je obdobný jako

při zvyšování limitu zaměstnanců. Je-li k organizační struktuře schválen pouze celkový počet zaměstnanců zařazených do úřadu, rozhodne-li rada obce o snížení jejich počtu, pak nemůže určit, které místo a ve kterém odboru či oddělení bude zrušeno. O tom v návaznosti rozhodne tajemník úřadu jako statutární orgán zaměstnavatele a vybere pracovní místo, které v souladu s uvedeným rozhodnutím rady obce vyhodnotí jako nepotřebné. Je-li k organizační struktuře schválen celkový počet zaměstnanců zařazených do úřadu a tento počet je rozdělen do odborů či oddělení, rozhodne rada obce, ve kterém odboru či oddělení pracovní místo ruší. Vzhledem k tomu, že pracovní místa nejsou profesně rozlišena, může tajemník úřadu rozhodnout sám, kterému zaměstnanci v odboru či oddělení dá výpověď. Je-li totiž stanoveno, že např. odbor finanční je obsazen sedmi referenty a vedoucím odboru, pak rada obce rozhodne pouze v tom smyslu, že snižuje počet referentů na šest nebo na jiný nižší počet.

V úřadu může nastat obdobná situace, kterou jsem popsala při zvyšování limitu zaměstnanců. Rada obce může snížit limit zaměstnanců zařazených do úřadu, avšak žádné pracovní místo se v důsledku tohoto rozhodnutí rušit nebude a nikdo nedostane výpověď pro nadbytečnost. Je-li schválen organizační řád, kde je uveden pouze limit zaměstnanců, které je možno zařadit do úřadu, nevypovídá to nic o počtu zřízených či obsazených pracovních míst. Tajemník totiž nemusí pro stanovený limit zaměstnanců mít vytvořený či obsazený stejný počet pracovních míst. Může vyčkávat s vytvořením či obsazením pracovního místa, až jestli bude skutečně potřebné, a šetřit si tak mzdové prostředky. Usoudí-li, že zaměstnance potřebuje, přijme ho v rámci schváleného limitu. Rada obce tomuto postupu však může zabránit, pokud zjistí, že limit zaměstnanců převyšuje počet obsazených míst a úřad přesto pracuje a plní všechny své úkoly uspokojivě. Nevyužitý limit zaměstnanců sníží a neumožní tak tajemníkovi pracovní místo již obsadit.

### **3.4.5 Snížení limitu zaměstnanců u organizační struktury se systemizací pracovních míst**

Má-li obec schválenou pro obecní úřad organizační strukturu s přehledem systemizovaných pracovních míst, pak rozhodne-li rada obce snížit počet zaměstnanců zařazených do úřadu, postupuje tak, že stanoví, ve kterém odboru či oddělení ruší pracovní místo a přesně ho určí popisem činností.

### 3.4.6 Současné zřízení a zrušení pracovních míst

Při změně organizační struktury může dojít rozhodnutím zaměstnavatele ke zrušení i zřízení pracovních míst současně. U našeho sledovaného zaměstnavatele tedy rada obce může v některém odboru či oddělení místo zřídit a v jiném zrušit. Tento postup však může rada obce použít jedině tehdy, má-li schválenou systemizovanou organizační strukturu nebo strukturu s určeným počtem zaměstnanců v jednotlivých pracovních útvarech. Není-li splněna tato podmínka, pak pouze rozhodne buďto o zrušení nebo o zřízení pracovního místa v úřadu, ale nevyužije možnost současně jedno místo zřídit a druhé zrušit, protože nelze určit, které místo by to bylo. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost není tudíž podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců. Tento právní názor je vysloven v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 582/2004 [23]:

*Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečným tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Není pochyb o tom, že rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není vždy podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců u zaměstnavatele. Celkový počet zaměstnanců se v souvislosti s realizací organizačního opatření může i zvýšit, a to tehdy, bylo-li organizační opatření zaměřeno na změnu ve složení zaměstnanců z hlediska jejich profesí a kvalifikace. Zaměstnavatelům zákon uvedeným způsobem umožňuje, aby regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.*

Pokud hovořím o současném zřizování a rušení pracovních míst, mohou v této souvislosti nastat různé situace. Organizační změny mohou proběhnout jednak bez změny limitu zaměstnanců, jednak se změnou limitu zaměstnanců. Ruší-li zaměstnavatel pracovní místo a zároveň jiné pracovní místo zřizuje, pak může se zaměstnancem na rušeném pracovním místě sjednat dohodu o změně sjednaných pracovních podmínek dle ustanovení § 40 zákoníku práce [3], jestliže ten souhlasí s přechodem na nově vytvořené pracovní místo a splňuje předpoklady a požadavky pro výkon nově sjednaného druhu práce, popřípadě je-li ochoten si je doplnit. Pracovní poměr v takovém případě



nevzniká ani nekončí. Pokud ke sjednání této dohody nedojde, dá zaměstnavatel zaměstnanci na rušeném pracovním místě výpověď podle ustanovení § 52 odst. c) zákoníku práce [3] a na obsazení nově zřízeného pracovního místa buďto vyhlásí výběrové řízení, jde-li o místo úředníka na dobu neurčitou, nebo přijme zaměstnance (neúředníka) bez výběrového řízení.

Pokud zaměstnavatel zřizuje a zároveň ruší nestejný počet pracovních míst, pak se zachová podle toho, zda více míst ruší nebo zřizuje. Opět má možnost uzavřít s některým ze zaměstnanců dohodu o změně sjednaných pracovních podmínek dle ustanovení § 40 zákoníku práce [3], jestliže zaměstnanec souhlasí s přechodem na nově vytvořené pracovní místo. Nedojde-li ke sjednání této dohody, pak dá některému zaměstnanci nebo všem na rušených pracovních místech výpověď podle ustanovení § 52 odst. c) zákoníku [3]. I pro tento případ platí, že zaměstnancům, se kterými je sjednána dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek, pracovní poměr nevzniká ani nezaniká. S ostatními zaměstnanci na rušených pracovních místech, se kterými není uzavřena dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek, dojde k rozvázání jejich pracovního poměru.

### **3.4.7 Zřízení nebo zrušení pracovních útvarů**

Častou organizační změnou, která ovlivňuje výrazně organizační strukturu, je zřizování nebo rušení jednotlivých pracovních útvarů. Na obecním úřadu takto rada obce zřizuje nebo ruší odbory či oddělení. Rozhodne-li se rada obce zřídit odbor či oddělení, pak v nich většinou zřizuje nová pracovní místa. Při jejich obsazování postupuje tajemník úřadu v souladu se zákonem o úřednících a zákoníkem práce. Zřízením odboru či oddělení však nemusí vzniknout velké množství nově vytvořených pracovních míst, neboť může dojít jen k přesunu činností z některého pracovního útvaru stávajícího do nově zřízeného. Vždy však nově vznikne vedoucí pracovní místo. Ke vzniku a zániku odborů a oddělení uvedu přehled, jakým způsobem mohou být tyto pracovní útvary vytvořeny či zrušeny:

- a) Rada obce zřizuje nový odbor či oddělení, do kterého zařazuje činnosti, které úřad bude vykonávat nově.

- b) Rada obce zřizuje odbor či oddělení tak, že z některého z původně zřízených vyčlení určité pracovní činnosti a převede je do nově zřízeného odboru či oddělení.
- c) Rada obce z oddělení zřídí odbor nebo z odboru oddělení.
- d) Rada obce zřídí v již existujícím odboru oddělení, do kterých rozdělí jednotlivé činnosti, které odbor vykonává.
- e) Odbor vznikne sloučením několika odborů, respektive zrušením některého odboru či odborů a zařazením jejich činností do odboru jiného.

#### Zřízení odboru či oddělení s nově zařazenými činnostmi

Rada obce zřizuje odbor nebo oddělení s nově zařazenými činnostmi. Nedochozí k přesunu pracovních míst v rámci organizační struktury, vznikají pracovní místa nová. Obsazením nově zřízených pracovních míst úředníků musejí předcházet výběrová řízení viz 3.4.1. Pracovní poměr vedoucího odboru nebo oddělení se zakládá jmenováním. Již jsem uvedla, že podmínkou pro jmenování do funkce vedoucího úřadu a vedoucího úředníka je výběrové řízení, a to i v případě, pokud by byl vedoucí úředník jmenován pouze na dobu určitou.

#### Zřízení odboru či oddělení tak, že z některého původního jsou vyčleněny některé pracovní pozice a převedeny do nově zřízeného odboru či oddělení

Rada obce zřizuje nový odbor tak, že ze stávajícího odboru vyčlení skupinu činností, které zařadí do odboru či oddělení, které nově zřídí. Vyčlenění zaměstnanci přejdou do nového odboru či oddělení, budou však vykonávat stále stejný druh práce. Nemusí být proto s nimi sjednána dohoda o změně pracovních podmínek, neboť k nim nedochází. Druh práce jim zůstává stejný, místo výkonu práce také, neboť se předpokládá, že zaměstnavatel v pracovní smlouvě uvádí jako místo výkonu práce obecní úřad. Na místo vedoucího odboru nebo oddělení vyhlásí tajemník výběrové řízení. Pracovní poměr vedoucího úředníka se založí jmenováním na základě výsledků výběrového řízení. U vedoucího zaměstnance neúředníka by vzniku pracovního poměru nepředcházelo výběrové řízení. Do nově zřízeného odboru či oddělení se přesunou vyčlenění zaměstnanci, kteří jsou započtení ve stávajícím celkovém limitu zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že místo vedoucího nového odboru či oddělení se zřizuje nově, nad rámec sta-

nového limitu, musí rada obce při této organizační změně zároveň zvýšit limit zaměstnanců. Pokud by limit zaměstnanců zvýšit nechtěla, musela by zrušit některé referentské místo. To by pak bylo nahrazeno místem vedoucího nového odboru či oddělení. Na místo vedoucího nemůže být převeden žádný z referentů původního odboru, ze kterého se činnosti vyčleňují, neboť místo vedoucího odboru či oddělení může být obsazeno pouze na základě výběrového řízení viz výše. Teprve, pokud by některý stávající referent ve výběrovém řízení uspěl a byl na vedoucí pracovní místo jmenován, byla by s ním sjednána dohoda o změně pracovních podmínek.

#### Zřízení odboru z oddělení či naopak

Rozhodne-li rada obce o zřízení odboru z oddělení, pak zřídí odbor, do kterého převede činnosti, které vykonávalo oddělení, a oddělení jako samostatné zruší. V tomto případě zanikne pracovní místo vedoucího oddělení a vznikne pracovní místo vedoucího nově zřízeného odboru. Na místo vedoucího odboru musí být vyhlášeno výběrové řízení. Samozřejmě, že se do něj vedoucí rušeného oddělení může přihlásit a může být na pozici jmenován, ale až na základě výsledku tohoto výběrového řízení viz výše. K této organizační změně rada obce zároveň rozhodne, zda bude změnu provádět v rámci daného limitu zaměstnanců, nebo zda limit změní. Obdobný postup by byl zachován v případě, pokud by rada obce rozhodla o zřízení oddělení z odboru.

#### V odboru vznikne oddělení

Rada obce zřídí oddělení ve stávajícím odboru. Znamená to, že např. odbor, ve kterém je obsazeno místo vedoucího a 16 míst referentů, se rozdělí na dvě oddělení. Vedoucí odboru zůstane na svém místě a zbývá rozdělit 16 pracovních míst do dvou oddělení. V tomto okamžiku musí rada obce rozhodnout, zda v odboru, který dělí do oddělení, ponechá stejný limit zaměstnanců. Pokud ho ponechá, pak musí zrušit dvě místa referentů odboru a do oddělení je nepřevádět, protože v každém oddělení vznikne místo vedoucího. Na toto místo nemůže být žádný z referentů obsazen na základě dohody o změně sjednaných pracovních podmínek. Místo vedoucího musí být obsazeno na základě výběrového řízení viz výše. Pokud však rada obce chce do oddělení převést všechna pracovní místa referentů z původního odboru, musí zvýšit limit zaměstnanců, a to o počet, který připadne na místa vedoucích oddělení.

### Odbor vznikne sloučením několika odborů, respektive zrušením některého odboru či odborů a zařazením jejich činností do odboru jiného

Rozhodne-li rada obce o organizační změně spočívající ve zřízení odboru sloučením některých stávajících odborů, pak postupuje tak, že k odboru s více zaměstnanci přiřazuje odbor s menším počtem zaměstnanců, který jako samostatný odbor zruší. Původní odbor je rozšířen o nové činnosti a často bývá nově přejmenován, aby byla patrná jeho nová obsahová náplň. Při této organizační změně záleží na tom, zda rada obce převede do rozšířeného odboru všechna pracovní místa referentů z rušeného odboru, nebo zda některá zruší. V případě rušení některého z nich, dá zaměstnanci výpověď. Při této organizační změně zaniká vždy pracovní místo vedoucího zrušeného odboru. Nemůže se stát, že by vedoucí odboru, je-li jeho místo zrušeno, byl automaticky převeden na místo referenta rozšířeného odboru, jak jsem již uvedla výše. Jeho druhem práce je vedoucí odboru, nikoliv referent. Místo vedoucího rušeného odboru zaniká. Pokud by se převedl stejný počet zaměstnanců odboru rušeného do odboru rozšířeného, znamenalo by to, že rada obce rozšiřuje počet míst referentů, protože místo vedoucího odboru nepřevádí. Původní odbor, který se rozšiřuje, svého vedoucího má, a jak již bylo několikrát zdůrazněno, místo vedoucího se obsazuje na základě výběrového řízení jmenováním. V praxi nastává většinou ta situace, že z rušeného odboru je převáděn počet zaměstnanců, který odpovídá stávajícímu počtu referentů rušeného odboru. Jejich počet se nerozšiřuje, spíše dochází při takovémto slučování ke zrušení některých pracovních pozic.

### **3.5 Pracovněprávní důsledky vnitřních organizačních změn**

O vnitřních organizačních změnách obecně pojednávám v podkapitole 1.1.3 a výčet jejich pracovněprávních důsledků podávám v podkapitole 2.2. Z nich bych se nyní chtěla podrobněji věnovat vzniku pracovního poměru a rozvázání pracovního poměru výpovědí. Ty považuji za hlavní pracovněprávní důsledky vnitřních organizačních změn. Pohled, který uvádím, se nepatrně liší od názoru, který vyslovil JOUZA [24] ohledně organizačních změn uvnitř pracoviště. Dělí také organizační změny na vnitřní,

které nepřesahují rámec zaměstnavatele, a na změny, které přesahují rámec firmy. Tvrdí ale, že v závislosti na povaze vnitřních organizačních změn zaměstnavatel v souladu s platnými právními předpisy přizpůsobuje pracovní vztahy novým požadavkům zejména za využití ustanovení zákoníku práce o změně pracovní smlouvy, především pak o změně sjednaného druhu práce nebo sjednaného místa výkonu práce a ustanovení o zvyšování a zajišťování potřebné kvalifikace či rekvalifikace zaměstnanců. Oproti jeho názoru si myslím, že organizační změnou je zasažen pracovní poměr zaměstnance ve své podstatě a novým požadavkům, jež vzejdou z rozhodnutí o organizační změně, se nelze přizpůsobit pouhou jeho změnou. V praxi se ukazuje, že v největší míře dochází při vnitřních organizačních změnách buďto ke vzniku pracovního poměru, nebo k jeho rozvázání výpovědí z důvodu nadbytečnosti. Chce-li zaměstnavatel zefektivnit svoji činnost např. tím, že pořídí nový počítačový program pro evidenci majetku, pak se zaměstnanci změně přizpůsobí tak, že se naučí v novém programu zpracovávat data, rozšíří si tak kvalifikaci, ale jejich druh sjednané práce se tím nezmění. Ke druhu práce ještě doplním, že k její změně podle ustanovení § 40 zákoníku práce [3] může dojít jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnavatel tudíž ke změně sjednaného druhu práce zaměstnance nutit nemůže, neboť se nejedná o jednostranný právní úkon. Rozhodne-li se ale zaměstnavatel, že v důsledku užívání nového programu ušetří práci, kterou vykonává určitý zaměstnanec, pak rozhodne o zrušení jeho místa. K žádné dohodě o změně pracovní smlouvy, k rekvalifikaci či zvýšení kvalifikace zaměstnance nedojde. Domnívám se, že druhý popisovaný případ se zrušením pracovního místa je nejčastějším pracovněprávním důsledkem vnitřních organizačních změn. Tento názor zastávám i přesto, že vím, že pracovní trh se v současnosti pod tíhou hospodářské krize velice mění. Byl-li v posledních letech tažen zaměstnanci a zaměstnavatelé museli čelit problému, jak být pro zaměstnance atraktivní, a museli být flexibilní při získávání nových pracovníků, nyní kritéria flexibility změnila stranu a naopak zaměstnanec je ten, kdo se musí přizpůsobit svou mobilitou, z čehož vyplývá, že i při organizačních změnách bude ochotněji přistupovat na dohody se zaměstnavatelem ohledně svého sjednaného druhu práce.

### 3.5.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká tehdy, rozhodne-li zaměstnavatel či příslušný orgán o zřízení nového pracovního místa, anebo obsazuje-li již zřízené pracovní místo na dobu určitou za dlouhodobě nepřítomného pracovníka viz 3.4.2. Vznik pracovního poměru je v obecním úřadu podmíněn tím, zda je přijímán úředník nebo neúředník a tím, zda je přijímán na dobu určitou či neurčitou viz 3.4.1. Pracovní poměr úředníka se vždy zakládá pracovní smlouvou nebo jmenováním podle ustanovení § 33 zákoníku práce [3].

Jmenováním se pracovní poměr zakládá u omezeného okruhu vedoucích zaměstnanců. Jde o jmenování v případech, kdy tak stanoví zvláštní právní předpis, nebo v případech, které jsou taxativně uvedeny v ustanovení § 33 odst. 3 písm. a) až g) zákoníku práce [3]. Jmenování je jednostranný právní úkon. Zákoník práce formu jmenování ani podstatné náležitosti jmenování nestanoví. Ze jmenování by však mělo být patrné, na kterou pracovní pozici byl zaměstnanec jmenován a který den byl stanovený dnem nástupu do práce. Po jmenování však většinou zaměstnavatel se zaměstnancem uzavírá smlouvu, která upravuje pracovní podmínky jmenovaného zaměstnance, ale která nezakládá pracovní poměr. Tato smlouva nesmí být v rozporu s kogentními ustanoveními zákoníku práce a v rozporu se zásadami pracovněprávních vztahů. Pracovní poměr jmenováním vzniká pouze u těch osob, které nebyly v pracovním poměru k zaměstnavateli, u něhož byly na vedoucí pracovní pozici jmenovány.

#### Podstatné a další náležitosti pracovní smlouvy

Nejběžnějším právním úkonem, na jehož základě vzniká pracovní poměr, je pracovní smlouva. Jde o dvoustranný právní úkon, na jehož základě vzniká pracovní poměr. Podle ustanovení § 34 zákoníku práce [3] musí zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít pracovní smlouvu písemně a musí v ní být obsažen druh práce, který má zaměstnanec vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Pokud by se účastníci nedohodli na některé výše uvedené podstatné náležitosti, nedošlo by k platnému uzavření pracovní smlouvy. Pracovní smlouva však může obsahovat i jiné než podstatné náležitosti. K uzavření takové smlouvy je třeba, aby adresát návrhu vyslovil souhlas s celým obsahem návrhu smlouvy. Vznik práv a povinností z uzavřené pracovní smlouvy lze vázat na splnění určitých podmínek. Například lze odložit účinnost uzavřené pracovní smlouvy na dokončení

kvalifikačních předpokladů či požadavků. Jde o odkládací podmínku. Teprve jejím splněním nabude pracovní smlouva účinnosti, dojde ke vzniku pracovního poměru. Naproti tomu nesplnění odkládací podmínky znamená, že dosud neúčinný právní úkon již účinnosti nenabude.

Podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je druh práce. Má zásadní význam proto, neboť vymezuje, jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat. Zde je důležité, jak široce je druh práce vymezen. Nesmí být však vymezen tak široce, že by umožňoval zaměstnavateli, aby přiděloval zaměstnanci jakoukoliv práci, pak by pracovní smlouva nebyla platně uzavřena. Znamenalo by to totiž, že není vymezen druh práce, na který je zaměstnanec přijímán. Zaměstnavatel často zaměstnanci předává dokument, který je nazýván „pracovní náplň“. V něm je blíže specifikován sjednaný druh práce. Vždy musí být v souladu se sjednaným druhem práce v pracovní smlouvě. Pracovní náplň, není-li součástí pracovní smlouvy, může zaměstnavatel jednostranně měnit. K další podstatné náležitosti pracovní smlouvy patří místo výkonu práce. Obdobně, jako se připouští sjednat v pracovní smlouvě více druhů práce, je možné sjednat i více míst výkonu práce. Podstatný význam má vymezení výkonu práce pro vymezení pracovní cesty, pro uplatňování cestovních náhrad. Zaměstnavatel nemůže zaměstnance přeložit k výkonu práce do jiného města bez souhlasu zaměstnance. Mimo sjednané místo práce je zaměstnanec povinen konat práci jen v případě pracovní cesty, na kterou může být vyslán jen na základě dohody s ním. Třetí důležitou náležitostí pracovní smlouvy je den nástupu do práce. V den nástupu vzniká pracovní poměr. Může být sjednán přesným datem, ale může být vázán i na konkrétní skutečnost. Ode dne nástupu do práce vzniká zaměstnanci povinnost práci vykonávat a zaměstnavateli povinnost práci přidělovat. Jako den nástupu do práce může být sjednán i den pracovního klidu.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně a jedno její vyhotovení předat zaměstnanci. Pokud by neměla pracovní smlouva písemnou formu, nebyla by z důvodu tohoto nedostatku neplatná. V ustanovení § 21 odst. (1) zákoníku práce [3] je totiž uvedeno, že pokud by nebyl právní úkon učiněn ve formě, kterou požaduje zákoník práce, byl by neplatný, a to tehdy, pokud by to zákoník práce výslovně stanovil. To však ustanovení § 34 odst. (3) zákoníku práce [3] nestanoví. Dále pak ustanovení § 21 zákoníku práce [3] výslovně vylučuje možnost dohodnout si mezi stranami, v případě pracovní smlouvy, neplatnost pro nedostatek formy. Z tohoto vyplývá, že i

pracovní smlouva sjednaná ústně či konkludentně bude platná a vznikne na jejím základě pracovní poměr. I pro takto uzavřenou pracovní smlouvu platí, že může vzniknout pouze na základě projevů vůle učiněných způsobem a za okolností, které nevyvolávají pochybnosti o tom, že úmysl obou stran směřoval ke sjednání pracovního poměru určitého obsahu. Za sjednaný druh práce pak lze považovat ten, který zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele a pro zaměstnavatele začne vykonávat. Za sjednané místo se považuje to, v němž začal pracovat a za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy zaměstnanec začne práci vykonávat.

V pracovní smlouvě může zaměstnavatel a zaměstnanec sjednat zkušební dobu. Je-li sjednána, nesmí být v souladu s ustanovením § 35 zákoníku práce [3] delší než 3 měsíce. Zkušební dobu lze sjednat i se jmenovaným zaměstnancem. Zkušební dobu mohou strany pracovního poměru sjednat na kratší dobu, ale nemusí ji sjednat vůbec. Zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. K jejímu prodloužení může dojít pouze na základě zákona, a to podle ustanovení § 35 odst. (2) zákoníku práce [3]. Podle tohoto ustanovení se zkušební doba prodlužuje o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby. Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná, což je výslovně uvedeno v ustanovení § 35 odst. (3) zákoníku práce [3].

V pracovní smlouvě mohou být uvedeny údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Pokud nejsou v pracovní smlouvě uvedeny, je zaměstnavatel povinen v souladu s ustanovením § 37 zákoníku práce [3] zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru, což platí i pro změny těchto údajů. Toto ustanovení je v souladu s ustanovením § 13 odst. (2) písm. d) a e) a ustanovením § 31 zákoníku práce [3]. Zde je zakotvena povinnost poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích, seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy a povinnost informovat před uzavřením pracovní smlouvy fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy nebo ze jmenování na pracovní místo vyplynuly.

### **3.5.2 Rozvázání pracovního poměru výpovědí**

Rozhodne-li zaměstnavatel či příslušný orgán o zrušení pracovního místa, je-li obsazené, pak zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď podle ustanovení § 52 písm. c)



zákoníku práce [3], kdy výpovědním důvodem je nadbytečnost zaměstnance. O výběru nadbytečných zaměstnanců obecně rozhoduje výhradně zaměstnavatel. Tento právní názor vyslovil Nejvyšší soud České republiky např. v rozsudku ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1803/2003 [13]:

*...o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat, ... soud není oprávněn přezkoumávat důvody, které vedou zaměstnavatele k organizační změně, ani důvody, které ho vedou při nadbytečnosti několika pracovníků k výběru osob, jejichž místo požaduje výpověď ke zrušení...*

Při výběru nadbytečného zaměstnance je však třeba, aby zaměstnavatel postupoval v souladu s ustanovením § 16 zákoníku práce [3], který mu ukládá zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, i když zde přímo není uvedeno v oblasti propouštění zaměstnanců. Na tuto oblast působnosti např. odkazuje článek 3 odst. (1) písm. c) směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29.června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ [25].

Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3] se od výpovědních důvodů v ustanoveních § 52 písm. a) a b) zákoníku práce [3] liší tím, že i po organizační změně zaměstnavatel neztratí možnost zaměstnanci přidělovat práci. Avšak jeho práce není nadále pro zaměstnavatele potřebná, neboť se zaměstnanec stal uskutečněním organizační změny nadbytečným. Uvedený výpovědní důvod umožňuje zaměstnavateli, aby reguloval počet svých zaměstnanců i jejich složení z hlediska profesí a kvalifikací. Aby zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti, je nezbytné, aby byly splněny tyto podmínky:

- zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodl o organizačních změnách,
- zaměstnanec se stal nadbytečným,
- existuje příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.

Rozhodnutí o organizačních změnách přijímá u zaměstnavatele ten, kdo je oprávněn činit za zaměstnavatele pracovněprávní úkony. O organizačních změnách však může rozhodnout i k tomu příslušný orgán na základě zvláštního zákona, kterým je u

mého konkrétního zaměstnavatele rada obce. K výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3] může zaměstnavatel přistoupit až poté, co bylo přijato rozhodnutí o organizačních změnách. Rozhodnutí o organizačních změnách není pracovněprávním úkonem, ale jde o faktický úkon, na nějž nedopadají důvody neplatnosti. Tento právní názor je uveden např. v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.9.2008, sp. zn. 21 Cdo 2549/2007 [26]:

*Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. 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 (například pro podání výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce), a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.*

Rozsudek dále vyvozuje, že pokud rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu není právním úkonem, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil ten, kdo je k tomu oprávněn.

Zaměstnanec je nadbytečným tehdy, jestliže jeho práce, kterou vykonává podle sjednané pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce, není pro zaměstnavatele na základě rozhodnutí o organizačních změnách zcela nebo v dosavadním rozsahu potřebná. Závěr o nadbytečnosti zaměstnance musí vycházet z druhu práce, který zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává podle pracovní smlouvy, a z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon této práce zcela nebo v dosavadním rozsahu pro zaměstnavatele nepotřebným.

Příčiny nadbytečnosti zaměstnance nemohou spočívat např. v nezpůsobilosti vykonávat sjednané práce nebo v porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti ani tehdy, jestliže nadbytečnost vznikla nikoliv v důsledku organizačních změn, ale v příčinné souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců. Nemá ani smysl, aby zaměstnavatel přejmenovával pracovní místa, neboť nadbytečnost je vždy posuzována podle obsahu pracovního místa vzhledem k druhu práce

sjednané v pracovní smlouvě, nikoliv k názvu pracovního místa. Pokud by bylo zrušeno pracovní místo zaměstnance, avšak bylo by vytvořeno nové s jiným názvem, přičemž jeho obsahem by byla práce, kterou by mohl zaměstnanec vzhledem k druhu práce sjednané v pracovní smlouvě vykonávat, nejednalo by se v takovém případě o nadbytečnost zaměstnance.

O příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance jde tehdy, bylo-li rozhodnutí o organizačních změnách bezprostřední příčinou nadbytečnosti zaměstnance. Zaměstnanec není nadbytečným pro zaměstnavatele tehdy, vykonává-li práce, kterých se rozhodnutí netýká, nebo pokud rozhodnutí upravuje změny na jiném pracovišti. V příčinné souvislosti s rozhodnutím o organizačních změnách by nebyla nadbytečnost zaměstnance ani tehdy, pokud by mohlo být organizační změny dosaženo jinak. Například k rozhodnutému snížení stavu zaměstnanců by mohlo dojít tím, že ještě před podáním výpovědi by byl pracovní poměr rozvázán s jiným zaměstnancem. Při organizační změně, kdy je však ke zrušení určeno konkrétní místo, by pouhým snížením pracovních míst nedošlo k naplnění organizačního rozhodnutí viz [13].

U rozhodnutí o organizačních změnách je třeba důsledně rozlišovat jeho přijetí a účinnost rozhodnutí. K výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3] může zaměstnavatel přistoupit až poté, co bylo přijato rozhodnutí o organizačních změnách. Zruší-li zaměstnavatel nebo příslušný orgán, v našem případě rada obce, pracovní místo tak, že bude zrušeno dříve než proběhne výpovědní doba, pak zaměstnanci bude do jejího konce chybět druh práce, který s ním byl sjednán v pracovní smlouvě. Tím vznikne překážka na straně zaměstnavatele, pro kterou zaměstnanec nemůže vykonávat svou činnost, do zaměstnání tudíž nedochází a pobírá ode dne zrušení jeho pracovního místa náhradu platu ve výši průměrného výdělku dle ustanovení § 208 zákoníku práce [3] do doby skončení výpovědní doby. Je-li zrušeno pracovní místo s ohledem na výpovědní dobu, pak zaměstnanec činnosti vykonává po celou její délku. Zaměstnavatel, který přistupuje k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí z organizačních důvodů, by měl tudíž dbát toho, aby pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby a s nastalou organizační změnou. Výpověď nesmí být zaměstnanci dána tak, že by pracovní poměr skončil dříve než v pracovním dni předcházejícímu dni, v němž

nastává účinnost organizačních změn, k čemuž se vyslovuje rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.4.2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 [21]:

*Zaměstnanec nemusí být vždy pro zaměstnavatele nadbytečným již v době podání výpovědi. ... Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat v okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizační změně, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi. Pracovní poměr podle podané výpovědi však nesmí skončit dříve, než nastala účinnost rozhodnutých organizačních změn.*

V některých případech se může stát, že zaměstnavatel přistoupí k ne zcela průhledným vnitřním organizačním změnám, a to proto, aby se zbavil „nepohodlného zaměstnance“. Pak se dostává do situace, kdy řeší, za jak dlouhou dobu může obnovit zrušené pracovní místo. Pokud bylo pracovní místo zrušeno, má se zato, že ke dni skončení pracovního poměru byl zaměstnanec skutečně nadbytečným. Obnovení tohoto pracovního místa může nastat až poté, kdy dojde ke změně vnějších skutečností, kdy např. stát přesune na obecní úřad další výkon agendy státní správy a zaměstnavatel má objektivní důvod místo obnovit. Není tedy důležité, za jak dlouho lze místo obnovit, nýbrž, zda nastala objektivní změna situace, která potřebu obnovy místa vyvolala.

#### Náležitosti a podání výpovědi, odvolání výpovědi, forma výpovědi

Dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, pak musí postupovat v souladu s ustanovením § 50 zákoníku práce [3]. Výpověď z pracovního poměru, kterou dává zaměstnavatel, je jednostranný pracovněprávní úkon zaměstnavatele adresovaný zaměstnanci. Tento úkon směřuje k rozvázání pracovního poměru s výpovědní dobou. Výpovědí lze rozvázat nejen pracovní poměr, ale také právní vztah z dohody o pracovní činnosti nebo rovněž, pokud bylo sjednáno, právní vztah z dohody o provedení práce. Výpovědí může být rozvázán pracovní poměr uzavřený na neurčito nebo na dobu určitou. V tomto případě však doba trvání pracovního poměru nesmí uplynout dříve než výpovědní doba. Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, podává výpověď osobně. Místo něj ji mohou podat osoby jím pověřené. Byl-li zaměstnavatel zbaven nebo omezen ve způsobilosti k právním úkonům, podává za něj výpověď soudem ustanovený opatrovník. Za zaměstnavatele, který je právnickou osobou, podají výpověď ti, kdo činí

její právní úkony. Zaměstnavatel je povinen podání výpovědi z pracovního poměru předem projednat s odborovou organizací v souladu s ustanovením § 61 zákoníku práce [3]. Poruší-li zaměstnavatel tuto povinnost, nezpůsobuje to neplatnost výpovědi. Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru v ochranné době, jinak jde o neplatný pracovněprávní úkon viz 2.2.4.

Podstatnou náležitostí výpovědi zaměstnavatele je vymezení výpovědního důvodu. Zaměstnavatel smí přistoupit na rozdíl od zaměstnance k rozvázání pracovního poměru výpovědí jen z důvodů výslovně uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce [3]. Jiný důvod výpovědi by vedl k neplatnosti tohoto pracovněprávního úkonu. Výpovědní důvod musí být ve výpovědi náležitě vymezen. Musí být jasné, v čem výpovědní důvod spočívá. Skutkové vymezení výpovědního důvodu vylíčené ve výpovědi musí být současně natolik podrobné, aby nevyvolávalo pochybnosti, jaký důvod byl za účelem rozvázání pracovního poměru výpovědí uplatněn. Ve výpovědi dané zaměstnavatelem nesmí být dodatečně změněn použitý výpovědní důvod. Zda byla dána zaměstnavatelem zaměstnanci výpověď z pracovního poměru skutečně z některých důvodů uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce [3], se řeší podle stavu a se zřetelem na okolnosti, které tu byly v době výpovědi. Délka výpovědní doby nemusí být ve výpovědi uvedena.

Výpověď z pracovního poměru může být odvolána vždy, dojde-li její odvolání druhému účastníku pracovního poměru nejpozději současně s výpovědí. Pokud byla výpověď druhému účastníku již doručena a je proto právně účinná, může být později odvolána, a to jen s jeho souhlasem. K odvolání výpovědi může dojít až do uplynutí výpovědní doby. Vysloví-li druhý účastník souhlas s odvoláním výpovědi, výpověď tím pozbývá všechny své právní účinky od počátku a v právních vztazích mezi účastníky platí stejný stav, jako kdyby k výpovědi z pracovního poměru nikdy nedošlo. V případě, že druhý účastník s odvoláním výpovědi nesouhlasí, zůstávají její právní účinky navzdory jejímu odvolání zachovány.

Výpověď z pracovního poměru musí být dána v souladu s ustanovením § 50 odst. (1) zákoníku práce [3] písemně. Neplatnost výpovědi z pracovního poměru se řídí ustanovením § 20 zákoníku práce [3]. Z něho vyplývá, že může být platná i ústně učiněná výpověď, ale jen tehdy, jestliže se neplatnosti nedovolá účastník, který ji obdržel. Drápal [3] ve výkladu k ustanovení § 50 zákoníku práce [3] poukazuje na to, že

s nedostatkem písemné formy odvolání výpovědi nebo souhlasu s odvoláním výpovědi se neplatnost pracovněprávního úkonu nespojuje. Tyto úkony lze platně učinit ústně.

Výpověď z pracovního poměru, odvolání výpovědi a souhlas s odvoláním výpovědi, učiněné zaměstnavatelem v písemné formě, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Doručování dokumentů do vlastních rukou se řídí ustanoveními § 334 až 336 zákoníku práce [3]. Předpokladem proto, aby nastaly právní účinky výpovědi, je její doručení druhému účastníkovi.

Okamžikem podání výpovědi nezaniká ukončovaný právní vztah, ale teprve uplynutím výpovědní doby. Délka výpovědní doby činí v souladu s ustanovením § 51 zákoníku práce [3] nejméně 2 měsíce. Delší výpovědní doba může být stanovena v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v pracovní či jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Nejvýše přípustná délka výpovědní doby není výslovně stanovena, avšak neměla by být sjednána v rozporu s dobrými mravy. Výpovědní doba začíná vždy běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po kalendářním dni, v němž byla druhému účastníkovi řádně doručena výpověď. Později končí výpovědní doba tehdy, stanoví-li tak zákon. Výpovědní doba končí např. později tehdy, uplyne-li poslední den příslušného kalendářního měsíce v ochranné době. Uplynul-li poslední den výpovědní doby v ochranné době, dochází ke stavení běhu výpovědní doby podle ustanovení § 53 odst. (2) zákoníku práce [3]. Znamená to, že ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a že tedy výpovědní doba skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. K prodloužení nebo stavení výpovědní doby nedochází, jestliže ochranná doba, která začala běžet po podání výpovědi, skončila ještě před uplynutím výpovědní doby. Protože výpovědní doba skončila až po uplynutí ochranné doby, nemá v tomto případě ochranná doba na běh výpovědní doby žádný vliv. Ke stavení výpovědní doby nedochází, sdělí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že na prodloužení výpovědní doby netrvá. Výpovědní doba pak skončí stejně, jako kdyby k ochranné době nedošlo. Sdělení zaměstnance má takový právní následek jen tehdy, učinil-li je před uplynutím posledního dne neprodloužené výpovědní doby. Zákoník práce nestanoví, jakou formou má zaměstnanec toto sdělení učinit

V souvislosti s přerušením výpovědní doby ochrannou dobou chci upozornit na to, že v případě, kdy by chtěl zaměstnanec uplatnit žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, musí toto učinit v souladu s ustanovením § 72 zákoníku práce

[3] nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Uvedená lhůta je lhůtou hmotněprávní a prekluzivní. Nebyla-li podána žaloba, končí pracovní poměr podle nenapadeného právního úkonu, i když by byl tento úkon jinak neplatný.

### **3.5.3 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, fikce nadbytečnosti**

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Takto zní první věta ustanovení § 73 odst. (6) zákoníku práce [3]. Vyplyvá z ní, že pracovní poměr, který byl založen jmenováním na dobu určitou, skončí odvoláním z této funkce nebo vzdáním se této funkce. Vidím v tomto ustanovení rozpor s ustanovením § 48 zákoníku práce [3], kde jsou vymezeny způsoby rozvázání a skončení pracovního poměru, přičemž odvolání z funkce nebo vzdání se funkce mezi nimi uvedeno není.

Je-li odvolán vedoucí zaměstnanec z funkce nebo pokud se funkce vzdá, a nejde-li o pracovní poměr založený jmenováním na dobu určitou, pak je mu zaměstnavatel povinen podat návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, a to v souladu s již zmiňovaným ustanovením § 73 odst. (6) zákoníku práce [3]. Současné pojetí „jiné práce“ má odpovídat zdravotnímu stavu zaměstnance a jeho kvalifikaci. Předchozí právní úprava termínu „jiná vhodná práce“ považovala za tuto práci tu, která odpovídala zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno kvalifikaci zaměstnance. K mnohým rozsudkům, které tento termín takto vykládaly, patřil i rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1322/2002 [27]:

*Jinou pro zaměstnance vhodnou prací se rozumí práce odpovídající zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci zaměstnance. Jde tedy o práci, kterou je zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci schopen vykonávat. Z toho, že jiná práce má odpovídat pokud možno i kvalifikaci zaměstnance, je nutno dovodit, že takovou prací je třeba rozumět především práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance a teprve potom (není-li pracovní místo odpovídající kvalifikaci zaměstnance volné) práci, která odpovídá pokud možno nejvíce kvalifikaci zaměstnance, a*

*posléze (není-li volné ani pracovní místo odpovídající co nejvíce kvalifikaci zaměstnan-  
ce) práci, pro kterou se zvláštní kvalifikace nevyžaduje. ... Vhodnou prací není ovšem  
taková, kterou zaměstnanec není schopen vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu  
stavu, pro své omezené schopnosti nebo pro nedostatek kvalifikace, pokud kvalifikaci  
nemůže získat jen předchozí přípravou.*

### Fikce nadbytečnosti

Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle ustanovení § 52 písm.c) je třeba odlišovat od fikce tohoto výpovědního důvodu. Zaměstnanec, který byl ze svého místa odvolán nebo který se vedoucího pracovního místa vzdal a jehož pracovní poměr stále trvá, nemá stanoven druh práce, který by byl pro zaměstnavatele povinen vykonávat. Zaměstnavateli se proto ukládá, aby navrhl zaměstnanci nové pracovní zařazení na jinou práci, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu a jeho kvalifikaci. Pokud zaměstnanec nabídku jiné práce odmítne, nebo pokud zaměstnavatel takovou práci nemá, nastává jednak překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce [3], jednak fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3]. Zaměstnavatel může tudíž dát takovému zaměstnanci výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3], aniž by se pro naplnění tohoto výpovědního důvodu vyžadovalo, aby se skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o organizační změně. Až do uplynutí výpovědní doby je zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci z důvodu překážky v práci náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku.

Po skončení pracovního poměru z důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3] má zaměstnanec právo na odstupné poskytované podle ustanovení § 67 zákoníku práce [3], jen jestliže byl z vedoucího místa odvolán a jestliže důvodem odvolání bylo zrušení jím zastávaného vedoucího pracovního místa v důsledku organizační změny, a to v souladu s ustanovením § 73 odst. (6) zákoníku práce [3], kde se říká „...odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.“ Toto ustanovení § 73 odst. (6) zákoníku práce [3] zmiňuji záměrně, neboť se týká bezprostředně tématu mé práce. V kapitole 3 jsem se věnovala vnitřním organizačním změnám u konkrétního zaměstnavatele a v této



souvislosti jsem zpracovala přehled možných vnitřních organizačních změn na obecním úřadu. Mezi nimi jsem uváděla i ty, které se týkaly rušení pracovních útvarů viz 3.4.7. Při nich dochází k rušení pracovních míst vedoucích zaměstnanců. Postupoval-li by zaměstnavatel v dikci ustanovení § 73 odst. (6) zákoníku práce [3], pak by nejprve vedoucího zaměstnance z rušeného pracovního místa odvolal a teprve následně by mu dal výpověď z nadbytečnosti. U mého konkrétního zaměstnavatele, u něhož jsem organizační změny analyzovala, však tento postup možný není. Již jsem uvedla, že pracovní poměr úředníků obce upravuje zákon o úřednících. Zákoník práce se na jejich pracovní právní poměry vztahuje pouze tehdy, nestanoví-li zákon o úřednících jinak. A právě institut odvolání z funkce vedoucího úředníka či vedoucího úřadu upravuje samostatně § 12 zákona o úřednících [22]. Zde jsou taxativně vymezeny tři důvody, pro které lze vedoucího úředníka či vedoucího úřadu odvolat:

- pozbyl-li některý z předpokladů uvedených § 4 zákona o úřednících,
- porušil-li závažným způsobem některou ze svých zákonem stanovených povinností nebo dopustil-li se nejméně dvou méně závažných porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců,
- neukončil-li úředník vzdělání vedoucích úředníků ve lhůtě podle § 27 odst. 1 zákona o úřednících.

Z výše uvedeného výčtu vyplývá, že zrušení vedoucího pracovního místa není důvodem pro odvolání vedoucího úředníka z pracovního místa. Dojde-li tedy k takovým organizačním změnám, při kterých bude zrušeno pracovní místo vedoucího úředníka (vedoucí odboru či vedoucí oddělení), zaměstnavatel mu dá výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3], aniž by ho předtím odvolával z funkce.

K možnosti dát vedoucímu zaměstnanci výpověď bez předchozího odvolání z funkce se obecně vyjadřuje i rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.5.2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005 [28], který uvedl, že výpověď z nadbytečnosti může být vedoucímu zaměstnanci dána, aniž by se své funkce vzdal nebo z ní byl odvolán:

*Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že také pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním lze ukončit výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce nebo okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 a § 54 odst. 1 zák. práce bez toho, že*

*by před takovým ukončením pracovního poměru musel být zaměstnanec odvolán ze své funkce nebo se jí musel předtím vzdát.*

Přistoupil-li zaměstnavatel ke splnění povinností, které mu v souvislosti s odvoláním vedoucího zaměstnance nebo se vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance ukládá ustanovení § 73 odst. (6) zákoníku práce [3], v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu, je na to navazující výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem. K tomuto závěru dospěl ve svém rozsudku Nejvyšší soud České republiky ze dne 15.2.2005, spis. zn. 21 Cdo 1573/2004 [29]. Přestože Nejvyšší soud České republiky rozhodoval podle právní úpravy obsažené v předchozím zákoníku práce, lze závěr Nejvyššího soudu ČR ohledně dobrých mravů použít i v současné době. Nejvyšší soud posuzoval případ, kdy žalobce byl odvolán z funkce ředitele školy, přičemž žalovaná mu nabídla práci učitele s částečným pracovním úvazkem, že pro něj nemá jinou vhodnou práci. Žalobce tuto práci odmítl. V této souvislosti se v rozsudku objevuje pojem fikce nadbytečnosti. Je zde vysloven názor, že zákon tu vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, která nastává v případě, jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance, který byl odvolán z funkce nebo který se funkce vzdal, jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci nebo jestliže zaměstnanec odmítne nabídku zaměstnavatele, aby pro něho dále konal takovou práci; z důvodu takto nastalé nadbytečnosti může zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Soud zde nesouhlasí s názorem dovolatele, podle kterého má zaměstnavatel povinnost nabídnout zaměstnanci odvolanému z funkce, jež se obsazuje jmenováním, pracovní místa, jež „jsou volná v době odvolání z funkce“. Povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci další pracovní zařazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, je totiž, stejně jako skutečnost, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, výlučně předpokladem pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí a pro její splnění nemůže být rozhodný jiný okamžik, než ve kterém nastávají právní účinky výpovědi. V rozsudku je poukázáno na to, že zaměstnavatel nemusí být v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru výpovědí zaměstnanci odvolanému z funkce veden při plnění uložených mu povinností poctivým záměrem. Prokáže-li se, že zaměstnavatel nepřistoupil ke svým povinnostem se záměrem naplnit jejich účel, ale v rozporu „s ustálenými dobrými mravy“ s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu, nemůže výpověď z pracovního poměru požívat právní ochrany a je

třeba ji považovat za neplatný právní úkon. V rozsudku je přímo popsáno jednání, které by takto bylo hodnoceno. Kdyby například zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co by u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance, který byl odvolán z funkce a dostal výpověď z nadbytečnosti, vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl nabídnout, a veden přímým úmyslem by tím vytvořil v době výpovědi takový stav, který by mu umožňoval (jinak úspěšně) tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, a mělo-li současně jeho jednání přímý cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu. V rozsudku je však zároveň poukázáno na to, že zaměstnavatel není povinen vytvářet pracovní příležitosti jen proto, aby mohl zaměstnanci, který byl odvolán z funkce obsazované jmenováním nebo který se této funkce vzdal, nabídnout jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci. Bylo-li však v posuzovaném případě u žalované zřízeno místo vychovatele (vychovatelky) školní družiny ode dne 1.9.1998 a bylo-li nejpozději dne 27.8.1998 (tedy v době výpovědi dané žalobci) již o zřízení tohoto místa rozhodnuto, pak rozsudek uzavírá, že žalovaná byla povinna toto místo žalobci nabídnout (za předpokladu, že práce vychovatele byla pro něj vhodná), neboť pracovní poměr účastníků měl podle výpovědi podané dne 27.8.1998 skončit později než v den, ke kterému bylo toto pracovní místo vytvořeno.

*Bylo-li však u zaměstnavatele zřízeno nové pracovní místo, nelze je při plnění povinností zaměstnavatele podle ustanovení § 65 odst.3 věty druhé zák. práce nebo podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce opomenout jen proto, že má být obsazeno až v budoucnu, jestliže s výkonem práce na takovém místě má být započato dříve, než by skončil (podle uvažované výpovědi) pracovní poměr zaměstnance, v jehož prospěch jsou tyto povinnosti založeny. I když je pro platnost výpovědi rozhodný stav v době jejího podání a i když v době (z pohledu zaměstnavatele uvažované) výpovědi ještě nebylo započato s výkonem práce na již zřízeném pracovním místě, je v tomto směru rozhodující, že nové pracovní místo již bylo zřízeno a že v době (z pohledu zaměstnavatele uvažované) výpovědi je lze zaměstnanci nabídnout, samozřejmě s tím, že s výkonem práce na tomto místě bude započato až v den, ke kterému bylo zřízeno [29].*

### 3.5.4 Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3] nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku, jak je uvedeno v ustanoveních § 67 a 68 zákoníku práce [3]. Úředníkovi vedle tohoto odstupného náleží další odstupné ve výši a za podmínek stanovených v ustanovení § 13 zákona o úřednících [22]. Nový zákoník práce, účinný od 1.1.2007, neukládá již oproti předchozí právní úpravě zaměstnavateli tzv. nabídkovou povinnost v souvislosti se zrušením pracovního místa. Podle ní musel zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci, kterému bylo jeho rozhodnutím zrušeno pracovní místo, jinou pro něho vhodnou práci. Tato povinnost již zaměstnavateli uložena není. Rozhodoval-li však po 1.lednu 2007 např. Nejvyšší soud ČR o dovolání žalobců proti rozsudkům okresních a krajských soudů o následcích neplnění nabídkové povinnosti zaměstnavatele, pak vždy rozhodoval podle ustanovení zákoníku práce platného v době výpovědi, což dokládá např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.2.2008, sp. zn. 21 Cdo 1125/2007 [30].

Zaměstnanci, který se sám vzdal vedoucího pracovního místa nebo který byl odvolán z jiného důvodu než v souvislosti s jeho rušením v důsledku organizační změny, při skončení pracovního poměru pro fikci výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3] odstupné nenáleží.

### 3.5.5 Hromadné propouštění

Jak jsem již uvedla v podkapitole 2.2.2, zákoník práce upravuje pravidla pro hromadné propouštění v ustanoveních § 62 až 64 [3]. Hromadné propouštění zaměstnanců je upraveno v souladu se směrnicí Rady 98/59/ES ze dne 20.července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění [31]. Tato směrnice patří k nejdůležitějším evropským předpisům, které se vztahují ke skončení pracovního poměru. Hromadné propouštění je ve směrnici definováno jako propouštění z důvodů nesouvisejících s osobou zaměstnance, pokud se pracovní poměr rozvažuje s určitým počtem zaměstnanců v určité době. Směrnice se nevztahuje na hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo po vykonání určitých prací po uplynutí sjednané doby nebo vykonání dané práce, na

zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních organizací a posádky námořních lodí. Do české právní úpravy zapracoval tuto směrnici zákon č. 155/2000 Sb. s účinností od 1.1.2001 [32].

V ustanovení § 62 zákoníku práce [3] jsou uloženy povinnosti zaměstnavateli při rozvazování pracovního poměru s větším počtem zaměstnanců. Právní úprava tohoto ustanovení se odlišuje od předchozí v tom, že ustanovení bylo doplněno o výčet informací, které je zaměstnavatel povinen poskytnout předtím, než dá jednotlivým zaměstnancům výpověď. Ustanovení o skončení pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance bylo vyřazeno do samostatného ustanovení § 63 zákoníku práce [3]. Popisovaná zákonná úprava dopadá jen na výpovědi z pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce [3], tzn. výpovědi z organizačních důvodů. Na jiné způsoby ukončení pracovního poměru se tato pravidla nevztahují. Postup podle ustanovení § 62 zákoníku práce [3] se použije jen v těch případech hromadného propouštění, kdy má dojít v období 30 kalendářních dnů po sobě následujících ke skončení pracovního poměru výpovědí u stanoveného počtu zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele o určité velikosti, případně u určitého procenta zaměstnanců. Hromadné propouštění se netýká zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají méně než 20 zaměstnanců.

Za hromadné propouštění se považuje, pokud v období 30 kalendářních dnů dojde k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce [3] nebo skončí dohodou z týchž důvodů alespoň:

- 10 zaměstnanců, pokud je jich u zaměstnavatele zaměstnáno 20 až 100,
- 10% zaměstnanců, pokud je jich u zaměstnavatele zaměstnáno 101 až 300,
- 30 zaměstnanců, pokud je jich u zaměstnavatele zaměstnáno více než 300.

Výjimka z pravidla, že úprava hromadného propouštění dopadá jen na skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce [3], platí v případě, že je z uvedeného důvodu končen pracovní poměr výpovědí alespoň s pěti zaměstnanci. V takovém případě se do celkového počtu propouštěných zaměstnanců započítávají i ti, se kterými je pracovní poměr v uvedeném období ukončen také dohodou z důvodu podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce [3]. Jiné způsoby skončení pracovního poměru v uvedeném období se nezapočítávají. Povinnosti, které

zaměstnavateli ukládají výše uvedená ustanovení, musí splnit dříve, než dá výpověď prvnímu zaměstnanci, popř. uzavře dohodu o skončení pracovního poměru. V tomto okamžiku proto bude rozhodující celkový počet zaměstnanců.

Jsou-li u zaměstnavatele naplněny předpoklady režimu hromadného propouštění, musí zaměstnavatel před dáním první výpovědi z pracovního poměru splnit povinnosti vyplývající ze zákona jednak vůči odborové organizaci nebo radě zaměstnanců (případně vůči každému zaměstnanci) a jednak vůči příslušnému úřadu práce. Povinnost spolupráce se zástupci zaměstnanců je dána v této posloupnosti:

- odborová organizace, pokud nepůsobí, pak
- rada zaměstnanců, pokud nepůsobí, pak
- každý zaměstnanec.

Ve vztahu k odborové organizaci nebo radě zaměstnanců (případně každému zaměstnanci) je zaměstnavatel povinen nejpozději 30 dnů před dáním první výpovědi z pracovního poměru písemně informovat o:

- svém záměru hromadně propouštět,
- důvodech hromadného propouštění,
- počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- odstupném, popřípadě dalších právech propouštěných zaměstnanců.

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel musí stanovit hlediska, podle kterých bude vybírat zaměstnance, které bude propouštět, a o kterých je následně v souladu s ustanovením § 62 odst. (2) písm. e) zákoníku práce [3] povinen informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců. V tomto ustanovení je nepřímě zaměstnavateli dána povinnost stanovit kritéria pro výběr zaměstnanců, kterým zaměstnavatel dá výpověď

z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce [3], avšak povinnost stanovená pouze pro režim hromadného propouštění.

Vůči odborové organizaci nemá zaměstnavatel pouze oznamovací povinnost. Otázky hromadného propouštění s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců musí zaměstnavatel projednat. Odborové organizaci nebo radě zaměstnanců je zaměstnavatel povinen doručit svá sdělení, která zasílá úřadu práce, a to jak první informaci o zahájení jednání o hromadném propouštění, tak závěrečnou zprávu.

Zaměstnanci je zaměstnavatel povinen sdělit den doručení závěrečné zprávy zaměstnavatele úřadu práce. Tato povinnost se vztahuje jen na ty zaměstnance, kterých se ustanovení o hromadném propouštění týká.

Již ve fázi projednání záměru hromadného propouštění je zaměstnavatel povinen písemně informovat úřad práce o opatřeních podle ustanovení § 62 odst. (2) zákoníku práce [3] uvedených výše a také o zahájení jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců (případně se všemi zaměstnanci). O svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců (případně se všemi zaměstnanci) je zaměstnavatel povinen příslušnému úřadu práce prokazatelně doručit písemnou zprávu. V této závěrečné zprávě je povinen uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Pokud bylo na zaměstnavatele vydáno rozhodnutí o úpadku, je povinen doručit písemnou zprávu úřadu práce pouze na jeho žádost.

I když zákon ukládá zaměstnavateli plnit informační povinnost písemně, vzhledem k tomu, že s nedodržením písemné formy není spojena sankce neplatnosti, bude takový úkon platný i při nedodržení písemné formy. Ani u závěrečné zprávy podle ustanovení § 62 odst. (5) zákoníku práce [3] nedodržení předepsané písemné formy nezpůsobuje automaticky neplatnost takového úkonu. Protože však tato zpráva musí být úřadu práce „prokazatelně doručena“, bude vyhotovována zpravidla písemně. Porušení povinnosti prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců nemá ve vztahu k platnosti skončení pracovního poměru výpovědi u dotčených zaměstnanců žádné právní následky. Nesplnění uvedené povinnosti zaměstnavatelem má za následek, že výpovědní doba, která na základě výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem v rámci hromadného propouštění začala běžet prvním

dnem kalendářního měsíce po doručení výpovědi zaměstnanci, skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem příslušnému úřadu práce. Doručení písemné zprávy příslušnému úřadu práce má tedy zásadní vliv na běh výpovědní doby. Pracovní poměr proto nemůže podle výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem v rámci hromadného propouštění skončit dříve, než po uplynutí 30 dnů ode dne, kdy bude alespoň dodatečně prokazatelně doručena příslušnému úřadu práce písemná zpráva zaměstnavatele o jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovým orgánem. Jak vyplývá z ustanovení § 51 odst. (2) zákoníku práce [3] ve spojení s ustanovením § 63 zákoníku práce [3], pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení této písemné zprávy, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, což neplatí jen v případě, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

K obsahu písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce se v nedávné době vyjádřil Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 15.7.2008, sp. zn. 3013/2007 [33]. Nejvyšší soud ČR jako soud dovolací posuzoval případ, kdy byl se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti. Pracovní poměr byl rozváznán v rámci hromadného propouštění. Zaměstnanec napadl tuto výpověď žalobou u soudu s tím, že v žalobě uvedl výhrady k obsahu písemné zprávy a dále, že mu žalovaný zaměstnavatel nesdělil, kdy byla písemná zpráva doručena úřadu práce. Zaměstnanec vycházel ze závěru, že jeho pracovní poměr může skončit až tehdy, až bude ze strany zaměstnavatele doručena příslušnému úřadu práce taková písemná zpráva, která neobsahuje žádné nedostatky. Dovolací soud tento závěr neučinil. Podle názoru Nejvyššího soudu ČR je významné to, zda a kdy byla písemná zpráva doručena příslušnému úřadu práce [33]:

*Doručí-li zaměstnavatel prokazatelně písemnou zprávu podle ustanovení § 52 odst.4 zák. práce příslušnému úřadu práce, aniž by úřad práce považoval tuto zaměstnavatelovu povinnost za nesplněnou, není z pohledu skončení pracovního poměru zaměstnance podle ustanovení § 52 odst.6 zák. práce významné, zda má k obsahu zprávy výhrady hromadně propouštěný zaměstnanec. Písemná zpráva zaměstnavatele podle ustanovení § 52 odst.4 zák. práce je určena příslušnému úřadu práce, právních poměrů*



*zaměstnanec se může dotýkat jen z pohledu možného prodloužení výpovědní doby podle ustanovení § 52 odst.6 zák. práce a zaměstnancovy výhrady k podané (a prokazatelně doručené) zprávě nemají z hlediska doby skončení jeho pracovního poměru výpovědi právní význam.*

Má-li zaměstnavatel doručit příslušnému úřadu práce písemnou informaci a závěrečnou zprávu podle ustanovení § 62 odst. (4) a (5) zákoníku práce [3], pak zákoník práce ani jiný právní předpis příslušnost úřadu práce výslovně neurčuje. Takto příslušným úřadem práce je třeba rozumět každý úřad práce. V tomto smyslu rozhodl Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 18.10.2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005 [34]:

*Jestliže tedy zákon „nepovažoval za nutné a potřebné“ stanovit, jak má být určen ve smyslu ustanovení § 52 odst. 3, 4 a 6 zák. práce „příslušný úřad práce“, nelze učinit jiný závěr, než že takto „příslušným úřadem práce“ je třeba rozumět každý úřad práce, a že tedy tímto způsobem byla založena – obdobně jako například u vymezení místní příslušnosti úřadů práce při poskytování informací o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a poradenské činnosti týkající se zaměstnání podle ustanovení § 6 odst. 2 části první věty za středníkem zákona o zaměstnanosti – místní příslušnost kteréhokoliv úřadu práce.*

Přestože Nejvyšší soud České republiky rozhodoval podle právní úpravy obsažené v předchozím zákoníku práce, s ohledem na nezměněný text zákona lze tento závěr Nejvyššího soudu ČR použít i v současné době.

## **4 ORGANIZAČNÍ ZMĚNY PŘESAHOJÍCÍ RÁMEC ORGANIZACE**

V předchozí kapitole jsem se podrobněji věnovala vnitřním organizačním změnám. Pro názornost popisu jsem si vybrala sice zaměstnavatele konkrétního, nicméně popsala jsem na něm obecně platné pracovněprávní důsledky vnitřních organizačních změn. V této kapitole přehled pracovněprávních důsledků, které se vztahují k organizačním změnám, rozšířím o institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právě tento posledně jmenovaný je spojený s organizačními změnami, jež přesahují rámec zaměstnavatele, avšak nejsou výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce [3]. Nejprve se zaměřím na obecnou charakteristiku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, poté se podrobněji budu věnovat převodu části zaměstnavatele, zrušení zaměstnavatele a smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

### **4.1 Přejedod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle komunitárního práva a judikatury ESD**

Cílem mé práce není přinést historický exkurz do vývoje komunitárního práva v oblasti sociální ochrany zaměstnanců, kterých se dotknou organizační změny. Není však možné, abych nezmínila první směrnici, která v evropském rozměru řešila dopady transformace podniků na zaměstnance. První právní úpravu v této oblasti přinesla směrnice ze dne 14.2.1977 č. 77/187/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání nebo části podniků. Tato směrnice výrazně zasáhla do národních právních úprav. Její význam je patrný i z toho, že se k ní váže nejrozsáhlejší judikatura Evropského soudního dvora (dále jen ESD). GREGOROVÁ [35, s. 1109] uvádí, že k této směrnici existuje přibližně padesát rozhodnutí ESD a většina z nich je použitelná i v současnosti, kdy směrnice byla novelizována a poté z důvodu přehlednosti a racionality kodifikována. Uvádí dále,

že účel směrnice je nejlépe vymezen v jednom pozdějším rozhodnutí ESD ve věci Henke C-298/94, ESD zde vyslovil, že :

*...směrnice zajišťuje ochranu pracovníků proti možným nepříznivým následkům, které by jim mohly vzniknout ze změn ve struktuře podniků vyvolaných ekonomickými trendy na národní a komunitární úrovni prostřednictvím mimo jiné převodu podniků, podnikání nebo částí podnikání jiným zaměstnavatelům jako důsledek převodů nebo fúzí..*

Otázka aplikace směrnice však v praxi nebyla úplně jednoznačná. ESD se ve svých rozhodnutích musel mnohokrát vyslovit, zda se v konkrétním případě jedná o převod v rámci směrnice či nikoliv. Klíčem k řešení této otázky je správné posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o převod „hospodářské jednotky“ či nikoliv.

Pojem „hospodářská jednotka“ jako označení pro podnik či závod nebo jejich část, má svůj původ, jak upozorňuje GREGOROVÁ [35], zejména v rozhodnutí ESD ve věci Spijkers C -24/85. Soud v uvedeném rozhodnutí stanovil kritéria, podle kterých je možné posoudit, zda se v konkrétním případě jedná o převod podniku v působnosti směrnice či nikoliv. Za klíčové kritérium soud označil právě tu okolnost, zda se jedná o převod „hospodářské jednotky“, která si zachová svoji „hospodářskou totožnost“. Posoudit, zda se jedná v konkrétním případě o převod, přísluší vnitrostátním soudům, které by měly vycházet z kritérií, která se postupně formulovala v rozhodnutích ESD a na která odkazuje GREGOROVÁ [35, s.1118] v již zmiňovaném rozhodnutí ESD ve věci Spijkers C -24/85 a kterými jsou:

- *druh podnikání,*
- *zjištění, zda na nový subjekt přecházející či nepřecházející hmotná aktiva (např. nemovitosti či movité věci),*
- *převzetí nebo nepřevzetí personálu novým subjektem; převzetí nebo nepřevzetí zákazníků,*
- *stupeň podobnosti mezi činnostmi dosavadního podniku a činnostmi uskutečňovanými u nového subjektu po převodu,*
- *případná doba přerušování činnosti podniku, který je předmětem převodu.*

V některých svých rozhodnutích však ESD dovedl, že k přechodu jednotky dojde i za situace, pokud nedojde k převedení hmotných nebo nehmotných složek, které předchází zaměstnavatel používal k výkonu převáděné činnosti. K tomuto závěru dospěl např. ve věci C-392/92, Christel Schmidt, jak uvádí ŠTEFKO ve výkladu k ustanovení § 338 zákoníku práce [3]. V tomto rozhodnutí ESD dospěl k závěru, že pro aplikaci směrnice není rozhodná ani skutečnost, že převod činnosti není doprovázen převodem materiálních prostředků, pokud však převáděná činnost zachová svou identitu. Toto extenzivní pojetí pojmu převod podniku bylo následně ESD zužováno, a to např. v rozhodnutí Sūzen C- 13/95. GREGOROVÁ [35, s.1118] uvádí, že dle tohoto rozhodnutí se zachováním dosavadní hospodářské identity rozumí především pokračování ve stejných činnostech přejímajícím subjektem, ale i zachování zaměstnanců, organizace práce, provozních postupů. Uvedená tendence užšího výkladu se projevila zejména v rozhodovací činnosti ESD v 90. letech. ESD svůj extenzivní výklad zúžil a pod aplikaci směrnice začal zahrnovat pouze případy, kde je převáděná hospodářská jednotka jako seskupení osob a majetku. Tento proces omezování výkladu však nebyl stabilní.

Směrnice č. 77/187/EHS byla doplněna směrnicí č. 98/50/ES ze dne 29.června 1998. Jedním z nejvýznamnějších důsledků přijetí této směrnice byla ta skutečnost, že směrnice rozšířila pojem převodu podniku nebo jeho části i na nájem podniku a současně místo pojmu „podnik“ zakotvila nový právní pojem „hospodářská jednotka“. Novelizace směrnice tedy nově vymezila pojem „převod podniku nebo části podniku“, který se na rozdíl od původní úpravy neodvíjel od pojmu „podnik“, ale od pojmu „hospodářská jednotka“. Celkové vymezení se odvíjelo od skutečnosti, zda převodem hospodářské jednotky bude zachována její identita. Tato směrnice rovněž přinesla v čl. 4a úpravu přechodu podniku, podnikání nebo jejich částí v rámci konkurzního řízení nebo obdobného řízení o platební neschopnosti a zčásti tak modifikovala dosavadní judikaturu ESD.

Z důvodu přehlednosti byly směrnice č. 77/187/EHS a směrnice č. 98/50/ES nově kodifikovány ve směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12.3.2001 [36], která tak představuje jejich úplné znění. Znamená to, že směrnice nezavádí nové instituty, ale upřesňuje jednotlivé pojmy v souladu s rozsáhlou judikaturou ESD. Hlavním smyslem směrnice je zachování postavení zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele, to znamená, umožnění pokračovat jim v pracovněprávním vztahu s novým zaměstnavatelem.

Pravidla směrnice jsou závazná a není dovoleno se od nich odchýlit v neprospěch zaměstnanců. Oblast působnosti a definice jsou uvedeny v kapitole I. Působnost směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle. Směrnice se vztahuje na všechny převody, ať už realizované na základě smlouvy, správního nebo zákonného aktu nebo rozhodnutí soudu. Nevztahuje se na změny zaměstnavatele způsobené smrtí původního zaměstnavatele, zestátněním nebo exekucí. Směrnice se dále nevztahuje na námořní lodě a na správní reorganizaci orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy. Článek 2 vykládá pojmy „převodce“, „nabyvatel“, „zástupci zaměstnanců“, „zaměstnanec“. Kapitola II se věnuje zachování práv zaměstnanců, kapitola III pojednává o informování a projednávání se zaměstnanci a kapitola IV je ponechána závěrečným ustanovením, kde ve článku 12 je zrušující ustanovení vůči novelizované směrnici 77/187/EHS. Právním jádrem nové směrnice zůstává článek 3, který definuje právní zákonné následky převodu podniku. Přijímající nabyvatel vstupuje dnem převodu do všech práv a povinností, které existovaly ke dni převodu.

Jedním z posledních rozhodnutí ESD, které se týká aplikovatelnosti směrnice Rady 2001/23/ES [36], byl rozsudek ve věci C - 466/07 ze dne 12. února 2009 [37]. Skutková podstata případu, ohledně něhož německý soud položil předběžnou otázku, byla následující. Dietmar Klarenberg, od 1. ledna 1989 zaměstnán u společnosti ET Electrotechnology GmbH (dále jen „ET“), byl dne 1. května 1992 jmenován ředitelem sekce „F+E/ET-Systeme/Netzwerk/IBS“ (dále jen sekce „F+E/ET“) společnosti ET. Tato sekce byla dále rozdělena na tři oddělení, totiž oddělení „F+E/ET-Systeme“, které bylo pod vedením D. Klarenberga a dále na oddělení „EDV/Netzwerk/Serversysteme/Datensicherung“ a „Produktion/Schaltschranke/Platinen“, která byla pod vedením pana Neumanna, jenž byl rovněž zástupcem ředitele celé sekce, tedy Dietmara Klarenberga. Dne 22. listopadu 2005 uzavřela ET se společností Ferrotron a s její mateřskou společností smlouvu „o koupi a prodeji aktiv a podniku“ týkající se výrobků vyvinutých sekcí „F+E/ET“. Dle této smlouvy mateřská společnost společnosti Ferrotron nabyla veškerá práva na programové vybavení, patenty, přihlášky patentů, vynálezy související s uvedenými výrobky, jakož i práva k názvům výrobků a k technickému know-how, vývojový hardware, inventář výrobního materiálu náležející společnosti ET, seznam dodavatelů a zákazníků. Společnost však převzala jen určitý

počet zaměstnanců společnosti ET, totiž pana Neumanna a tři inženýry z oddělení „F+E/ET-Systeme“. Tito bývalí zaměstnanci společnosti ET byli následně začleněni do struktury zavedené společností Ferrotron a vykonávali mimo jiné úkoly související s výrobky, které nebyly společností Ferrotron získány od společnosti ET. Dietmar Klarenberg se následně soudně domáhal toho, aby ho společnost Ferrotron vzala do svých služeb jako ředitele sekce. Soud však jeho návrh zamítl a D. Klarenberg se následně odvolal. Odvolací soud se domníval, že sekce „F+E/ET-Systeme/Netzwerk/IBS“ pod vedením D. Klarenberga je „částí závodu“ podle německého práva, která byla převedena na společnost Ferrotron, vzhledem k tomu, že Ferrotron získala základní výrobní prostředky dotčeného závodu, příslušné seznamy dodavatelů a zákazníků, převzala část zaměstnanců disponujících know-how a že její mateřská společnost nabyla práva k hlavním výrobkům a technologiím. Dále se odvolací soud zabýval otázkou, zda se ale jedná o převod ve smyslu směrnice Rady 2001/23/ES. (Z německé judikatury totiž vyplývá, že se o převod jedná jen tehdy, pokud nabyvatel zachová organizační samostatnost části závodu. Naproti tomu není část závodu považována za převedenou, pokud je zcela začleněna do organizační struktury druhého podniku nebo pokud je práce vykonávána v rámci značně větší organizační struktury.) Odvolací soud položil tedy ESD předběžnou otázku, zda se jedná o převod části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele vyplývající ze smluvního převodu ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) a b) směrnice Rady 2001/23/ES pouze tehdy, jestliže je část podniku nebo závodu u nového zaměstnavatele i nadále provozována jako organizačně samostatná část podniku nebo závodu. ESD v dané věci rozhodl takto:

*Článek 1 odst. 1 písm. a) a b) směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů, nebo části podniků nebo závodů musí být vykládán v tom smyslu, že tato směrnice může být použita rovněž v situaci, v níž si převedená část podniku nebo závodu nezachová svou organizační samostatnost, za předpokladu, že je zachována funkční vazba mezi jednotlivými převedenými výrobními faktory a že tato vazba umožňuje nabyvateli tyto faktory využívat za účelem provozování stejné nebo obdobné hospodářské činnosti, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.*

Z výše uvedeného přehledu vyplývá, že evropská úprava rozumí přechodem podniku, podnikání nebo jejich části přechod „hospodářské jednotky“, kterou je soubor

osob a věcí provozující určitou hospodářskou činnost. Jednotka je útvarem zaměstnanců, hmotných i nehmotných prostředků. K přechodu hospodářské jednotky dojde tehdy, pokud je u nabyvatele zachována její totožnost. ŠTEFKO ve výkladu k ustanovení § 338 zákoníku práce [3] uvedl, že ESD zdůraznil, že při rozhodování, zda došlo k přechodu, je nezbytné zohlednit všechny okolnosti případu, včetně druhu podniku či podnikání, existence přechodu hmotných hodnot k okamžiku přechodu, převzetí kmenových zaměstnanců, převzetí zákazníků, stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanou před a po přechodu, jakož i dobu případného přerušení vykonávání činnosti. Tyto skutečnosti musí být posuzovány ve vzájemné souvislosti. Je třeba přihlížet ke zvláštnostem v jednotlivých odvětvích. Existují totiž činnosti, pro jejichž provádění jsou nezbytné provozní prostředky a totožnost hospodářské jednotky je zachována tehdy, pokud přejdou tyto prostředky na nového zaměstnavatele. Existují však i taková odvětví, kde výkon činnosti spočívá v podstatě na pracovní síle (úklid, hlídání). V takovém případě tvoří jednotku soubor zaměstnanců vykonávajících společnou činnost. U takovéto jednotky by pak byla při přechodu zachována totožnost tehdy, pokud by nabyvatel převzal nejenom dotyčnou činnost, kterou by provozoval, ale také by musel převzít podstatnou část zaměstnanců, které předchozí zaměstnavatel při této činnosti použil.

## **4.2 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z pohledu zákoníku práce a judikatury Nejvyššího soudu ČR**

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je v českém právu harmonizována se směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12.3.2001 [36]. Harmonizace institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů byla realizována zákonem č. 155/2000 Sb. [32]. Tato právní úprava byla zachována i v současném zákoníku práce a je obsažena v ustanoveních § 338 až 342 [3].

Ve formulaci předchozího zákoníku práce byl přechod práv a povinností spojen s převodem zaměstnavatele nebo jeho části a dále s převodem činnosti zaměstnavatele nebo jeho části. V současném zákoníku práce je v ustanovení § 338 odst. (2) vypuštěn převod zaměstnavatele nebo jeho části a zůstává pouze převod činnosti zaměstnavatele

nebo části činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části. Ve svém důsledku tato formulační změna nemění nic v rozsahu přechodu práv a povinností spojených se změnami na straně zaměstnavatele, neboť je stále v ustanovení § 338 odst. (1) vyslovena zásada legality přechodu práv a povinností, k němuž může dojít pouze v případě stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Ustanovení § 338-342 zákoníku práce [3] upravují důsledky změny na straně zaměstnavatele, kdy je v zájmu ochrany zaměstnance zachována existence pracovněprávního vztahu. Ve výkladu k ustanovení § 338 zákoníku práce [3] je uvedeno, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí, pokud byl učiněn právní úkon nebo jestliže nastala jiná právní skutečnost, s nimiž je podle právních předpisů spojen:

- převod zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli,
- převod části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli,
- převod úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli,
- převod části úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli.

V případě převodu zaměstnavatele nebo jeho části nebo činností zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů z převádějícího zaměstnavatele na přejímajícího zaměstnavatele, aniž by bylo třeba končit dosavadní pracovní poměr převáděných zaměstnanců a navazovat nový. Tento přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele nemůže být výpovědním důvodem ze strany původního zaměstnavatele a k převodu dochází bez ohledu na souhlas zaměstnance.

Přechodu nezabrání ani námitky zaměstnanců. Zaměstnanec, který nechce pro jiného zaměstnavatele pracovat, může pro tento případ sjednat právo odstoupit od pracovní smlouvy s účinností ke dni přechodu, případně musí dát výpověď z pracovního poměru. K přechodu dochází bez dalšího právního úkonu. K výše uvedeným variantám převodu může dojít, jen existuje-li proto právním předpisem předpokládaný právní důvod, vyjádřený konkrétním právním úkonem (např. prodej podniku nebo jeho části). Při převodu dochází ke změně právnické nebo fyzické osoby odpovědné za činnost dosavadního zaměstnavatele. Není podstatné, jaký je právní důvod převodu a zda byla na nabyvatele převedena vlastnická práva. Může se tedy jednat i o nájem podniku nebo



jeho části. Rozhodujícím kritériem pro posouzení převodu zaměstnavatele či převodu činnosti zaměstnavatele je, že nabyvatel je způsobilý jako zaměstnavatel pokračovat v plnění dosavadní nebo obdobné činnosti převodce. To znamená, že musí mít příslušná oprávnění k činnosti a musí být také dostatečně vybaven, aby mohl bez většího přerušení výkonu práce pokračovat v převzaté činnosti.

Při přechodu práv a povinností přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele nejen práva a povinnosti z individuálních pracovněprávních vztahů jednotlivých zaměstnanců, ale i práva a povinnosti z kolektivních pracovněprávních vztahů, tedy i pracovněprávní závazky vyplývající z kolektivních smluv. Tento právní názor uvádí rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007 [38]:

*Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, přebírá přejímající zaměstnavatel (prejímající organizační složka státu) vůči přecházejícím zaměstnancům vždy také závazky dosavadního zaměstnavatele (dosavadní organizační složky státu) z kolektivní smlouvy upravující individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jestliže z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců (tzv. normativní závazky).*

Na správní reorganizaci orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy se ustanovení směrnice Rady 2001/23/ES [36] nevztahuje. V českém pracovním právu je přesto tato problematika upravena v ustanoveních § 343 až 345 zákoníku práce [3]. V těchto případech nejde o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli, ale o přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, v nichž je zaměstnavatelem stát, jestliže se mění uspořádání organizačních složek státu.

#### **4.2.1 Informační povinnost**

Informační a projednací povinnost je v zákoníku práce upravena v ustanovení § 339 [3]. Tato česká úprava je zcela v souladu s čl. 7 směrnice Rady 2001/23/ES [36]. Podle ustanovení § 339 zákoníku [3] práce jsou dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinni před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody stanovené nebo navrhované datum převodu, důvody převodu, právní,

ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům. Tato povinnost musí být splněna bez ohledu na to, zda dochází k přechodu v případech stanovených zákoníkem práce nebo podle jiných právních předpisů. Informační a projednací povinnost by však přejímajícího zaměstnavatele netížila, pokud by přede dnem přechodu ještě neexistoval. Lhůta k informování a projednání není v zákoníku práce určena. Výklad příslušného ustanovení v souvislosti s včasným projednáním upozorňuje na možnost inspirace 30-ti denní lhůtou dle ustanovení § 62 odst. (2) zákoníku práce [3].

Pokud u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců nepůsobí, jsou zaměstnavatelé povinni splnit informační a projednací povinnost vůči zaměstnancům, kteří budou převodem přímo dotčeni. Zákoník práce však sám nedefinuje pojem „přímo dotčený zaměstnanec“. ŠTEFKO ve svém výkladu k ustanovení § 339 zákoníku práce [3] upozorňuje v této souvislosti na rozsudek Evropského soudního dvora, věc C-186/83, Arie Botzen a spol. v. Rotterdamsche Droogdok MaatschappijBV. V rozsudku je zdůrazněna příslušnost zaměstnance k té části podniku či závodu, do níž byl zařazen k plnění pracovních úkolů. Pro účely rozhodnutí, která práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla, je tak dostačující zjištění, do které části podniku či závodu byl zaměstnanec zařazen.

#### **4.2.2 Převod či zrušení části zaměstnavatele**

V podkapitole 4.1 jsem se zabývala právní úpravou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tak jak ji upravuje směrnice Rady 2001/23/ES [36], jejíž pravidla byla implementována do českého právního řádu. Zdůraznila jsem, že aplikace směrnice v praxi nebyla a není vždy jednoznačná. ESD se ve svých rozhodnutích musel mnohokrát vyslovit, zda se v konkrétním případě jedná o převod v rámci směrnice či nikoliv. Klíčem k řešení této otázky pro ESD je správné posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o převod „hospodářské jednotky“ či nikoliv, kde pojem hospodářské jednotky je označením pro podnik nebo jeho část. I v českém právním řádu se postupuje v souladu s výše uvedenou směrnicí, avšak ustanovení § 338 odst. (2) zákoníku práce [3], podle kterého k přechodu dojde také v případě převodu činnosti, části činnosti, úkolů nebo části úkolů, tzn. i při nepřevzetí hmotných, nehmotných a osobních složek, které slouží k zajištění této činnosti, jde nad rámec uvedené směrnice, a to i z hlediska sou-

časné judikatury ESD a Nejvyššího soudu ČR. Jak jsem již uvedla, ESD sice v rozhodnutí ve věci C-392/92, Christel Schmidt, vyslovil, že k přechodu jednotky dojde i za situace, nedojde-li k převedení hmotných či nehmotných složek, které předchozí zaměstnavatel používal k výkonu převáděné činnosti, avšak tyto názory v následujících rozhodnutích upravil. Obdobnou úpravu lze najít i v judikatuře Nejvyššího soudu ČR, která dovodila, že částí zaměstnavatele se rozumí složka zaměstnavatele, která má vyčleněny určité prostředky a prostory k provozování této činnosti. V tomto smyslu se vyjádřil rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96 [39], kde část organizace byla charakterizována jako útvar zaměstnavatele, který je možno přemístit, převést nebo zrušit :

*Částí organizace lze za tohoto stavu věci rozumět organizační jednotku, útvar nebo jinou složku organizace, která vyvíjí – má-li vyhovět požadavku na zrušitelnost, přemístitelnost a převoditelnost- v rámci organizace relativně samostatnou činnost, již 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, je zpravidla uvedena ve vnitřním organizačním předpisu (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace (§ 9 odst.3 zák. práce) ... Pro závěr, zda jde o část organizace, není samo o sobě podstatné, kolik pracovníků v ní působí. V části organizace může působit i jediný pracovník, jestliže jde o takovou organizační jednotku, útvar nebo složku organizace, která v rámci organizace vyvíjí relativně samostatnou činnost, a takováto složka organizace vyhovuje dalším, výše uvedeným požadavkům.*

Později se k pojmu část zaměstnavatele vyjadřuje Nejvyšší soud České republiky i v rozhodnutí ze dne 9.6.1999, sp.zn. 21 Cdo 253/99 [40], kde upozorňuje na nemožnost ztotožnění pojmu „část zaměstnavatele“ s pojmem „kolektiv zaměstnanců“. Nejvyšší soud České republiky se zabýval dovoláním žalobce, který se domáhal, aby mu žalovaná zaplatila náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, a to proto, že u ní pracoval jako pracovník bankovní ochrany, přičemž ona ho bez jeho souhlasu převedla do jiné organizace a přestala mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno, že žalobce ode dne 1.12.1992 vykonával u žalované v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou práci pracovníka bankovní ochranné služby. Dne 20.10.1994 generální ředitel žalované

v souvislosti s vyčleněním činnosti převozu peněz a ostrahy a související bezpečnostní agendy z činnosti žalované rozhodl, že zaměstnanci bankovní ochranné služby žalované budou v období od 1.1 do 31.3.1995 „delimitováni“ do jiné společnosti, jejímž byla žalovaná jediným zakladatelem. Dne 30.1.1995 žalovaná sdělila žalobci, který odmítl své převedení do jiné společnosti, že veškerá agenda související s bankovní ochrannou službou byla předána uvedené společnosti, a že proto žalovaná nemá možnost zaměstnat žalobce v jeho původním pracovním zařazení.

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Soud vycházel ze zjištění, že rozhodnutím ředitele o delimitaci byla část zaměstnanců žalované převedena k jinému zaměstnavateli. Podle názoru soudu prvního stupně tudíž došlo k přechodu práv a povinností žalované z pracovního poměru žalobce na novou akciovou společnost. Žalobce se tak stal podle soudu prvního stupně zaměstnancem nové společnosti a veškeré nároky z pracovněprávního vztahu může uplatňovat pouze u této společnosti. K odvolání žalobce odvolací soud usnesením rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Zaujal názor, že i když byla část zaměstnanců žalované převedena do nově založené společnosti, nelze žalobce proti jeho vůli nutit, aby k tomuto novému zaměstnavateli přešel. Vzhledem k tomu, že žalovaná nepřidělovala žalobci práci podle pracovní smlouvy, šlo podle názoru odvolacího soudu o překážku v práci na straně zaměstnavatele a žalobci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Soud prvního stupně žalobě vyhověl. Vycházel ze závazného právního názoru odvolacího soudu vysloveného v jeho usnesení a dospěl k závěru, že žalobce má vůči žalované nárok na požadovanou náhradu mzdy. K odvolání žalované odvolací soud rozsudkem rozsudek prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl. Vycházel ze zjištění, že všichni zaměstnanci bankovní ochrany žalované byli převedeni do jiné právnické osoby. Na základě toho podle názoru odvolacího soudu přešla práva a povinnosti žalované z pracovního poměru žalobce na uvedenou akciovou společnost, u které pracovní poměr pokračoval. Odvolací soud vyslovil názor, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází v případě převedení části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli ze zákona, aniž by k tomu byl potřebný souhlas účastníků pracovněprávního vztahu. Odvolací soud uzavřel, že nebylo povinností žalované přidělovat žalobci práci v období, za které požaduje náhradu mzdy, a proto nebyly splněny podmínky

pro vznik nároku žalobce na toto plnění. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání.

Nejvyšší soud ČR přezkoumal napadený rozsudek bez jednání a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatnělé. Nejvyšší soud ČR uvedl, že z hlediska skutkového stavu je pro posouzení věci především významné, zda „delimitace“ zaměstnanců bankovní ochranné služby žalované do jiné společnosti byla skutečností, která měla za následek přechod práv a povinností žalované z pracovního poměru žalobce na uvedenou akciovou společnost. Uvádí, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů mohou přejít z dosavadního zaměstnavatele na někoho jiného jen na základě zákona, tj. tehdy, splní-li se předpoklady, které zákon stanoví jako důvod k přechodu práv a povinností mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, přičemž přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů jinak než na základě zákona je vyloučen. Smlouva o tom, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na někoho jiného, aniž by šlo o případ stanovený zákonem (část smlouvy obsahující takové ujednání), by proto byla pro rozpor se zákonem neplatným právním úkonem. Převedení části zaměstnanců k jinému zaměstnavateli na základě dohody zaměstnavatelů zákon jako důvod k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nestanoví; práva a povinnosti zaměstnavatele z pracovněprávních vztahů mezi ním a zaměstnancem proto nemohou na tomto základě přejít na jiného zaměstnavatele. V posuzovaném případě žalovaná ze svých činností vyčlenila činnost převozu peněz, ostrahu a související bezpečnostní agendu a v souvislosti s touto organizační změnou rozhodla, že část zaměstnanců, kteří u ní uvedené činnosti dosud vykonávali (zaměstnanci bankovní ochranné služby), bude v období od 1.1 do 31.3.1995 „delimitována“ (převedena) do jiné akciové společnosti. Převedení části zaměstnanců zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli nepatří mezi skutečnosti, s nimiž zákon spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a proto nemohlo mít uvedené rozhodnutí žalované za následek přechod jejích práv a povinností z pracovního poměru žalobce na jinou akciovou společnost. Nejvyšší soud ČR proto konstatoval, že nelze souhlasit s názorem odvolacího soudu, že práva a povinnosti žalované z pracovního poměru žalobce přešly na novou akciovou společnost v důsledku převedení části žalované k uvedené společnosti podle zákoníku práce. Dále poukázal na to, že pojem část zaměstnavatele v zákoníku práce není definován a vyslovil názor, co se částí zaměstnavatele rozumí [40]:

*Část zaměstnavatele (stejně jako zaměstnavatele samotného) nelze mechanicky ztotožňovat s kolektivem (skupinou) zaměstnanců v ní působících. Pro její vymezení je v první řadě podstatné, že představuje určitý soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele. Součástí tohoto souboru je i osobní prvek (zaměstnanci v ní působící). Pro část zaměstnavatele je tak charakteristické spojení hmotných a osobních složek činnosti. Dochází-li ke zrušení, přemístění nebo převedení části zaměstnavatele, pak takovéto opatření se nemůže dotýkat jen jejího osobního prvku (zaměstnanců v ní působících), ale vždy také jejich hmotných složek; takové organizační opatření se zpravidla projeví v tom, že zaměstnavatel přestane nadále vyvíjet takovou činnost, kterou dosud vykonávala zrušená nebo převedená složka, nebo že nadále tuto činnost začne vykonávat na jiném místě. Z uvedeného vyplývá, že skupinu zaměstnanců nelze považovat za část zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 250 odst. 1 ZPr, tou může být – jak bylo uvedeno výše – jen celý soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot sloužících k plnění úkolů zaměstnavatele, jehož součástí je též osobní prvek (zaměstnanci v ní působící).*

Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že v posuzovaném případě, nastala žádná ze skutečností, se kterými zákon spojuje přechod práv a povinností zaměstnavatele z pracovního poměru zaměstnance na jinou osobu, a proto nemohly na nově vzniklou akciovou společnost přejít práva a povinnosti žalované z pracovního poměru žalobce a nemohla proto ani zaniknout povinnost žalované přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy. Nejvyšší soud České republiky zrušil rozsudek odvolacího soudu a věc odvolacímu soudu vrátil k dalšímu řízení.

Z výše uvedených právních názorů Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že částí zaměstnavatele se rozumí útvar, který je možno od zbytku zaměstnavatele odlišit tím, že útvar má jasně vymezené místo v organizační struktuře zaměstnavatele, jeho činnost je samostatně materiálně a personálně zajištěna. Jde o formálně samostatnou jednotku, kterou lze přemístit, převést nebo zrušit. Pokud k jejímu zrušení dojde, pak se nemůže dotýkat jen zaměstnanců, kteří tvoří její osobní složku, ale z povahy věci také hmotných a nehmotných složek, jejichž povaha to samozřejmě dovoluje.

Zrušením části zaměstnavatele a podmínkami, které musí být u zaměstnavatele splněny, aby zaměstnanci mohla být dána výpověď z tohoto důvodu, se zabývá např.

rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.09.2006, sp.zn. 21 Cdo 2318/2005 [41]:

*S názorem žalované, která dovozuje, že může dojít ke zrušení části zaměstnavatele, aniž by přestal „vyvíjet činnost, kterou dosud vykonávala zrušená část“, nelze souhlasit. Zrušuje-li totiž 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 efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu.*

Pokud bych chtěla organizační změny, kterými jsou převod části zaměstnavatele či zrušení části zaměstnavatele, spojit s mých konkrétním zaměstnavatelem, a to obcí, u které jsem ve 3. kapitole popisovala vnitřní organizační změny v jednom z jejích orgánů, kterým byl obecní úřad, pak bych jako příklad zrušení části zaměstnavatele mohla uvést zrušení obecní policie. Jak jsem již v podkapitole 3.1.1 uvedla, obecní policie je jedním z orgánů obce, do kterého obec zařazuje své zaměstnance. Obecní policii zřizuje a zrušuje v souladu s ustanovením § 84 odst. (2) písm. p) zákona o obcích zastupitelstvo obce [6]. Právě pro obecní policii mohu použít charakteristiku části zaměstnavatele vyslovenou ve výše uvedených judikátech Nejvyššího soudu ČR. Obecní policie zcela jistě představuje útvar, který je možno od zbytku zaměstnavatele odlišit tím, že útvar má jasně vymezené místo v organizační struktuře obce, je jedním z jejích orgánů, jeho činnost je samostatně materiálně a personálně zajištěna. Vyvíjí v rámci obce relativně samostatnou činnost, pro kterou má vyčleněny určité prostředky a prostory. Jde o formálně samostatnou jednotku, kterou lze zrušit. Pokud k jejímu zrušení dojde na základě rozhodnutí zastupitelstva obce, pak obec jako zaměstnavatel přestane vyvíjet takovou činnost, kterou dosud tato zrušená složka vykonávala.

Za zrušení části zaměstnavatele však nelze považovat zrušení odboru či oddělení obecního úřadu, o čemž jsem podrobně pojednávala také ve 3. kapitole. Připomenu, že zrušení odboru či oddělení je považováno za vnitřní organizační změnu. Na odbor či oddělení výše uvedenou charakteristiku části zaměstnavatele vztáhnout nelze. Odbory

ani oddělení obecního úřadu se z organizační struktury zaměstnavatele nijak nevymezují, nejde o formálně samostatné jednotky. Dochází-li tedy k organizačním změnám, kdy se odbory či oddělení obecního úřadu ruší, nedochází k zániku části zaměstnavatele, ale k organizačním změnám, které vedou k nadbytečnosti zaměstnanců podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce [3]. Zaměstnavatel nepřestal vyvíjet činnost, kterou dosud vykonával zrušený útvar, ale činnost buďto potlačil, nebo začal rozvíjet v nové formě.

#### **4.2.3 Zrušení zaměstnavatele**

Zákoník práce uvádí v ustanovení § 341 [3] tři formy zrušení zaměstnavatele, kterými jsou zrušení zaměstnavatele s určením nástupce, zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce, zrušení zaměstnavatele uplynutím doby.

##### Zrušení zaměstnavatele s určením nástupce

Dochází-li ke zrušení zaměstnavatele s určením nástupce dle ustanovení § 341 odst. (1) zákoníku práce [3], děje se tak jeho rozdělením. O zrušení zaměstnavatele, kterým se v tomto případě rozumí zastavení jeho činnosti, rozhoduje nadřízený orgán ve smyslu ustanovení § 347 odst. (2) zákoníku práce [3]. Nejedná se tedy o statutární orgán právnické osoby, a tudíž je ustanovení § 341 odst. (1) zákoníku práce [3] aplikovatelné jen v nepodnikatelské oblasti. Na základě rozhodnutí o rozdělení pak vznikají alespoň dva zaměstnavatelé a původní zaměstnavatel zaniká. Příslušný nadřízený orgán dále vymezí, kdo ze zaměstnavatelů a zároveň v jakém rozsahu převezme pracovněprávní vztahy.

##### Zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce

Při zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce dle ustanovení § 341 odst. (2) zákoníku práce [3] nastává situace, kdy zaměstnavatel zanikne, aniž by existoval zaměstnavatel přejímající. Pokud pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci neskončily již dříve, zanikají dnem zániku zaměstnavatele. Provádí-li se při zrušení zaměstnavatele likvidace, postupuje se dle zvláštního právního předpisu (např. obchodního zákoníku).



### Zrušení zaměstnavatele uplynutím doby

Zaniká-li právnická osoba uplynutím doby, na kterou byla zřízena, nebo splněním úkolu, ke kterému byla zřízena, přechází práva a povinnosti jen tehdy, pokud po zrušení takové právnické osoby nedošlo k její likvidaci a pokud se jednalo o právnickou osobu, která měla nadřízený orgán oprávněný dle zvláštních předpisů rozhodnout o tom, na kterého zaměstnavatele přejdou práva a povinnosti.

#### **4.2.4 Smrt zaměstnavatele, který je fyzickou osobou**

Dojde-li ke smrti fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, zanikne pracovněprávní vztah uvedený v ustanovení § 3 zákoníku práce [3] a příslušný úřad práce vystaví na žádost zaměstnanci, jehož pracovní poměr či dohoda o práci konané mimo pracovní poměr zanikly, potvrzení o zaměstnání. Z uvedeného postupu však existuje výjimka, kterou je pokračování v živnosti podle ustanovení § 13 odst. (1) zákona č. 455/1991 Sb. (dále jen živnostenský zákon) [42]. Dle tohoto ustanovení živnostenského zákona mohou v živnosti pokračovat až do skončení řízení o projednání dědictví:

- správce dědictví, pokud byl pro zachování provozu podniku ustanoven orgánem projednávajícím dědictví,
- dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti,
- dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti,
- pozůstalý manžel nebo partner splňující podmínku spoluvlastnického podílu k majetku používanému k podnikání, pokud v činnosti nepokračují dědicové.

Odkaz na živnostenský zákon je nutno vykládat v souvislosti s ustanovením § 338 odst. (2) zákoníku práce [3], podle něhož k přechodu práv a povinností může dojít, a současně novým zaměstnavatelem se tak může stát pouze osoba způsobilá být zaměstnavatelem. Touto osobou pak mohou být i jiné osoby, než ty, které uvádí živnostenský zákon, pokud jsou oprávněné pokračovat v živnosti a zároveň skutečně v plnění úkolů či činností, které jsou předmětem živnostenského podnikání, pokračují nebo se alespoň připravují k neprodlenému pokračování. Mezi smrtí původního zaměstnavatele, která znamená zánik základních pracovněprávních vztahů, a přechodem práv a povinností na

nového zaměstnavatele uplyne vždy určitá doba. Obnovení pracovněprávního vztahu má účinky vůči zaměstnanci ode dne, kdy se o pokračování v živnosti dozví od nového zaměstnavatele. V takovém případě se má za to, že pracovněprávní vztah trval bez přerušování smrtí původního zaměstnavatele. Zaměstnanec však nemusí do práce opět nastoupit, nelze-li to po něm spravedlivě požadovat, např. protože mezi zánikem původního vztahu a jeho obnovením uplynula delší doba. Obnovení pracovněprávního vztahu tak vůči zaměstnanci nevyvolá žádné účinky s výjimkou závazku z konkurenční doložky, jak upozorňuje výklad k ustanovení § 342 zákoníku práce [3].

# ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

## 1 Obecné úvahy k organizačním změnám

Pro svou diplomovou práci jsem zvolila téma „Organizační změny a jejich pracovněprávní důsledky“. Toto téma jsem se rozhodla zpracovat tak, abych na něm ukázala, proč organizace provádějí restrukturalizace, jakým způsobem a kdo o nich rozhoduje, jak se organizační změny projevují uvnitř firmy či navenek a v neposlední řadě, jak je právně upravena sociální ochrana zaměstnanců při realizaci organizačních změn.

Svoji práci jsem rozdělila na úvod, stať se čtyřmi kapitolami a závěr. Stěžejní část mé práce je soustředěna ve stati a její shrnutí a návrhy de lege ferenda přináším v závěru.

V první kapitole stručně vykládám pojmy organizace, organizační struktura a organizační změna, a to v jejich vzájemných souvislostech. Organizace charakterizují jako uspořádané celky lidí a majetku, které vystupují na veřejnosti svým jménem, uplatňují svá práva a plní své povinnosti. Vymezuji se předmětem své činnosti, právní formou a druhem vlastnictví majetku. Organizační strukturu popisují jako nosnou kostru organizace, kterou se rozumí souhrn útvarů a vztahů podřízenosti, nadřízenosti a spolupráce v organizaci. Organizační změnu vysvětlují jako reakci organizace na změny ve vnějším prostředí, kterými jsou především nové prvky v ekonomice, a jako reakci na probíhající procesy v organizaci samotné. Organizace se změnami snaží dosáhnout vyšší funkčnosti z hlediska svého poslání, zlepšit podnikatelskou efektivnost i klima organizace. Ukazují, že organizační změny probíhají buďto uvnitř organizace, nebo přesahují její rámec. K vnitřním organizačním změnám řadím podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutím zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Organizačními změnami přesahujícími rámec organizace jsou ty, které jsou uvedeny v ustanovení § 52 písm. a) a b) zákoníku práce, a to rušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Učinila jsem závěr, že organizační změna přesahující rámec organizace je nejčastěji zastoupenou organizační změnou, ke které v současnosti ve firmách dochází. Právě u těchto změn

jejich pracovněprávní důsledky dopadají na větší množství zaměstnanců firmy, než při realizace vnitřních organizačních změn.

Ve druhé kapitole jsem se rámcově věnovala pracovněprávním důsledkům organizačních změn, mezi které patří vznik a změna pracovního poměru, skončení pracovního poměru a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Došla jsem k závěru, že nejčastějším pracovněprávním důsledkem realizace organizačních změn je pro zaměstnance rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Ve třetí kapitole jsem provedla rozbor vnitřních organizačních změn u konkrétního zaměstnavatele, za kterého jsem zvolila obec s rozšířenou působností. Ukázala jsem několik variant organizačních změn, které mohou probíhat v obecním úřadu, abych na nich objasnila, že realizace organizačních změn obecně je v přímé souvislosti se systemizací pracovních míst v organizační struktuře. Nejvyšší soud ČR vyslovil právní názor, že vyjádří-li zaměstnavatel organizační změnu novým přehledem systemizovaných míst, vyjadřuje tím až do nového rozhodnutí statutárního orgánu, která z dosavadních pracovních míst v organizační struktuře jako nepotřebná ruší, ale rovněž i to, která z nich považuje za potřebná. V souvislosti s rozбором vnitřních organizačních změn jsem postupně ukázala, kdo o nich rozhoduje, jakou formu musí rozhodnutí o změnách mít, jak se o rozhodnutí informuje, jaké jsou pracovněprávní důsledky organizačních změn. Nejpodrobněji jsem se pak věnovala rozboru rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, kdy výpovědním důvodem je nadbytečnost zaměstnance. Své závěry jsem postupně dokládala právními názory Nejvyššího soudu ČR. Za podstatné považuji tyto obecně platné poznatky ohledně realizace vnitřních organizačních změn:

1. O organizačních změnách **rozhoduje zaměstnavatel nebo příslušný orgán** (např. rada obce) viz 1.1.3 nebo 3.2.
2. **Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně** nemusí být vydáno jen písemně, nemusí být zaměstnavatelem vyhlášeno. Není významné, jak je rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatelem označeno, ale zaměstnavateli je uložena povinnost podle ustanovení § 278 až 280 zákoníku práce informovat

zaměstnance mimo jiné o zamýšlených strukturálních změnách, jeho racionalizačních nebo organizačních opatřeních viz 3.3.

3. Rozhodne-li zaměstnavatel či příslušný orgán o organizační změně tak, že ji vyjádří **přehledem systemizovaných míst**, vyjadřuje tím, až do nového rozhodnutí, která z dosavadních pracovních míst v organizační struktuře jako nepotřebná ruší, ale rovněž i to, která nadále nepovažuje za potřebná viz 3.2 nebo 3.2.2.
4. Rozhodnutí o organizačních změnách není pracovněprávním úkonem, ale jde o **faktický úkon**, na nějž nedopadají důvody neplatnosti viz 3.5.2.
5. **Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný** tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě viz 3.4.6.
6. **O výběru zaměstnance**, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel, soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat viz 3.4.6 nebo 3.5.2.
7. Při výběru nadbytečného zaměstnance je třeba, aby zaměstnavatel postupoval v souladu s ustanovením § 16 zákoníku práce, který mu ukládá **rovné zacházení se všemi zaměstnanci** viz 3.5.2 .
8. Celkový počet zaměstnanců se v souvislosti s realizací organizačního opatření může i zvýšit, a to tehdy, bylo-li organizační opatření zaměřeno na **změnu ve složení zaměstnanců** z hlediska jejich profesí a kvalifikace viz 3.4.6.
9. **Příčiny nadbytečnosti zaměstnance** nemohou spočívat např. v nezpůsobilosti vykonávat sjednané práce nebo v porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci viz 3.5.2.

10. **Zaměstnanec není nadbytečným** pro zaměstnavatele tehdy, vykonává-li práce, kterých se rozhodnutí o organizační změně netýká viz 3.5.2.
11. **Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď** z důvodu nadbytečnosti, jestliže nadbytečnost vznikla v příčinné souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců viz 3.5.2.
12. **Výpovědní důvody spočívající v organizačních změnách** jsou uvedeny v ustanovení § 52 pod písm. a) až c) zákoníku práce viz 2.2.2. Tyto výpovědní důvody mají společné to, že se vztahují k organizačním změnám nastalým u zaměstnavatele, ale je třeba je důsledně rozlišovat, a to také proto, že použití každého z těchto důvodů má na právní poměry účastníků rozdílný vliv. Například při rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce se v právních vztazích účastníků projeví tím, že **zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době**, zatímco při použití výpovědních důvodů podle ustanovení § 52 písm. a) a b) zákoníku práce se ochrana zaměstnance v tomto směru neuplatní viz 2.2.4
13. **Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce** se od výpovědních důvodů v ustanoveních § 52 písm. a) a b) zákoníku práce liší tím, že i po organizační změně zaměstnavatel neztratí možnost zaměstnanci přidělovat práci. Avšak jeho práce není nadále pro zaměstnavatele potřebná viz 3.5.2.
14. Zaměstnanec nemusí být pro zaměstnavatele nadbytečným již v době podání výpovědi, pracovní poměr podle podané výpovědi však nesmí skončit dříve, než nastala **účinnost rozhodnutí o organizačních změnách** viz 3.5.2.
15. **K obnovení místa zrušeného** na základě rozhodnutí o organizační změně může dojít, nastane-li objektivní změna situace, která potřebu obnovy místa vyvolala 3.5.2 .

16. Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce je třeba odlišovat od **fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce**. Fikce tohoto výpovědního důvodu znamená, že zaměstnavatel dle něj dává výpověď, aniž by se pro jeho naplnění vyžadovalo, aby se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o organizační změně. Tato situace může nastat po odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, kdy zaměstnanec nepřijme od zaměstnavatele nabídku na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nebo když ji zaměstnavatel nemá, a nemůže ji tudíž zaměstnanci nabídnout 3.5.3.
17. **Skončení pracovních poměrů** na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce **může mít také povahu hromadného propouštění**, které je upraveno v ustanoveních § 62 až 64 zákoníku práce. Při hromadném propouštění je zaměstnavatel povinen navrhnout v souladu s ustanovením § 62 odst. (2) písm. e) zákoníku práce **hlediska pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni** viz 3.5.5

Čtvrtou kapitolu jsem věnovala organizačním změnám, které přesahují rámec organizace. Podrobně jsem se především zabývala organizační změnou, kterou je rušení zaměstnavatele nebo jeho části. Tento skutkový stav totiž může být jednak výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce, ale také může vést k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 a násl. zákoníku práce, jestliže dojde ke zrušení zaměstnavatele s nástupcem. Proto tato organizační změna vyvolává řadu sporů a nejednoznačnost ve výkladech. Ke sjednocení postupů, jak řešit dopady transformace podniků na zaměstnance, zásadně přispěla směrnice Rady 2001/23/ES, jejíž pravidla byla implementována i do českého práva. Stále však v zákoníku práce chybí definice termínů „zaměstnavatel“, „část zaměstnavatele“, což by bylo v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů potřebné vyřešit. Vymezení těchto pojmů se již sice objevuje v judikatuře, avšak dle mého názoru toto požadavku právní jistoty, jako znaku právního státu, nevyhovuje. Pravidla, která

upravují organizační změnu rušení zaměstnavatele či jeho části a která se týkají samotného přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jsou následující:

1. **Zaměstnavatel, kterým je fyzická nebo právnická osoba, se ruší tehdy,** jestliže přestane podnikat nebo vykonávat jiné úkoly, pro které zaměstnavatel zaměstnával fyzické osoby v některém pracovněprávním vztahu, a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřešla na přejímajícího zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnavatel přestane působit jako zaměstnavatel a ukončí pracovněprávní vztahy se zaměstnanci viz 2.2.2.
2. Zákoník práce uvádí v ustanovení § 341 **tři formy zrušení zaměstnavatele,** kterými jsou zrušení zaměstnavatele s určením nástupce, zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce, zrušení zaměstnavatele uplynutím doby, přičemž každá forma přináší jiné pracovněprávní důsledky pro zaměstnance viz 4.2.3.
3. **Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce** je naplněn tehdy, nemůže-li zaměstnavatel z důvodu svého zrušení nadále přidělovat zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy, a to i ve zrušené části viz 2.2.2.
4. **Za zrušení zaměstnavatele jako důvod k výpovědi nelze především považovat** převod zaměstnavatele nebo jeho části, dojde-li např. k převodu jmění na společníka, rozdělení zaměstnavatele se založením nových společností, nebo změnu právní formy společnosti. Zrušením zaměstnavatele není ani převod úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, kterým se rozumí např. prodej podniku viz 1.1.3.
5. **Převod podniku,** závodu nebo části podniku nebo závodu **nepředstavuje** sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele **důvod k propouštění** viz 4.2.
6. **Při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přecházejí** na přejímajícího zaměstnavatele nejen práva a povinnosti z individuálních pracovněprávních vztahů jednotlivých zaměstnanců, ale i práva a povinnosti z kolektivních



tivních pracovněprávních vztahů, tedy i **pracovněprávní závazky vyplývající z kolektivních smluv** viz 4.2

7. Ve formulaci předchozího zákoníku práce byl přechod práv a povinností spojen s převodem zaměstnavatele nebo jeho části a dále s převodem činnosti zaměstnavatele nebo jeho části. V současném zákoníku práce je v ustanovení § 338 odst. (2) vypuštěn převod zaměstnavatele nebo jeho části a zůstává pouze převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části. Ve svém důsledku tato formulační změna nemění nic v rozsahu přechodu práv a povinností spojených se změnami na straně zaměstnavatele, neboť je stále v ustanovení § 338 odst. (1) vyslovena **zásada legality přechodu práv a povinností**, k němuž může dojít pouze v případě stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem viz 4.2.
8. **Ustanovení § 338 odst. (2) zákoníku práce** [3], podle kterého k přechodu dojde také v případě převodu činnosti, části činnosti, úkolů nebo části úkolů, tzn. i při nepřevzetí hmotných, nehmotných a osobních složek, které slouží k zajištění této činnosti, **jde nad rámec směrnice Rady 2001/23/ES**, a to i z hlediska současné judikatury ESD a Nejvyššího soudu ČR viz 4.2.2.
9. Podle **judikatury Nejvyššího soudu ČR** se **částí zaměstnavatele** rozumí útvar, který je možno od zbytku zaměstnavatele odlišit tím, že útvar má jasně vymezené místo v organizační struktuře zaměstnavatele, jeho činnost je samostatně materiálně a personálně zajištěna. Jde o formálně samostatnou jednotku, kterou lze přemístit, převést nebo zrušit. Pokud k jejímu zrušení dojde, pak se nemůže týkat jen zaměstnanců, kteří tvoří její osobní složku, ale z povahy věci také hmotných a nehmotných složek, jejichž povaha to samozřejmě dovoluje viz 4.2.2.
10. Evropská úprava rozumí přechodem podniku, podnikání nebo jejich části **přechod „hospodářské jednotky“**, kterou je soubor osob a věcí provozující určitou hospodářskou činnost. Jednotka je útvarem zaměstnanců, hmotných i nehmotných prostředků. **K přechodu hospodářské jednotky dojde tehdy, pokud je u**

**nabyvatele zachována její totožnost.** ESD zdůraznil, že při rozhodování, zda došlo k přechodu, je nezbytné zohlednit všechny okolnosti případu, včetně druhu podniku či podnikání, existence přechodu hmotných hodnot k okamžiku přechodu, převzetí kmenových zaměstnanců, převzetí zákazníků, stupeň podobnosti mezi činností vykonávanou před a po přechodu, jakož i dobu případného přerušování vykonávání činnosti. Tyto skutečnosti musí být posuzovány ve vzájemné souvislosti. Je třeba přihlížet ke zvláštnostem v jednotlivých odvětvích. Existují totiž činnosti, pro jejichž provádění jsou nezbytné provozní prostředky a totožnost hospodářské jednotky je zachována tehdy, pokud přejdou tyto prostředky na nového zaměstnavatele. Existují však i taková odvětví, kde výkon činnosti spočívá v podstatě na pracovní síle (úklid, hlídání). V takovém případě tvoří jednotku soubor zaměstnanců vykonávajících společnou činnost. U takovéto jednotky by pak byla při přechodu zachována totožnost tehdy, pokud by nabyvatel převzal nejenom dotyčnou činnost, kterou by provozoval, ale také by musel převzít podstatnou část zaměstnanců, které předchozí zaměstnavatel při této činnosti použil viz 4.1.

11. Podle jednoho z posledních rozhodnutí ESD ve věci C - 466/07 ze dne 12. února 2009 ohledně převodu části podniku ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) a b) směrnice Rady 2001/23/ES vyplývá, že tato směrnice může být použita rovněž v situaci, v níž si převedená **část podniku nebo závodu nezachová svou organizační samostatnost**, za předpokladu, že je **zachována funkční vazba** mezi jednotlivými převedenými výrobními faktory a že tato vazba umožňuje nabyvateli tyto faktory využívat za účelem provozování stejné nebo obdobné hospodářské činnosti, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu viz 4.1

## 2 Náměty de lege ferenda

### 2.1 Vnitřní organizační změny

Za nedostatek v současné právní úpravě považují:

1. V zákoníku práce není vymezen pojem **organizační změna**. S pojmem zákoník práce sice pracuje, avšak uvádí pouze výčet výpovědních důvodů spočívajících v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele.
2. Snížila se ochrana zaměstnance tím, že nový zákoník práce již nepodmínil platnost výpovědi z „organizačních důvodů“ splněním **nabídkové povinnosti** zaměstnavatele vůči zaměstnanci před dáním výpovědi. Jde o vstřícný krok vůči zaměstnavatelům, který však může být zaměstnavatelem zneužit. Snadněji zruší místo „nepohodlnému zaměstnanci“, neboť ví, že mu nemusí žádná volná místa nabízet. Při předchozí právní úpravě místo nerušil, pokud věděl, že se zaměstnanec stejně „nezbaví“, neboť mu musí nabídnout jinou práci.
3. Chybí **pravidla, jak** má zaměstnavatel při organizačních změnách spočívajících v nadbytečnosti zaměstnance **provádět výběr nadbytečných zaměstnanců**. Povinnost navrhnout hlediska pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, je uložena zaměstnavateli podle ustanovení § 62 odst. (2) písm. e) zákoníku práce, a to pouze v souvislosti s hromadným propouštěním. Zákonodárce by měl uložit povinnost, aby např. organizace:
  - a) musely vydat **vnitřní předpis se systemizací pracovních míst**, což by přispělo k průhlednosti při výběru nadbytečného zaměstnance, který by pak musel být konkrétně vymezen v rozhodnutí o přijaté organizační změně;
  - b) musely **stanovit základní kritéria**, podle kterých budou provádět výběr nadbytečných zaměstnanců, a to nejen v případě hromadného propouštění, těmito kritérii by mohly být kvalifikace, výkonnost, počet odpracovaných let u zaměstnavatele apod., kritéria by nesměla být diskriminační a muselo by být stanoveno, že jsou přezkoumatelná soudem.

4. Zákodárce by měl **odstranit v ustanovení § 73 odst. (6) zákoníku práce** tu **část prvního souvětí**, podle které, v případě založení pracovního poměru jmenováním na dobu určitou, pracovní poměr končí odvoláním nebo vzdáním se funkce. Tento odlišný způsob ukončení pracovního poměru není v souladu s ustanovením § 48 zákoníku práce, kde je uveden výčet způsobů rozvázání a skončení pracovního poměru. Odvolání nebo vzdání se funkce mezi nimi však uvedeno není. Tento návrh uvádím proto, že jsem v souvislosti s organizačními změnami pojednávala i o fikci výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, který s ustanovením § 73 zákoníku práce souvisí.

## 2.2 Organizační změny přesahující rámec organizace

V současné právní úpravě chybí definice termínů zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, a to v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů:

1. Zákodárce by měl definovat termín „**zaměstnavatel**“ a „**část zaměstnavatele**“ v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a pro účely výpovědi v důsledku zrušení zaměstnavatele nebo jeho části a přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.
2. Zákodárce by měl stanovit, co se rozumí **přerušením podnikání**, zda je považováno za zrušení zaměstnavatele. Zároveň by měl stanovit, jak postupovat při obnovení přerušeného podnikání.
3. Zákodárce by mohl převzít formulaci **čl. 4 odst. (1) směrnice Rady 2001/23/ES**:  
*Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění. Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců...*  
Převzetím uvedené komunitární formulace by bylo zaměstnavatelům, a to převodci i nabyvateli, umožněno, aby mohli skončit pracovní poměr se zaměstnanci výpovědí z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### a) Soupis bibliografických citací

- [1] ADAIR, John. *Jak efektivně vést druhé*. Z anglického originálu přeložil Pavel Medek. 1. české vydání. Praha: Management Press, 1993, s. 159 - 165. ISBN 80-85603-40-3.
- [2] ZUCHA, Rudolf O. *Praktická příprava manažera*. Z německého originálu přeložilo nakladatelství Managent Press. 1. české vydání. Praha: Managent Press, 1993, s. 152. ISBN 80-85603-32-2.
- [3] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- [4] Nejvyšší soud ČR. *Rozsudek (Rc) ze dne 17.05.2001, sp. zn. 21 Cdo 486/2000* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Soudní judikatura. ASPI ID: JUD22600CZ.
- [5] *Zákon č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností*. Sbírka zákonů ČR. Ročník 2002, částka 114, s. 6633.
- [6] *Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů*. Územní samospráva k 1.1.2009. Praha: Eurounion, 2008, 567 s. ISBN 974-80-7317-074-5.
- [7] *Úplné znění zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii*. Edice ÚZ, č. 661. Ostrava: Sagit, 2008, 352 s. ISBN 978-80-7208-672-6.
- [8] *Úplné znění zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů*. Edice ÚZ, č. 470. Ostrava: Sagit, 2005, 432 s. ISBN 80-7208-468-2.
- [9] Nejvyšší soud ČR. *Rozsudek (Rc) ze dne 05.06.2007, sp. zn. 21 Cdo 2265/2006* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI ID: JUD98290CZ.
- [10] KLIMEŠ, Lumír. *Slovník cizích slov*. Páté přepracované a doplněné vydání. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1994, s. 754. ISBN 80-04-26059-4.
- [11] ALINČE, František – TOMŠÍ, Ivan. *Katalog prací uplatňování podle povolání a platových tříd ve veřejných službách a správě*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2005, 503 s. ISBN 80-7263-311-2.
- [12] Nejvyšší soud ČR. *Rozsudek (Rc) ze dne 12.08.2003, sp. zn. 21 Cdo 533/2003* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI ID: JUD28635CZ.

- [13] Nejvyšší soud ČR. *Rozsudek (Rc) ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1803/2003* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI ID: JUD80818CZ.
- [14] *Organizační řád města Mělníka – úplné znění* [online]. Mělník: Město Mělník, 2008 [citováno 2008-12-11]. Dostupné z WWW: <[http://www.menik.cz/user\\_data/zpravodajsvi/obrazky/File/mesto\\_a\\_urad/mests-ky\\_urad/organizacni\\_rad/2008-org.rad.doc](http://www.menik.cz/user_data/zpravodajsvi/obrazky/File/mesto_a_urad/mests-ky_urad/organizacni_rad/2008-org.rad.doc)>.
- [15] *Organizační řád úřadu s rozšířenou působností – MěÚ Milevsko* [online]. Milevsko: Město Milevsko, 2003 [citováno 2008-12-11]. Dostupné z WWW: <[http://www.milevsko-mesto.cz/vismo/dokumenty2asp?id\\_org=9467&=28104&p1=51196](http://www.milevsko-mesto.cz/vismo/dokumenty2asp?id_org=9467&=28104&p1=51196)>.
- [16] *Organizační řád Městského úřadu Písek* [online]. Písek: Město Písek, 2008 [citováno 2008-12-11]. Dostupné z WWW: <[http://www.mestopisek.cz/user\\_data/zpravodajsvi/obrazky/File/mu/organizacni-rad.doc](http://www.mestopisek.cz/user_data/zpravodajsvi/obrazky/File/mu/organizacni-rad.doc)>.
- [17] *Organizační řád Městského úřadu Rakovník* [online]. Rakovník: Město Rakovník, 2006 [citováno 2008-12-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.mesto-rakovnik.cz/mestsky-urad/organizacni-rad/>>.
- [18] *Organizační řád Městského úřadu Rychnov nad Kněžnou* [online]. Rychnov nad Kněžnou: Město Rychnov nad Kněžnou, 2008 [citováno 2008-12-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.rychnov-city.cz/mestsky-urad/organizacni-rad.php>>.
- [19] *Organizační struktura Městského úřadu Votice s přehledem systemizovaných pracovních míst* [online]. Votice: Město Votice, 2008 [citováno 2008-12-11]. Dostupné z WWW: <[http://www.mesto-votice.cz/vismo/dokumenty/2asp?id\\_org=18504&id=37570&p1=15946](http://www.mesto-votice.cz/vismo/dokumenty/2asp?id_org=18504&id=37570&p1=15946)>.
- [20] Nejvyšší soud ČR. *Rozsudek (Rc) ze dne 25.08.2005, sp. zn. 21 Cdo 2735/2004* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI ID: JUD28700CZ.
- [21] Nejvyšší soud ČR. *Rozsudek (Rc) ze dne 27.04.2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Soudní judikatura. ASPI ID: JUD26946CZ.
- [22] *Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Územní samospráva k 1.1.2009.* Praha: Eurounion, 2008, 567 s. ISBN 974-80-7317-074-5.
- [23] Nejvyšší soud ČR. *Rozsudek (Rc) ze dne 12.08.2004, sp. zn. 21 Cdo 582/2004* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI ID: JUD80954CZ.

- [24] JOUZA, Ladislav. *Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky*. Právo pro podnikání a zaměstnání. Praha: LexisNexis CZ, 2008, roč. 12, č. 10, s. 3.
- [25] *Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29.června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ* [online]. Úřední věstník Evropské unie L 180, 19.7.2000 [citováno 2008-11-11]. Zvláštní vydání v českém jazyce. Kapitola 20, svazek 01, s. 25. Dostupné z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:20:01:32000L0043:CS:PDF>>.
- [27] Nejvyšší soud ČR. *Rozsudek (Rc) ze dne 19.09.2008, sp. zn. 21 Cdo 2549/2007* [CD-ROM]. ASPI - stav k 5.1.2009 do částky 1/2009 Sb. a 34/2008 Sb.m.s. Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI ID: JUD139973CZ.
- [27] Nejvyšší soud ČR. *Rozhodnutí (Rc) ze dne 14.01.2003, sp. zn. 21 Cdo 1322/2002* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI ID: JUD25237CZ.
- [28] Nejvyšší soud ČR. *Rozhodnutí (Rc) ze dne 11.05.2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI ID: JUD33829CZ.
- [29] Nejvyšší soud ČR. *Rozsudek (Rc) ze dne 15.02.2005, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Soudní judikatura. ASPI ID: JUD27147CZ.
- [30] Nejvyšší soud ČR. *Rozsudek (Rc) ze dne 06.02.2008, sp. zn. 21 Cdo 1125/2007* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI ID: JUD105502CZ.
- [31] *Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20.července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění* [online]. Úřední věstník Evropské unie L 225, 12.8.1998 [citováno 2008-11-11]. Zvláštní vydání v českém jazyce. Kapitola 05, svazek 03, s.327 – 332. Dostupné z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:03:31998L0059:CS:PDF>>.
- [32] *Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*. Sbírka zákonů ČR. Ročník 2000, částka 49, s. 2290 – 2321.
- [33] Nejvyšší soud ČR. *Rozsudek (Rc) ze dne 15.07.2008, sp. zn. 21 Cdo 3013/2007* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI ID: JUD140321CZ.
- [34] Nejvyšší soud ČR. *Rozhodnutí (Rc) ze dne 18.10.2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Soudní judikatura. ASPI ID: JUD33866CZ.

- [35] GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10, s. 1008 – 1131.
- [36] *Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12.března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů* [online]. Úřední věstník Evropské unie L 82, 22.3.2001 [citováno 2008-11-11]. Zvláštní vydání v českém jazyce. Kapitola 05, svazek 04, s.98-103. Dostupné z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32001L0023:CS:PDF>>.
- [37] Evropský soudní dvůr. *Rozsudek Soudního dvora (čtvrtého senátu) ze dne 12.února 2009 ve věci C - 466/07, jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Landesarbeitsgericht Düsseldorf ze dne 10.srpna 2007, došlým Soudnímu dvoru dne 22.října 2007 v řízení Dietmar Klarenberg proti Ferrotron technologies GmbH* [online]. [citováno 2009-02-11]. Dostupné z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007J0466:CS:HTML>>.
- [38] Nejvyšší soud ČR. *Rozhodnutí (Rc) ze dne 25.10.2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI ID: JUD102482CZ.
- [39] Nejvyšší soud ČR. *Rozhodnutí (Rc) ze dne 06.05.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek NS. ASPI ID: JUD8905CZ.
- [40] Nejvyšší soud ČR. *Rozhodnutí (Rc) ze dne 09.06.1999, sp. zn. 21 Cdo 253/99* [CD-ROM]. ASPI - stav k 7.12.2008 do částky 137/2008 Sb. a 31/2008 Sb.m.s. Soudní rozhledy. ASPI ID: JUD13722CZ.
- [41] Nejvyšší soud ČR. *Rozhodnutí (Rc) ze dne 20.09.2006, sp. zn. 21 Cdo 2318/2005* [CD-ROM]. ASPI - stav k 5.1.2009 do částky 1/2009 Sb. a 34/2008 Sb.m.s. Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI ID: JUD33949CZ.
- [42] *Úplné znění zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)*. Edice ÚZ, č. 698. Ostrava: Sagit, 2009, 240 s. ISBN 978-80-7208-713-6.



## b) Seznam dalších zdrojů

ČSN 01 6910 *Úprava písemností zpracovaných textovými editory nebo psaných strojem*. Praha: Český normalizační institut, 2002, 36 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 572 s. ISBN 974-80-7179-672-5.

BOBEK, Michal. *Které české soudy budou mít povinnost obracet se na Evropský soudní dvůr v rámci řízení o předběžné otázce?* Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2004, roč. 12, č. 4, s. 173-180.

BOLDIŠ, Petr. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN OSO 690 a ČSN ISO 690-2: část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla*. Verze 3.3. ©1994-2004, poslední aktualizace 11.11.2004 [online]. [citováno 2008-06-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>>.

HOCHMAN, Josef – KOTTNAUER, Antonín – ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, použitou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, 927 s. ISBN 978-80-7201-724-9.

HŮRKA, Petr – BEZOUŠKA, Petr – SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.9.2008*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2008, 943 s. ISBN 978-80-7263-481-1.

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. První vydání. Praha: Portál, 2001, 288 s. ISBN 80-7178-535-0.

KÜHN, Zdeněk – BOBEK, Michal – POLČÁK, Radim (eds.). *Judikatura a právní argumentace*. První vydání. Praha: Auditorium, 2006, 234 s. ISBN 80-903786-0-9.

NOVOTNÁ, Eliška. *Sociologie organizace*. První vydání. Praha: Grada, 2008, 112 s. ISBN 978-80-247-2428-7.

SKLENÁK, Vilém. *Úprava diplomových prací* [online]. KIZI, 2002 [citováno 2008-06-15]. Dostupné z WWW: <<http://kizi5.vse.cz/wp-content/uploads/2008/04/upravadp.pdf>>.

ŠTEFKO, Martin. *Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?* Právník. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2005, roč. 144, č. 3, s. 286 – 294.

ŠTEFKO, Martin. *Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?* Právo a zaměstnání. Praha: Orac, 2004, roč. X, č. 2, s. 2 -9.

URBAN, Jan. *Organizační změny – příčiny, cíle a řízení*. Práce a mzda. Praha: ASPI, 2007, roč. 55, č. 9, s. 49 – 54.

ZACHOVALOVÁ, Jana. *Úprava skončení pracovního poměru ve směrnících Evropských společenství*. Právo a zaměstnání. Praha: Orac, 2003, roč. IX, č. 9, s.10 – 19.

## **ABSTRACT**

Title: Organizational changes and their labour-law results

The title of my diploma thesis indicates that my work is focused on changes in organization (business, undertaking) and their consequent results for the employers and their employees. I have chosen this issue as I regard it as being topical and interesting. The purpose of my thesis is to show why organizations carry out restructuring, in which ways they perform them, who decides about them, how the organizational changes influence the employment relationship and to describe social protection of employees affected by organizational changes.

The thesis is divided into three parts. The main analysis of my work is concentrated in the second part which is subdivided into four capitols.

In the first capitol I shortly explain the terms organization, organizational structure and especially organizational change. Firstly, I generally describe an organizational change as a reaction to external influences (for example new facts in global economy) and also as a reaction to current changes in the organization. I try to illustrate that organizational changes could be perform either inside an organization (so called “internal changes“) or they could extend its scope (so called “external changes“). Secondly, I define both types of changes in compliance with the Section 52 of the Czech Labour Code. In accordance with this Section, the organizational changes are characterized by following situations: if the employer’s undertaking (or its part) is closed down or relocates and if the employee becomes redundant owing to the decisions of the employer or employer’s competent body to change the activities, equipment, to reduce the number of employees for the purpose of increasing labour productivity or to introduce other organizational changes.

The second capitol is briefly focused on labour-law results caused by completion of organizational changes. I pay attention to establishment of the employment relationship, to changes of agreed terms, to termination of the employment relationship and to transference of rights and duties from labour relationship.

In the third capitol I closely analyse the internal organizational changes that could be executed in a municipal authority. In this part of my work I concentrate on all possible types of changes in the organizational structure of a municipal authority. I try to explain who has a crucial role in this process, the nature of decision about organizational change, in which ways this decision has to be announced and what labour-law results could arise. Mostly I pay attention to termination of the employment relationship by a notice of dismissal given pursuant to the Section 52 (1) (c) of the Labour Code. My conclusions are also supported by legal opinions of the Supreme Court.

The fourth capitol considers the external organizational changes which go beyond the scope of organization. I deal with the questions of the legal transfer of an undertaking (business) or the legal transfer of a part of undertaking (a part of business) and with protection of the employees affected by this transfer. At first, I examine the development of legal regulation of protection of employees in the EC Directives and in the case law of the European Court of Justice. At second, I analyse this issue from the point of view of the legal regulation in the Czech labour law and in the case law of the Supreme Court.

The conclusion of my thesis consists of the summary of contemporary legislation, evaluation and recommendation worked out on the grounds of previous analysis.

## **KLÍČOVÁ SLOVA – KEY WORDS**

1. Organizační změny - Organizational changes
2. Výpověď z pracovního poměru - Notice of termination
3. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů - Transference of rights and duties from labour relationship