

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Josef Krejsa

**Organizační změny zaměstnavatele a
stabilita pracovněprávních vztahů**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 28. 03. 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 129.716 znaků včetně mezer.

Josef Krejsa

V Praze dne 28. 03. 2018

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucímu své práce prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph. D. za jeho vstřícnost a ochotu při vedení mé diplomové práce, za jeho rady a poznatky při konzultacích také za jeho přístup k pracovnímu právu, který mne inspiroval po celou dobu mého studia.

Obsah

OBSAH.....	4
1 ÚVOD.....	6
2 ORGANIZAČNÍ ZMĚNY A JEJICH DĚLENÍ	8
2.1 Organizační změna.....	8
2.2 Vnitřní organizační změny	9
2.3 Vnější organizační změny	9
2.4 Informační a projednací povinnost zaměstnavatele	10
3 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY VE VZTAHU K ORGANIZAČNÍM ZMĚNÁM	14
3.1 Pracovněprávní vztahy	14
3.2 Druhy pracovněprávních vztahů a jejich subjekty	15
3.3 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů	16
3.4 Stabilita individuálních pracovněprávních vztahů ve vztahu ke smluvní volnosti	19
3.4.1 Pojem flexicurity	20
3.4.2 Výklad pojmu flexicurity v zahraničí.....	24
3.5 Změna individuálního pracovněprávního vztahu.....	25
3.5.1 Změna druhu práce.....	29
3.5.2 Změna místa výkonu práce	32
3.5.2.1 Pracovní cesta.....	33
3.5.2.2 Přeložení.....	34
3.5.2.3 Dočasné přidělení	35
3.5.3 Přejednutí práv a povinností v pracovněprávních vztazích.....	38
4 UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V DŮSLEDKU ORGANIZAČNÍCH ZMĚN	41
4.1 Obecné vymezení výpovědi dané zaměstnavatelem	41
4.2 Základní charakteristika organizačních změn v zákoníku práce.....	41
4.3 Důsledky organizačních změn	44
4.4 Výpovědní důvod § 52 písm. a)	45
4.5 Výpovědní důvod podle § 52 písm. b)	46
4.6 Výpovědní důvod podle § 52 písm. c)	47
4.6.1 Rozhodnutí o organizační změně	49

4.6.2	Příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance	51
4.6.3	Určení nadbytečného zaměstnance	52
4.7	Právní úprava výpovědních důvodů v Německu.....	53
4.8	Hromadné propouštění	55
4.8.1	Srovnání s právní úpravou hromadného propouštění v Německu	60
4.8.2	Srovnání s právní úpravou hromadného propouštění na Slovensku	62
4.9	Odstupné.....	64
5	SOUDNÍ PŘEZKUM ORGANIZAČNÍCH ZMĚN.....	68
5.1	Rozhodnutí zaměstnavatele o výběru nadbytečného zaměstnance	68
5.2	Ochranná doba a výjimky při jejím uplatnění	70
5.3	Neslučitelnost nadbytečnosti s neuspokojivými pracovními výsledky	72
5.4	Soudní přezkum platnosti výpovědi pro nadbytečnost	72
6	ZÁVĚR.....	76
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	78
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ	79
	ABSTRAKT.....	84
	ABSTRACT.....	86
	KLÍČOVÁ SLOVA.....	88
	KEYWORDS	88

1 Úvod

Účelem této diplomové práce je popsat a rozebrat aktuální podobu české i evropské právní úpravy procesu provádění organizačních změn, které ovlivňují zaměstnance toho zaměstnavatele, který je provádí, a zároveň se pokusit posoudit, zda je vhodná z pohledu stability pracovněprávních vztahů, zejména zda poskytuje dostatečnou ochranu zaměstnanci, který je slabší stranou pracovněprávního vztahu. Zároveň by tato stabilita měla být vyvážena určitou flexibilitou, aby žádná ze stran pracovního poměru nebyla nucena v něm pokračovat v neodůvodněných případech. Některé instituty s tímto tématem související jsou právními předpisy upraveny pouze okrajově a jejich konkretizace je docíleno soudním výkladem. Pro zkoumanou oblast je specifické, že je na úrovni evropského práva často harmonizována prostřednictvím směrnic.

Mezi hlavní zkoumané instituty patří změny i skončení pracovního poměru, které souvisejí s organizačními změnami. Nezabývám se naopak právními událostmi, ke kterým dochází nezávisle na vůli obou stran pracovního poměru, jako např. v případě smrti zaměstnance, či právními jednáními obou stran, která nesouvisejí s rozhodnutím zaměstnavatele pozměnit svou organizační strukturu, jako např. výpověď ze strany zaměstnance či okamžité zrušení pracovního poměru.

Jedním z důvodů, proč jsem se rozhodl zpracovat tuto problematiku je má osobní zkušenost, při které jsem byl přímým účastníkem rozsáhlých organizačních změn zaměstnavatele, kterým byla nadnárodní společnost. Díky tomu jsem došel k názoru, že by stabilita pracovněprávních vztahů neměla spočívat v obtížnosti jejich změny či ukončení, ale spíše v zajištění ochrany té strany, které se konkrétní změna či ukončení pracovního poměru dotkne. Ochranná funkce je ostatně v mých očích nejdůležitější funkcí pracovního

práva. Tato ochrana může spočívat např. v taxativních výpovědních důvodech v případě výpovědi dané zaměstnanci či v povinnosti zaměstnavatele vyplatit propuštěnému zaměstnanci odstupné. Důležitou roli hraje také právní úprava zaměstnanosti a podpory při zaměstnanosti, nicméně není mým cílem se touto oblastí práva v mé práci zabývat, jelikož nesouvisí s organizačními změnami. Proto se zejména snažím popsat, jaké instituty s organizačními změnami a stabilitou pracovněprávních vztahů souvisí a jakým způsobem jsou upraveny.

Práci dělím na tři části: úvod, stať a závěr. Hlavní obsah tvoří stať rozdělená do čtyř kapitol. V první z nich charakterizuji organizační změny, člením je na vnitřní a vnější a rozebírám informační a projednací povinnost zaměstnavatele, bez které není možné organizační změny provádět. Další z kapitol se týká pracovněprávních vztahů, jejich obsahu, druhů, stability a změn. Těžištěm práce je třetí kapitola stati, celkově čtvrtá, ve které se zabývám ukončením pracovního poměru v důsledku rozhodnutí o organizačních změnách. Pojem organizační změna bývá nejčastěji spojován s rozvázáním pracovního poměru výpovědí. Zároveň je skončení pracovního poměru zřejmě nejzávažnějším možným následkem organizačních změn. Proto je mu věnována podstatná část mé práce včetně poslední části stati, ve které se zabývám soudním přezkumem rozhodnutí o organizační změně. V závěru práce rekapituluji, k čemu jsem při tvorbě práce dospěl a pokouším předvídat, jakým směrem by se mohla problematika organizačních změn vyvíjet.

2 Organizační změny a jejich dělení

2.1 Organizační změna

Každá organizace má svou vnitřní, tedy organizační strukturu, která zajišťuje přehlednost ve vnitřních vztazích. Organizací, kterou se budu v této práci zabývat, je zaměstnavatel, který je nucen přizpůsobovat svou strukturu nejen právnímu stavu, ale také realitě, tedy technologickému vývoji, konkurenčnímu prostředí, stavu na trhu s pracovními silami a dalším faktorům, které ovlivňují jeho činnost.

„Za organizační změny se v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zpravidla označují všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova obchodního závodu (podniku) nebo na výkon jiných jeho činností (úkolů), kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v základním pracovněprávním vztahu“.¹

Pro účely této práce jsou za organizační změny považovány jakékoliv výše uvedené zásahy zaměstnavatele do své organizační struktury, v jejichž důsledku dochází ke změnám v řízení nebo celkovém uspořádání organizace. Tyto změny lze dělit do dvou skupin, a to na organizační změny vnitřní – mají formu zásahů uvnitř organizace, které neovlivňují její další existenci – a organizační změny vnější – dotýkají se samotné existence organizace a přesahují její rámec.²

¹ DRÁPAL L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 317

² srov. HŮRKA, P. Ochrana zaměstnanců a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 89

2.2 Vnitřní organizační změny

Změny, které probíhají uvnitř organizace zaměstnavatele a nepřesahují její rámec, jsou vnitřními organizačními změnami. Jedná se zejména o zrušení pracoviště, provozu, jiné vnitřní členění, změnu vnitřní struktury, úkolů či podnikatelských záměrů. Zaměstnavatel musí těmto vnitřním organizačním změnám přizpůsobovat také pracovněprávní vztahy, k čemuž využívá např. změny pracovní smlouvy (zejména změna sjednaného místa výkonu práce a druhu práce) či zvyšování a zajišťování potřebné kvalifikace zaměstnanců.³

Častým výsledkem vnitřních organizačních změn struktury zaměstnavatele je nadbytečnost zaměstnance, která je výpovědním důvodem podle § 52 písm c) zákoníku práce. V této práci se jí budu podrobněji zabývat, neboť je z pohledu stability pracovněprávních vztahů klíčovým institutem. Jak už jsem zmínil v úvodu této práce, ukončení pracovního poměru je podle mého názoru nejzávažnějším důsledkem organizačních změn, jelikož narušuje nejen obsah pracovněprávního vztahu, ale hlavně jeho samotnou existenci.

2.3 Vnější organizační změny

Pokud nejde o změny týkající se vnitřního uspořádání struktury zaměstnavatele, ale se zaměstnavatelem se něco děje navenek, např. dochází ke zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, jedná se o vnější organizační změny. Někdy v důsledku jejich uskutečnění dochází ke změně subjektu pracovního poměru, kdy zaměstnanec původního zaměstnavatele přejímá nový zaměstnavatel. Často se jedná se o situace, které

³ srov. JOUZA, L. Vzory smluv, dohod, žalob a písemností podle zákoníku práce s komentářem, 5. aktualizované a doplněné vydání Praha: BOVA Polygon, 2007, s. 390

zaměstnanci nemohou ovlivnit, zákoník práce proto v § 338 a násl. zajišťuje stabilitu pracovněprávního vztahu prostřednictvím institutu přechodu práv a povinností, který spočívá v povinnosti nového zaměstnavatele zajistit zaměstnancům stejné pracovněprávní nároky, jaké jim garantoval původní zaměstnavatel. Z pohledu stability pracovněprávních vztahů jsou však zajímavější situace, při kterých k tomuto přechodu nedochází a § 338 a násl. zákoníku práce není možné aplikovat. Jedná se zejména o případy výpovědních důvodů podle § 52 odst. 1 písm. a) a b), kterým se budu v této práci podrobněji věnovat.

2.4 Informační a projednací povinnost zaměstnavatele

O svém úmyslu provést vnitřní organizační změny musí zaměstnavatel informovat své zaměstnance. Vyplývá to z informační povinnosti dle § 279 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Informování je definováno směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství jako „*předávání údajů zaměstnavatelem zástupcům zaměstnanců, aby se seznámili s určitou záležitostí a posoudili ji*“.⁴

Česká právní úprava, která z této směrnice vychází, definuje informování v § 278 odst. 2 zákoníku práce jako „*poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko*“. Oproti směrnici tedy upřesňuje, že se musí jednat o údaje, které musí zaměstnanci nezbytně znát a musí být jednoznačným zdrojem informací. Dále je zde stanovena povinnost zaměstnavatele poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření. Primárně je právo na informace určeno každému zaměstnanci

⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství

a zaměstnavatel je povinen je informovat přímo, pokud u něj však působí odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, stávají se zprostředkovatelským článkem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Vyplývá to z § 276 odst. 1 zákoníku práce.

Podle § 279 odst. 1 písm c) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele. Porušení této povinnosti může být sankcionováno inspekcí práce dle ustanovení § 10 zákona o inspekci práce jako přešůpek (v případě fyzických osob) nebo dle ustanovení § 23 zákona o inspekci práce jako správní delikt (v případě právnických osob) na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance s možností uložit pokutu až do výše 200.000 Kč.

Od § 279 odst. 1 písm. a), b) a e) až h) a odst. 3 zákoníku práce se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance, neboť je možné považovat za kogentní. Podle § 363 odst. 1 zákoníku práce totiž patří mezi ustanovení, která zapracovávají předpisy Evropské Unie.⁵

Za zmínku stojí v souvislosti se stabilitou pracovněprávních vztahů odst. 3 tohoto ustanovení, který říká, že uživatel podle § 307a je rovněž povinen informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných míst. Zejména pro zaměstnance je tato úprava důležitá, neboť „*tato povinnost uživatele zdůrazňuje chápání agenturního zaměstnávání jako pracovněprávního vztahu prekérního, který je z pohledu zaměstnanců žádoucí časem nahrazovat trvalejším pracovněprávním vztahem*“.⁶ Problematikou agenturního zaměstnávání se budu v této práci podrobněji zabývat dále, neboť je podle

⁵ srov. PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 816

⁶ PICHRT, J. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 39

mého názoru nutné zdůraznit odlišnosti tohoto institutu a popsat jeho vliv na stabilitu pracovněprávních vztahů. Agenturní zaměstnávání má totiž vliv také při provádění organizačních změn.

To, že by měl být zaměstnanec informován o tom, co s ním souvisí, považují to za naprostý základ. Pokud by však zůstalo u pouhého jednostranného předání informací od zaměstnavatele směrem k zaměstnanci, nemělo by to téměř žádný vliv. Jak uvádí M. Putna, „*Předání informací zaměstnavatelem zástupcům zaměstnanců není samoučelné, jeho smyslem je pokus o vyvarování se hromadnému propouštění či alespoň omezení jeho rozsahu.*“⁷ Pouhá informace by samozřejmě neměla velký význam, proto k oznamovací povinnosti zaměstnavateli přibývá také povinnost projednací.

Projednání je další fází organizační změny, § 280 odst. 1 písm. b) zákoníku práce stanovuje, co je zaměstnavatel se zaměstnanci projednat. Jedná se o zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 zákoníku práce. Porušení této povinnosti může být sankcionováno inspekcí práce dle ustanovení § 10 zákona o inspekci práce jako přestupek (v případě fyzických osob) nebo dle ustanovení § 23 zákona o inspekci práce jako správní delikt (v případě právnických osob) na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance s možností uložit pokutu až do výše 200.000 Kč.

Projednání je definováno výše citovanou směrnicí jako „*výměna názorů a zavedení dialogu mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatele*“. V českém právu je tento pojem upřesněn v § 278 odst. 3 zákoníku práce formulací, že se „*projednáním rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout*

⁷ PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 408

shody“. Podle mého názoru je klíčový zejména konec této věty, který vytyčením cíle, tedy dosažení shody, garantuje zaměstnanci rovnoprávné postavení při projednání se zaměstnavatelem, neboť je k dosažení cíle shody, tedy souhlasu obou stran. Naplnění tohoto cíle by nepochybně zajistilo vyšší stabilitu pracovněprávních vztahů. To, že se jedná o ustanovení spíše deklaratorní, dokládá pokračování tohoto odstavce, které hovoří o tom, že zaměstnavatel musí zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Tato věta jednoznačně oslabuje pozici zaměstnance, který podle ní má jen právo vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel následně bere toto stanovisko v úvahu, než přijme opatření. Zdaleka se tedy nejedná o shodu obou stran. Zákoník práce navíc dává v oblasti přijímaných změn zaměstnavateli mnoho možností, přičemž se zřídka jedná o rovnocenný dialog obou stran.

3 Pracovněprávní vztahy ve vztahu k organizačním změnám

3.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou poměry upravené právem, které vznikají, mění se a zanikají na základě právních skutečností. Za základní pracovněprávní vztahy považujeme pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rozhodnými právními skutečnostmi jsou např. pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, výpověď, smrt atd. Pracovněprávní vztahy se stejně jako právní vztahy v právu obecně skládají ze tří prvků, kterými jsou subjekty (např. zaměstnanec a zaměstnavatel, odborová organizace a jiné), obsah (práva a povinnosti subjektů) a objekt (jednání v pracovním právu)⁸. Toto je jedna z mnoha možných definic pojmu pracovněprávních vztahů. Pokus o pojmové vymezení je také v § 1 zákoníku práce, ve kterém je taxativně uvedeno, jaké oblasti tento zákon upravuje. Toto ustanovení je však velmi úzkým vymezením pracovněprávních vztahů, jelikož se omezuje pouze na individuální pracovněprávní vztahy a samo o sobě nezahrnuje kolektivní pracovněprávní vztahy, tedy vztahy mezi zaměstnavateli, popř. mezi jejich svazy a zástupci zaměstnanců. Proto je toto ustanovení třeba chápat v kontextu celého zákona. Podle M. Běliny pak lze konstatovat, že *„pracovněprávní vztahy jsou právní (právem upravené) vztahy mezi*

⁸ srov. HŮRKA, P. Pracovní právo v bodech s příklady, Wolters Kluwer, 2014, s. 7

*subjekty – osobami účastnicími se pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti těchto osob“.*⁹

Pro účely této práce za pracovněprávní vztahy považuji především ty, které vznikají na základě pracovního poměru. Zaměstnavatelé mohou se zaměstnanci uzavírat také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Ty jsou založeny na větší flexibilitě a smluvní volnosti, bývají uzavírány např. při nepravidelných či krátkodobých pracích nebo pracích malého rozsahu. Vzhledem k mnoha odlišnostem spočívajícím ve volnější právní úpravě uzavírání, průběhu i skončení těchto dohod oproti pracovnímu poměru, jejichž rozbor není cílem této práce, se budu věnovat pracovněprávním vztahům vzniklým na základě pracovního poměru.

3.2 Druhy pracovněprávních vztahů a jejich subjekty

Pracovněprávní vztahy lze z hlediska předmětu dělit na *individuální pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy kolektivní*. Předmětem neboli objektem individuálního pracovněprávního vztahu, na které se v této práci vzhledem k jejich zaměření na konkrétního zaměstnance zaměřím, je zejména konání závislé práce za odměnu zaměstnancem. Jde hlavně o vztahy, na jejichž základě je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem. Naopak v případě kolektivních pracovněprávních vztahů je předmětem způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce včetně podmínek mzdových.

⁹ BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 55-58

Subjektem individuálních pracovněprávních vztahů jsou osoby právnické i fyzické. V případě základního pracovněprávního vztahu, tedy pracovního poměru, je jedním subjektem zaměstnavatel a druhým zaměstnanec. Zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba, naopak zaměstnancem může být jen fyzická osoba. Podle § 6 zákoníku práce je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Za zaměstnavatele je podle § 7 zákoníku práce považována osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.¹⁰

3.3 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů

Obsahem individuálních pracovněprávních vztahů jsou práva a jim odpovídající povinnosti jejich subjektů, mezi nimiž tedy vznikají závazky. Pojem závazku je vymezen v § 1798 občanského zákoníku, podle kterého je dlužník povinen ze závazku něco dát, něco konat, něčeho se zdržet nebo něco trpět a věřitel je oprávněn to požadovat. Většina pracovněprávních vztahů není tak jednoduchá, aby jejich obsahem byla pouze jedna dvojice právo – povinnost, jedná se tedy o vztahy korelativní.

Podle § 4 zákoníku práce se pracovněprávní vztahy řídí tímto zákonem, v případě, že ho nelze použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. *„Ustanovení § 4 zákoníku práce je ve své současné podobě (nezměněné od 1. 1. 2012) výslovným vyjádřením principu subsidiárního použití občanského zákoníku vůči zákoníku práce“.*¹¹

¹⁰ srov. BĚLINA, M., PICHT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 58-60

¹¹ PICHT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 17

Toto ustanovení bylo do zákoníku práce včleněno novelou publikovanou pod č. 365/2011 Sb., která legislativně vyřešila vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Nově výslovně zakotvený princip subsidiarity však již dříve pro aplikační praxi vyplýval z nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. Na vazbě občanského zákoníku a zákoníku práce nic nezměnil ani nový občanský zákoník, který plně respektuje historickou souvislost těchto dvou zákonů znovu potvrzenou výše uvedeným nálezem Ústavního soudu.¹²

Obsah pracovněprávních vztahů je ovlivněn celkovým pojetím zákoníku práce, které příhodně popisuje J. Pichrt, který vzhledem k historickému vývoji hovoří v souvislosti s připravovanými novelizacemi také o slovenském zákonníku práce, jelikož oba předpisy navazují na starý československý zákoník práce z roku 1965. Zejména v případě českého stávajícího zákoníku práce je tento vliv znát. Ačkoliv je stejně jako nový občanský zákoník ovládán zásadou „*co není zakázáno, je dovoleno*“, mnoho jeho ustanovení bylo převzato ze starého zákoníku práce, který stál na opačné zásadě. *Tento fakt se objevuje dosud nejen v koncepci a mnoha ustanoveních „nového“ českého zákoníku práce, ale ve svém důsledku i v častém tápání, kterého jsme občas svědky v aplikační praxi, kdy uživatelé této normy občas zbytečně hledají v textu zákona „dovolující“ ustanovení tam, kde by mohla být bez dalšího uplatněna smluvní volnost.*¹³

Jak uvádí Z. Novotný ve svém článku „Několik poznámek k pracovněprávní judikatuře po přijetí právní úpravy od 1. 1. 2014“ ve Sborníku příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2014 na téma Zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku, ve kterém se zabýval vlivem přijetí nového občanského zákoníku

¹² srov. BĚLINA M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 48-49

¹³ PICHRT, J. in BARANCOVÁ, H. Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov, článok Meze liberalizace v pracovním právu – parametr proměnný v čase

a novely zákoníku práce na posouzení použití dosavadní judikatury, v případech, kdy nedochází k subsidiárnímu použití občanského zákoníku, bude dosavadní pracovněprávní judikatura použitelná i dále. Jiné to bude v případě, pokud bude nutné podpůrně použít občanský zákoník a zkoumaná oblast bude řešena jinak, než tomu bylo ve starém občanském zákoníku.¹⁴ Důležitý vliv může podle tohoto autora mít § 1a zákoníku práce, podle kterého mezi hodnoty, které chrání veřejný pořádek, patří také zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Tuto a jiné zásady není možné opomenout ani při výkladu jednotlivých ustanovení občanského zákoníku, díky čemuž může docházet k napětí při tvorbě judikatury.

Důležitost utváření nové judikatury odpovídající stavu právního řádu přiléhavě okomentoval P. Bezouška ve svém článku „Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo“ v Právních rozhledech č. 1/2014, podle něhož dochází vlivem nového občanského zákoníku ke „změně myšlení“ v pracovním právu. Jak autor píše: „*a to pak již nezbyvá než doufat, že soudy budou právo dotvářet do podoby, kterou lze v praktickém životě použít*“.¹⁵ Jako podstatnou shledává judikaturu v pracovněprávních věcech také V. Bognárová ve svém článku „Co změnil nový občanský zákoník v pracovním právu?“ ve výše uvedeném sborníku, ve kterém konstatuje, že „*nejen stanoviska MPSV, ale i jakékoliv komentáře k vlivu NOZ na pracovní právo, nevyjímaje ale ani odborné články, končí tím, že musíme vyčkat na soudní rozhodnutí, tedy na to, jak věc soudy v budoucnu posoudí*“.¹⁶

¹⁴ srov. NOVOTNÝ, Z. Několik poznámek k pracovněprávní judikatuře po přijetí právní úpravy od 1. 1. 2014. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2014 na téma Zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku

¹⁵ BEZOUŠKA, P. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. Právní rozhledy č. 1/2014

¹⁶ BOGNÁROVÁ, E. Co změnil nový občanský zákoník v pracovním právu? Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2014 na téma Zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku

Podle mého názoru je role judikatury v případě dotváření práva upravujícího obsah pracovněprávních vztahů zcela nezaměnitelná a nezpochybnitelná. Zejména proto, že důležitou úlohu v této oblasti hraje poměr smluvní volnosti a stability v pracovněprávních vztazích, který je určován pojetím soukromého práva, zejména občanského zákoníku. Jednotlivé případy a situace, které mohou při provádění organizačních změn nastat, nelze předvídat, a proto je třeba je řešit jednotlivě ve vztahu k celkovému pojetí pracovního práva.

3.4 Stabilita individuálních pracovněprávních vztahů ve vztahu ke smluvní volnosti

Jak už jsem zmínil v předchozí části práce, pracovní právo patří do rodiny soukromého práva. Částečně se však odlišuje výraznější ochrannou funkcí, která se projevuje ve větším množství kogentních ustanovení, které mají zejména zvýšit ochranu zaměstnanců na úkor smluvní volnosti stran, a také pomoci naplnit státní politiku zaměstnanosti, obecně pak organizační funkci pracovního práva. Podstatným rozdílem mezi povahou pracovního práva a ostatními soukromoprávními odvětvími je tedy výrazný projev ochranné funkce pracovního práva a vyšší počet kogentních ustanovení. Možnost odchýlit se od zákonné úpravy práv a povinností upravuje § 4a zákoníku práce, který je pro stabilitu pracovněprávních vztahů velmi důležitý. Vyšší počet kogentních ustanovení směřuje primárně ke zvýšené ochraně zaměstnanců na úkor smluvní volnosti stran pracovního poměru, sekundárně pak též k naplnění organizační funkce pracovního práva.¹⁷

¹⁷ srov. PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 18

Základními zásadami pracovněprávních vztahů jsou podle § 1a odst. 1 zákoníku práce zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Podle odst. 2 tohoto ustanovení se mimo zásadu řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele jedná o hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Za důležitou funkci tohoto ustanovení považuji to, že z demonstrativního výčtu zde uvedeného je na první pohled zřejmé, že je třeba dbát na zvýšenou ochranu slabší strany, tedy zaměstnance. Ten by měl být chráněn před absolutní smluvní svobodou, kterou by zaměstnavatel mohl zneužít ke svému prospěchu tím, že vytvoří zaměstnanci nedůstojné pracovní podmínky. Právní úprava pracovního práva a zejména pracovněprávních vztahů v České republice odpovídá legislativě EU na pracovněprávním úseku, která je v naprosté většině případů zaměřena na ochranu postavení zaměstnance.¹⁸

3.4.1 Pojem flexicurity

Z důvodů výše uvedených je v pracovním právu velmi důležité vyvážit míru smluvní volnosti, která zajišťuje pružnost právních vztahů, s ochrannými ustanoveními sledujícími žádoucí stabilitu pracovněprávních vztahů. Tento střet pružnosti se stabilitou bývá označován anglickým pojmem „flexicurity“, který se v našem prostředí objevuje také v počeštěné verzi „flexijistota“.

Jak uvádí P. Hůrka, tento pojem poprvé použil nizozemský profesor Jurjen Adriaansens v souvislosti s modelem trhu práce v Dánsku a Nizozemí, který se jím snažil

¹⁸ srov. BĚLINA M, in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 59

demonstrovat přesun od ochrany pracovního trhu k ochraně zaměstnanosti, se kterou samozřejmě souvisí nutná podpora v nezaměstnanosti. Pojem flexicurity často bývá užíván pro model trhu, ve kterém se objevuje konflikt pružnosti pracovního trhu a ochrany zaměstnance, který o práci přišel, či by mohl přijít. Základním problémem je současný zájem na vysoké míře flexibility individuálních pracovněprávních vztahů a na ochraně zaměstnance, především jeho příjmu včetně podpory v nezaměstnanosti. Tento systém je zároveň doplňován třetí složkou aktivní politiky zaměstnanosti, která je zaměřená na rekvalifikaci nezaměstnané fyzické osoby.¹⁹ V zahraničí nalezneme podobné chápání pojmu flexicurity, např. T. Wilthagen jím popisuje politickou strategii usilující o zvyšování flexibility na trhu práce, organizace práce a pracovních vztahů na jedné straně a o zvyšování sociální ochrany především ohrožených skupin na trhu práce na straně druhé.²⁰

P. Hůrka popisuje flexicurity jako strategii určující pojetí pracovního práva 21. století. Tento pojem podle něj skrývá snahu o vzájemné vyvažování základních principů týkajících se postavení osoby při výkonu práce. Přiznává však, že tento pojem není zcela jednoznačný a někdy bývá považován za protichůdný, což demonstruje zmínkou o nahlížení na flexicurity jako na „pokus o kulatý čtverec“²¹, což příhodně vystihuje současný zájem na existenci flexibility i ochrany slabší strany, tedy dvou navzájem se omezujících aspektů. Se stabilitou pracovního poměru souvisí spíše druhá složka flexicurity, tedy ochrana zaměstnance, která je podle mého názoru žádoucí do té

¹⁹ srov. HŮRKA, P. in BARANCOVÁ, H. Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov, článok Pracovní právo ve světle flexicurity, s. 85

²⁰ srov. WILTHAGEN, T., Flexicurity: a new paradigm for labour market policy, discussion paper. Berlin: Social science research centre, 1998

²¹ srov. HŮRKA, P. in BARANCOVÁ, H. Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov, článok Pracovní právo ve světle flexicurity, s. 84

míry, ve které neomezují smluvní vůli zaměstnance a zároveň nezatěžuje zaměstnavatele bez spravedlivého důvodu.

Velmi často se můžeme setkat s názorem, že flexicurity je něčím novým. Tento závěr je zřejmě přijímán i pod vlivem činnosti Evropské komise, která se mu věnuje od roku 2007, ve kterém vydala Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů nazvané „K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty“ a tím nastavila celoevropský trend výkladu tohoto pojmu a práce s ním. V tomto dokumentu je např. uvedeno, že *„v zájmu dosažení lisabonských cílů, mezi něž patří vytvoření většího počtu a lepších pracovních míst, jsou zapotřebí nové formy flexibility a jistoty, a to jak pro jednotlivce a společnosti, tak pro členské státy a Unii“*. Podle Evropské komise, která ve spolupráci s dalšími orgány EU pravidelně vydává další dokumenty související se zaměstnaností, je možné flexicurity definovat jako *„integrovanou strategii pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce současně“*.²²

S názorem, že je flexicurity novinkou, však nesouhlasí např. J. Pichrt, který se zabýval tím, zda je flexicurity „dokonalým“ stavem pracovněprávní úpravy v konečném důsledku, nebo spíše hlediskem, které má zákonodárce zvážit při tvorbě nového pracovněprávního předpisu tak, aby se co nejvíce přiblížil k ideálu flexicurity s vědomím, že se jedná o dynamický a nikdy nekončící proces ovlivněný ekonomickou realitou. Dále autor článku uvádí, že pokud není flexicurity něčím novým, pak můžeme za novotu považovat pouze to, že v dnešní době často kritici navrhovaných změn pracovněprávních předpisů či pouze některých pracovněprávních institutů tvrdí, že neodpovídají koncepci flexicurity, jelikož je považují za málo „secure“, tedy bezpečné či stabilní. Jak uvádí

²² Sdělení Evropské komise K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty COM/2007/0359

autor: „*To je nepochopení – institut výpovědi z pracovního poměru bude vždy málo „secure“.* Totéž lze říct s trochou nepřesnosti o pracovním právu v oblasti skončení pracovního poměru vůbec (nehledě na jeho četná ochranná ustanovení) – nebude nikdy naplňovat představy po dostatečné „security“ zaměstnanců“. Ochranu musí podle autora článku poskytnout zaměstnancům např. právo sociálního zabezpečení či právo na úseku zaměstnanosti, ale také včasější vymahatelnost práva ze strany poškozených zaměstnanců a správních orgánů, které by měly mít rozmanitější a účinnější nástroje postihu zaměstnavatelů, kteří porušují své povinnosti a práva zaměstnanců.²³

Ať už chápeme flexicurity jako ideální cílový stav nebo jako aspekt pracovního práva, který bychom měli brát na zřetel, dosáhnout naplnění významu tohoto pojmu není jednoduché, neboť je třeba poskytnout oběma stranám pracovního vztahu dostatečnou smluvní volnost a zároveň zaručit slabší straně, tedy zaměstnanci, potřebnou ochranu, přičemž je třeba nejen chránit stabilitu zaměstnání, ale také např. zaručit pravidelný příjem mzdy a zajistit pomoc v nezaměstnanosti.

Jedním z projevů flexicurity v oblasti změn pracovního poměru jsou z pohledu flexibility, tedy pružnosti, změna jeho obsahu, jako např. převedení zaměstnance na jinou práci nebo pracovní cesta, z pohledu ochrany zaměstnance pak přechod práv a povinností nebo převedení na jinou práci na základě zákona. Pokud má dojít ke změně práv či povinností založených mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem smluvně, potom by i tyto změny měly být prováděny formou smluvního ujednání. Dostatečnou pružnost právních vztahů někdy může zajistit pouze jednostranná změna. Taková by ale měla být

²³ PICHRT, J. in BARANCOVÁ, H. Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov, článok Meze liberalizace v pracovním právu – parametr proměnný v čase, s. 93-94

použitelná pouze v případě obecného zájmu, který svým významem převyšuje zájem zaměstnavatele či zaměstnance.²⁴

3.4.2 Výklad pojmu flexicurity v zahraničí

Pokud bychom měli porovnat názory českých autorů se zahraničím, např. se Slovenskem, které považují za „proevropštější“ zemi, zjistíme, že např. P. Demek souhlasí s tím, že v minulosti neexistovala a ani dnes není v praxi přesně vymezená a jednoznačná definice pojmu flexicurity. Tvrdí, že je to způsobeno tím, že se jedná o společnou výzvu členských států EU, nicméně se s ní musí vypořádat každý stát sám podle konkrétních podmínek, zvyklostí a možností, Autor tedy flexicurity chápe jako ideál vyváženosti mezi stabilitou (jistotou) a pružností. Státy a sociální partneři stojí podle něj před nelehkou úlohou vytyčení cesty k dosažení flexicurity (tento „stav dokonalosti“ zřejmě spatřuje ve spokojenosti obou stran, tzv. „win-win“). Další legislativní vývoj a jeho výsledky v podmínkách EU by se měly orientovat směrem k modernímu trendu flexicurity s cílem dosažení spokojenosti obou subjektů pracovního poměru – zaměstnavatele i zaměstnance.²⁵

Podle A. Blaškové, která chápe flexicurity spíše jako konečný stav, tedy jakýsi ideál, by záměrem mělo být vytvoření dostatečně pružného pracovního trhu, který by umožnil zaměstnavatelům realizovat své záměry prostřednictvím výkonu práce zaměstnanců se současným zajištěním určitého standartu a stability zaměstnání a příjmu (i osobám, které jsou na pracovním trhu těžko udržitelné). Podle autorky můžeme v odborné literatuře najít řadu typů flexibility pracovního trhu jako např. organizační,

²³ srov. HŮRKA, P. Ochrana zaměstnanců a flexibilita zaměstnání, princip flexijistoty v českém pracovním právu. 1. vydání, Praha: Auditorium, 2009, s. 64

²⁵ DEMEK, P. in BARANCOVÁ, H. Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov, článok Flexicurita ako modus operandi pracovného práva v 21. storočí, s. 98,111 a 112

mzdová, funkční a flexibilita pracovní struktury. Z pohledu této práce je zajímavá zejména organizační flexibilita pracovního trhu, která spočívá ve schopnosti podniků přizpůsobit svoji strukturu a organizaci tak, aby došlo ke snížení nákladů a zvýšení efektivity práce.²⁶

3.5 Změna individuálního pracovněprávního vztahu

Změnou pracovního poměru je změna právního vztahu nebo práv a povinností v něm. Předmětem změny tak mohou teoreticky být prvky právního vztahu, tedy subjekty, obsah nebo objekt.

Ustanovení § 40 odst. 1 zákoníku práce zakotvuje zásadu smluvní volnosti spočívající v charakteru pracovní smlouvy jako dvoustranném právním jednání. Pracovní smlouvu je tedy možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem.²⁷ To nepochybně znamená naplnění jednoho z aspektů flexicurity, nicméně je třeba také chránit slabší stranu, tedy zaměstnance. Proto např. není možné považovat za změnu pracovní smlouvy případ, kdy zaměstnavatel začne zaměstnanci přidělovat jinou než sjednanou práci, a ten ji začne konkludentně konat. Změna pracovní smlouvy musí být vždy písemná.

Prvním druhem změny pracovněprávního vztahu je změna subjektu, tedy zaměstnance či zaměstnavatele. Jelikož je podle § 6 zákoníku práce zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce, lze z toho vyvodit, že je vyžadován osobní výkon závislé práce konkrétním zaměstnancem. Proto je vyloučena

²⁶ BLAŠKOVÁ, A. in BARANCOVÁ, H. Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov, článok Teoretické východiská pojmu flexicurity, s. 116-117

²⁷ srov. BĚLINA M, in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 245

změna zaměstnance, v takovém případě by se jednalo o zcela jiný pracovněprávní vztah. Změna zaměstnavatele však možná je. Často k ní dochází prostřednictvím převodu zaměstnavatele nebo jeho části, přičemž platí zásada, že ex lege dochází k přechodu práv a povinností. Účelem této úpravy je garance stejného postavení jako u předchozího zaměstnavatele, které se dostává zaměstnanci, jehož se změna dotýká. Základem je směrnice Rady č. 2001/23/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů závodů a poboček závodů. Z této směrnice vyplývá základní zásada, podle které nový zaměstnavatel vstupuje do pracovních poměrů, které existují v den účinnosti změny, na místo původního zaměstnavatele, do jeho právního postavení. Je na jednotlivých členských státech, zda do svého právního řádu zanesou solidární odpovědnost původního a přejímajícího zaměstnavatele.²⁸ Smyslem je garantovat zaměstnanci stejné postavení jako u předchozího zaměstnavatele. Samotný institut přechodu práv a povinností podrobněji rozebírám v této práci v části věnované změně obsahu pracovněprávního vztahu.

Taková úprava dostatečně chrání stabilitu pracovního poměru. Zároveň je zachován také druhý potřebný atribut, tedy flexibilita, a to v podobě možnosti zaměstnance podat v zákonem určené lhůtě výpověď a domáhat se u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokud se mu tohoto určení dostane, má právo na odstupné.

Dalším prvkem základních pracovněprávních vztahů je objekt, jehož změna však není přípustná, neboť v případě pracovněprávního vztahu se musí jednat o výkon závislé

²⁸ srov. HŮRKA, P. Ochrana zaměstnanců a flexibilita zaměstnání, princip flexijistoty v českém pracovním právu. 1. vydání, Praha: Auditorium, 2009, s. 65

práce. Jakýkoliv jiný objekt by znamenal ukončení tohoto vztahu, který by nahradil zcela jiný právní vztah.

Poslední možností je změna obsahu, tedy vzájemných práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance. Je možné ho změnit pouze smluvně, tj. dohodou obou stran, která musí být písemná. Jednostranná změna ze strany zaměstnavatele je možná jen v případech stanovených zákoníkem práce v ustanovení § 41. Podle § 40 odst. 1 zákoníku práce je možné změnit obsah pracovního poměru jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Za změnu se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo. Z druhého odstavce tohoto ustanovení vyplývá, že rozlišujeme změnu druhu práce a změnu místa výkonu práce.

Zvláštním případem změny obsahu pracovního poměru je jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3 zákoníku práce, ke kterému dochází jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, pokud k němu dojde po vzniku pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 1590/2010). Se jmenováním na vedoucí místo však musí jmenovaný zaměstnanec vyslovit souhlas, ke kterému v praxi dochází často i konkludentně. V případě nesouhlasu zaměstnance se ale může jednat o neplatné jmenování a tedy neplatnou změnu obsahu pracovního poměru.²⁹

V praxi se často setkáváme s pojmem tzv. pověření, který však zákoník práce vůbec nezná. Obsah „pověření“ je nutné posuzovat podle projevu vůle učiněného zaměstnavatelem v pověřovací listině. V úvahu může přicházet, že se jedná o jmenování, oprávnění k zastupování jiného zaměstnance, např. v době jeho nepřítomnosti, nebo se může jednat o pouhé pověření určitým pracovním úkolem. V případě jmenování na vedoucí pracovní pozici by se jednalo o změnu pracovního poměru, jak jsem již uvedl

²⁹ srov. BĚLINA, T. in PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 118

výše. U zbývajících dvou situací by bylo nutné posoudit, zda se jedná o druh práce sjednaný ve smlouvě či ne.³⁰

„Jednou z otázek, o které se dlouhou dobu vedla v pracovněprávní veřejnosti diskuze, byla otázka, zdali může zaměstnavatel sjednat dohodu o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa (a současně jeho vzdání se) s vedoucím zaměstnancem, který nespadá do zákonného vymezení uvedeného pro tento účel v ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce. Jinak tedy, zdali tento okruh vedoucích zaměstnanců rozšířit. Na tuto otázku odpověděl nedávno Nejvyšší soud rozhodnutím, které vyvolalo různé reakce.“³¹

Právní věta tohoto rozhodnutí říká, že je možné se od výše uvedeného ustanovení odchýlit a to oběma směry, tedy jak rozšířením, tak i zúžením okruhu osob, se kterými je možné dohodu sjednat. Jediným omezením je, že se musí jednat o vedoucího zaměstnance, jak ho definuje § 11 zákoníku práce. Z odůvodnění rozhodnutí vyplývá, že pokud má zaměstnanec, jehož pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, vykonávat práci pro zaměstnavatele na vedoucím pracovním místě, je možné s ním sjednat, že bude moci být v budoucnu z tohoto místa odvolán a bude se ho moci vzdát. Přípustné je ale také sjednání takové dohody pro jakékoli vedoucí pracovní místo, které by mohl zaměstnanec u tohoto zaměstnavatele zastávat.³²

Jedinou možnou jednostrannou změnou obsahu pracovního poměru bez souhlasu zaměstnance jednostranným právním jednáním zaměstnavatele je v podstatě pouze převedení na jinou práci za podmínek stanovených § 41 zákoníku práce. V případě, že by nutnost změny sjednaného druhu práce vyvolala organizační změnu, v důsledku níž dojde

³⁰ srov. BĚLINA, T. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 247

³¹ BUKOVJAN, P., Dohoda o možnosti odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa. Práce a mzda 12/2018

³² Usnesení Nejvyššího soud sp. zn. 21 Cdo 1073/2017

k odpadnutí významné části pracovní náplně daného zaměstnance, měl by zaměstnavatel zaměstnanci navrhnout změnu sjednaných pracovních podmínek, co se týče druhu práce. Pokud by k ní nedošlo, např. protože zaměstnavatel takovou práci zaměstnanci nabídnout nemůže, bude dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce.³³

3.5.1 Změna druhu práce

Určení druhu práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, je jedna z povinných náležitostí pracovní smlouvy. Z výše zmíněného § 40 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že konat práce jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v tomto zákoně.

Jedinou možností změny druhu práce, kterou uvádí zákoník práce, je převedení na jinou práci, což je institut, který zaměstnanci umožňuje pokračovat v pracovním poměru i v případě, kdy dočasně nebo trvale není schopen konat práci, která odpovídá jeho pracovní smlouvě. Na rozdíl od dřívější úpravy v současné době zákoník práce upravuje nejen situace, kdy může být zaměstnanec převeden bez svého souhlasu, ale také případy, kdy je jeho souhlas vyžadován.

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci např. pokud zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo koná-li těhotná zaměstnankyně práci, pro kterou nesmí být zaměstnávána. *„Povinnost k převedení na jinou práci, nemůže znamenat, že k němu musí zásadně dojít. Je třeba vyložit právní úpravu tak, že zaměstnavatel nemůže dopustit, aby zaměstnanec konal práce, s nimiž je povinnost převedení na jinou práci za daných*

³³ srov. BĚLINA, T. in PICHRT, J. a kol., *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 118-119

okolností spojena“.³⁴ I v případě, že existuje jiný druh práce, na kterou by mohl být zaměstnanec převeden, nemusí k převedení dojít. Zaměstnavatel může využít možnosti uplatnit překážku v práci na jeho straně, stejně tak může dojít z tohoto důvodu k rozvázání pracovního poměru.

Další případy dávají zaměstnavateli možnost rozhodnout se, zda zaměstnance na jinou práci převede, např. dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) zákoníku práce. Většinou jde o jednostranný úkon, pouze ve výjimečných případech je vyžadován souhlas zaměstnance, např. podle § 41 odst. 5 zákoníku práce, tedy pokud zaměstnanec nemůže konat práci pro prostoj nebo pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Proto je v zákoníku práce zakotvena povinnost zaměstnavatele alespoň se zaměstnancem projednat důvod převedení na jinou práci a dobu tohoto převedení. Nicméně v případě zaměstnancova nesouhlasu je zaměstnavatel s výjimkou výše uvedeného odst. 5 oprávněn zaměstnance převést. Toto jednoznačně snižuje míru ochrany zaměstnance v pracovním poměru a zároveň omezuje jeho smluvní volnost. Na druhou stranu je třeba respektovat, že hned několik důvodů k převedení na jinou práci uvedených v § 41 zákoníku práce se týká ekonomických či provozních potřeb zaměstnavatele a zaměstnanci by snadno mohli blokovat snahu zaměstnavatele těmito potřebám přizpůsobit svůj provoz. V dalších případech pravděpodobně převažuje potřeba chránit zaměstnance za cenu popření jeho vůle, zejména pokud je na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci, a přesto by chtěl pracovat v noci, podobné je to v případě těhotných zaměstnankyň. Pokračování v takové práci, ke které není zaměstnanec způsobilý, by bylo rizikem pro zaměstnance samotného a také by pravděpodobně snižovalo produktivitu práce tohoto zaměstnance.

³⁴ BUKOVJAN, P. Převedení zaměstnance na jinou práci, *Práce a mzda* 2018/4

Od povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci je třeba odlišovat překážky v práci na straně zaměstnavatele. „*Typickými praktickými případy jsou situace, kdy zaměstnanci je znemožněno pracovat podle sjednaného druhu práce, neboť nemá k dispozici pracovní prostředky nebo pracovní nástroje používané při práci (§ 207 zákoníku práce). V těchto případech náleží zaměstnanci náhrada mzdy, pokud nebyl převeden na jinou práci.*“³⁵

Podle mého názoru institut převedení na jinou práci zaměstnavatele i zaměstnance příliš omezuje a jeho právní úprava je kazuistická a nepřehledná. Připravovaná koncepční novela z roku 2016, sněmovní tisk 903, jejíž projednávání bylo ukončeno s koncem volebního období v roce 2017, navrhovala jiné řešení této problematiky, podle kterého by se z jednostranného úkonu stala dohoda obou stran pracovněprávního vztahu a celý institut by byl nazván „výkon jiné práce“. Jedná se o zajímavou alternativu, která by lépe odpovídala charakteru pracovního práva a splňovala „podmínky“ flexicurity. Novela mimo jiné také navrhovala, aby v případech, kdy zákon dosud zaměstnavateli ukládal povinnost převést zaměstnance na jinou práci, byla tato povinnost změněna na povinnost nabídnout zaměstnanci jinou pro něho vhodnou práci s tím, že spočívá-li taková práce v jiných činnostech, než ke kterým se zaměstnanec smluvně zavázal, lze jeho zařazení na takovou práci realizovat jen prostřednictvím dohody o změně obsahu pracovního poměru, konkrétně druhu práce. Podle důvodové zprávy této novely současná právní úprava stanoví převedení zaměstnance na jinou práci jako jednostranné opatření zaměstnavatele, které lze provést i bez souhlasu převáděného zaměstnance. Principům pracovního práva a smluvní povaze pracovněprávních vztahů však odpovídá navázání změny obsahu pracovního poměru na souhlas obou smluvních stran. Základem pro změnu by tak měla být dohoda obou stran.

³⁵ HROMADA, M. Pracovněprávní spory. Praha: C. H. Beck, 2015. Právní praxe, s. 119

Je třeba podotknout, že v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě může zaměstnavatel měnit práci zaměstnance, a to bez jeho souhlasu, aniž by došlo ke změně pracovního poměru. Rozdíl mezi změnou pracovních úkolů v rámci druhu práce a převedením zaměstnance na jinou práci řeší v tomto duchu rozhodnutí Nejvyššího soudu Sp, zn. 6 Cz 8/85, podle kterého „*může zaměstnavatel v rámci pracovní smlouvy převést zaměstnance na jinou práci na základě svých provozních potřeb, aniž by k tomu potřeboval jeho souhlas*“. Takový postup přichází v úvahu zejména v případě, kdy má zaměstnavatel sjednáno více druhů práce v pracovní smlouvě. Závěry vyplývající z tohoto již poněkud staršího judikátu, podle kterého by měl být kladen důraz na sjednaný druh práce v pracovní smlouvě, tedy na realizaci smluvní volnosti subjektů v rámci flexibilního prostoru při sjednávání pracovního poměru, můžeme stále považovat za použitelné.³⁶

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než jaká byla sjednána, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět podle pracovní smlouvy.

3.5.2 Změna místa výkonu práce

Místo výkonu práce, je další z povinných náležitostí pracovní smlouvy. Proto jsou jeho možné změny také výslovně upraveny Zákoníkem práce, což vyplývá také z výše zmíněného § 40 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnanec povinen konat práce v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, pouze v případech uvedených v tomto zákoně. Místo výkonu práce představuje prostorové vymezení území, na němž je zaměstnanec povinen konat práci. Může se jednat o určitou adresu, celou obec či ještě širší vymezení. Změna místa výkonu práce může být dočasná i trvalá. Zákoník práce

³⁶ srov. HŮRKA, P. Ochrana zaměstnanců a flexibilita zaměstnání, princip flexijistoty v českém pracovním právu. 1. vydání, Praha: Auditorium, 2009, s. 67

upravuje pro změnu místa výkonu práce instituty pracovní cesty, přeložení a dočasného přidělení.

3.5.2.1 Pracovní cesta

Tento případ změny místa výkonu práce je upraven v § 42 zákoníku práce, jedná se o situaci, při které je zaměstnanec vyslán k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce po předem vymezenou dobu. Tento institut je možné uplatnit pouze na základě dohody se zaměstnancem, která musí být sjednána vždy před započítáním pracovní cesty. Forma této dohody není zákoníkem práce stanovena. Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat možnost vysílání na pracovní cestu již v pracovní smlouvě, v samostatné dohodě obsahující obecný souhlas zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty nebo v samostatné dohodě před každou jednotlivou pracovní cestou. Doba nezbytné potřeby, po kterou může pracovní cesta trvat, není zákoníkem práce nijak definována, je tedy nutné ji posuzovat zvlášť v každém jednotlivém případě. Již před jejím započítáním však musí být délka pracovní cesty sjednána, případné prodloužení musí být znovu konkrétně časově vymezeno.³⁷

K možnosti obecného souhlasu zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty je třeba upozornit na § 240 zákoníku práce, který je vůči § 42 speciální. U zaměstnanců vyjmenovaných v tomto ustanovení není možné jejich vyslání na pracovní cestu s pouhým obecným souhlasem, v zájmu ochrany těchto osob je nutné, aby udělili souhlas s vysláním na pracovní cestu pro případ každé jednotlivé cesty. Tato zvláštní ochrana se týká těhotných zaměstnankyň, zaměstnanců, kteří pečují o dítě do věku 8 let, příp. osamělých zaměstnanců, kteří pečují o dítě ve věku do 15 let nebo zaměstnanců, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu

³⁷ srov. BĚLINA, T. in PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 129-130

považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost). Osamělými zaměstnanci se rozumějí dle § 350 zákoníku práce neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou.

3.5.2.2 Přeložení

Přeložení do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze se souhlasem zaměstnance a v rámci zaměstnavatelovy organizace, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Pracovní úkoly zaměstnanci, který byl přeložen, ukládá příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky, na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen³⁸. Zaměstnanec tedy může být převeden např. do jiného závodu či pobočky zaměstnavatele, a to i do zahraničí. Nejedná se však o přeložení k jinému zaměstnavateli. *“S ohledem na skutečnost, že přeložení se souhlasem zaměstnance je de facto změnou obsahu pracovního poměru, co se týče místa výkonu práce, která musí být učiněna v písemné formě, lze se přiklonit k závěru, že návrh zaměstnavatele na přeložení i souhlas zaměstnance s přeložením musí být učiněn také v písemné formě.”*³⁹

Z hlediska ochrany postavení zaměstnance je důležité rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 6 29/82, které stanovilo, že pokud je v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce označeno přesně určené pracoviště, pak je jakákoliv změna pracoviště považována za přeložení zaměstnance. V souladu s § 43 odst. 1 zákoníku práce musí být takový úkon učiněn se souhlasem zaměstnance a musí to nezbytně vyžadovat provozní potřeba zaměstnavatele.

³⁸ srov. § 43 zákoníku práce

³⁹ BĚLINA, T. in PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 132

Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne sp. zn. 21 Cdo 2425/2010, pokud se zaměstnanec chce u soudu bránit proti neplatnému přeložení do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné podat žalobu, a to nejen na určení, že přeložení je neplatné, ale také žalobu na uložení povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat zaměstnance v určitém místě výkonu práce.⁴⁰

3.5.2.3 Dočasné přidělení

Jak vyplývá z § 43a zákoníku práce, dočasné přidělení, které vzniká na základě dohody obou stran, lze uzavřít se zaměstnancem, jehož pracovní poměr trvá u příslušného zaměstnavatele alespoň 6 měsíců. Po dobu tohoto přidělení ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel také poskytuje přidělenému zaměstnanci mzdu nebo plat, přičemž pracovní a mzdové nebo platové podmínky nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.⁴¹

Tento institut byl do zákoníku práce začleněn novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. V zákoně č. 65/1965 Sb., tedy „starém“ zákoníku práce, bylo dočasné přidělení upraveno pouze okrajově, konkrétně v § 38 odst. 4, přičemž podrobnější podmínky dočasného přidělení byly stanoveny nařízením vlády č. 108/1994 Sb. Novela provedená zákonem č. 436/2004 Sb. pak v souvislosti s nově zaváděnou úpravou

⁴⁰ srov. HROMADA, M. Pracovněprávní spory. Praha: C. H. Beck, 2015. Právní praxe, s. 120

⁴¹ srov. BĚLINA, T. in PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 135

agenturního zaměstnávání zrušil § 38 odst. 4 úplně.⁴² Důvodem, který zákonodárce vedl k opětovnému zařazení úpravy dočasného přidělení byl fakt, že tenhle institut umožňuje zaměstnavatelům využít práci zaměstnanců na společných projektech více zaměstnavatelů. Další situace, v níž je využití dočasného přidělení vhodné, je přechodně klesající potřeba pracovních sil, např. v případě, že momentálně není potřeba velký objem výroby. V takovém případě může zaměstnavatel nepotřebného zaměstnance přechodně přidělit k jinému zaměstnavateli, který naopak zaměstnance postrádá. Za dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli však nesmí být poskytnuta úplata, pouze náhrada nákladů na mzdu nebo plat, případně cestovní náhrady.⁴³

Dále zná česká právní úprava dočasné přidělení v rámci agenturního zaměstnávání (§ 307a - § 309 zákoníku práce), při kterém zaměstnavatel vytvořený na základě povolení podle zvláštního právního předpisu, tedy agentura, dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, tedy uživateli, na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. Důležité je, že agentura nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích, toto omezení ale neplatí v případech, kdy o to agenturu požádá přidělený zaměstnanec nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, v jejímž případě se může jednat i o zaměstnance. Stručně lze vymezit agenturní zaměstnávání tak, že *„agenturní zaměstnávání je jedním ze způsobů, právními prameny upraveného, zprostředkování zaměstnání vyhrazeného pouze agenturám práce, při kterém – na rozdíl od jiných forem zprostředkování zaměstnání – dochází k zaměstnání uchazeče*

⁴² srov. BĚLINA, T. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 272

⁴³ srov. BĚLINA, T. in PICHR, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 135

*(o zaměstnání) přímo zprostředkovatelem (agenturou práce) s cílem přidělit jej následně k uživateli, přičemž vzniklý pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a agenturou práce, který je naplňován následným přidělením zaměstnance k uživateli podřazujeme, s ohledem na jeho dočasnost, obsah a menší stabilitu, pod skupinu atypických zaměstnání, resp. dokonce mezi tzv. prekérní zaměstnání“.*⁴⁴

Výše uvedené instituty mají v zákoníku práce společná ujednání, která se zabývají mimo jiné návratem do práce. Podle § 44 až § 46 zákoníku práce platí, že pokud odpadnou důvody převedení na jinou práci nebo přeložení do jiného místa výkonu práce než sjednaného v pracovní smlouvě, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance na druh práce či místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Nicméně se nemusí jednat o práci, kterou zaměstnanec prováděl před uskutečněním změny pracovního poměru. Dále je zde speciálně upravena situace, kdy zaměstnanec nesouhlasí se svým převedením na jinou práci. Zaměstnavatel ho v takovém případě může převést jen po projednání s odborovou organizací nebo v případě, že celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce. *”Tímto je zaměstnavateli primárně umožněno operativně převést zaměstnance např. v případech mimořádných živelných událostí, kdy by předchozí projednání s odborovou organizací fakticky znemožnilo takové časově operativní převedení zaměstnance na jinou práci. V případě více převedení zaměstnance na jinou než sjednanou práci se tato převedení sčítají”.*⁴⁵

⁴⁴ PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013, s. 12

⁴⁵ BĚLINA, T. in PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 139-142

3.5.3 Přejímání práv a povinností v pracovněprávních vztazích

Mimo změny druhu práce a místa jejího výkonu upravuje zákoník práce také změnu obsahu pracovněprávního vztahu v podobě přechodu práv a povinností. Tento institut řeší postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu při změně jeho zaměstnavatele. Projevem stability je ochrana pracovního poměru, který nadále trvá, dochází pouze k přechodu práv a povinností z něj vyplývajících na přejímajícího zaměstnavatele.

Základní zákonný rámec pro použití přechodu práv a povinností poskytuje § 338 a násl. zákoníku práce. K přechodu může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Pokud dochází k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele, práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Důležité je z pohledu celého procesu ustanovení § 339 zákoníku práce, které říká, že dosavadní a přejímající zaměstnavatel jsou povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi jednotlivé záležitosti za účelem dosažení shody. Pokud žádná z těchto organizací u zaměstnavatele nepůsobí, jsou zaměstnavatelé povinni předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. K informační a projednací povinnosti zaměstnavatele jsem již uvedl více v předchozí části této práce.

Jak uvádí T. Erényi ve svém článku „Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů“ ve 3. čísle časopisu *Práce a mzda* v roce 2010, dalším v praxi poměrně problematickým bodem je zachování pracovních podmínek převáděných zaměstnanců, tedy garance zachování nabytých práv. Podle § 338 odst. 2 zákoníku práce přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Podle závěrů Soudního dvora Evropské unie⁴⁶ práva a povinnosti přecházejí v nezměněné podobě dokonce i v případě, kdy by zaměstnanci se změnami vyslovili souhlas.⁴⁷

V případě, že by ke zhoršení podmínek došlo v prvních dvou měsících po přechodu a zaměstnanec z tohoto důvodu rozváže pracovní poměr výpovědí nebo dohodou, má podle § 339a zákoníku práce právo na odstupné jako v případě skončení pracovního poměru z organizačních důvodů.⁴⁸

Zaměstnanec má právo nepřijmout změnu smluvní strany pracovněprávního vztahu a ukončit jej ze své strany výpovědí. § 51a zákoníku práce v tomto případě stanoví zkrácení výpovědní doby, která končí dnem předcházejícím dni převodu. Problémy plynoucí z uskutečňování přechodu práv a povinností se snažila odstranit již zmiňovaná koncepční novela zákoníku práce, která reagovala na judikaturu Soudního dvora Evropské unie, jež stanovila podmínky pro převod činnosti zaměstnavatele a snažila se zpřesnit podmínky pro výpověď danou zaměstnancem podle § 51a zákoníku práce, tedy výpověď danou z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Konkrétně bylo navrženo, že by měla být stanovena lhůta 15 dnů, během kterých zaměstnanec musí dát výpověď z pracovního poměru, aby k jeho skončení došlo dnem, který předchází dni

⁴⁶ Rozhodnutí ESD ve věci *Daddy's Dance Hall* 324/86, Sb. rozh. 1988, s. 739

⁴⁷ ERÉNYI, T., Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, *Práce a mzda*, 2010/3

⁴⁸ srov. § 67, odst. 1 zákoníku práce

přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Těchto 15 dnů by se počítalo ode dne, kdy byl zaměstnanec o přechodu práv a povinností informován. Pokud by informován nebyl, nebo by byl informován pozdě, mohl by výpověď podat do 2 měsíců ode dne, kdy byl přechod práv a povinností uskutečněn. Takové změny by nepochybně vedly ke zvýšení stability pracovněprávních vztahů, jelikož by zaručily oběma stranám pracovněprávního poměru lepší informovanost o krocích druhé strany a zároveň by jim poskytl dostatečný čas pro zvážení jejich vlastního postupu.

V případě, že jsou splněny všechny předpoklady přechodu práv a povinností, dochází k automatickému přechodu všech práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců. Tento automatický přechod je jedním ze základních pilířů směrnice 2001/23/ES, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, a nelze ho vyloučit dohodou převádějícího a přejímajícího zaměstnavatele, taková dohoda nemůže ani ovlivnit, kteří zaměstnanci přejdou v rámci přechodu práv a povinností a kteří ne, jelikož je tento přechod automatický. Dalšími dvěma pilíři jsou ochrana zaměstnanců před propouštěním z důvodu přechodu práv a povinností (ze strany převodce i nabyvatele) a povinnost převádějícího i přejímajícího zaměstnavatele informovat zástupce zaměstnanců o přechodu práv a povinností v dostatečném předstihu⁴⁹

Těmto pilířům je pak společné, že sledují ochranu a zájem zaměstnance, který při různých obchodních transakcích disponuje minimálními možnostmi ovlivnit chod věcí. Představuje tak bezpochyby slabší stranu, kterou je nutné chránit.⁵⁰

⁴⁹ srov. RANDLOVÁ, N. in VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, § 338, s. 667-668

⁵⁰ srov. HŮRKA, P. a kol.: Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele. 2013. Praha: ANAG, s. 13

4 Ukončení pracovního poměru v důsledku organizačních změn

4.1 Obecné vymezení výpovědi dané zaměstnavatelem

Pracovní poměr může být ukončen dohodou, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době a také výpovědí, kterou může dát zaměstnanec (z jakéhokoli důvodu) i zaměstnavatel, který však musí uvést, jakého důvodu ji zaměstnanci dal, přičemž vybírá z výpovědních důvodů taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce. Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží, pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, která činí ze zákona nejméně 2 měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce. Samozřejmě existují určité výjimky, např. v případě výpovědi dané zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

4.2 Základní charakteristika organizačních změn v zákoníku práce

Pojem organizační změna nalezneme v ustanovení § 52 zákoníku práce, které obsahuje demonstrativní výčet organizačních změn v podobě důvodů opravňujících zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí. Můžeme je považovat za organizační změny v užším smyslu. Výpovědní důvody můžeme vymezit jako důvody, které mají původ v organizačních změnách na straně zaměstnavatele, ve

zdravotním stavu zaměstnance, jeho způsobilosti k plnění povinností z pracovního závazku, nebo v jeho chování při plnění pracovního závazku.⁵¹

V případě písmen a) a b) tohoto ustanovení se jedná o vnější organizační změny, při kterých se ruší či přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část. Vzhledem k absenci zákonné definice pojmu „část zaměstnavatele“ zastává důležitou úlohu při výkladu tohoto pojmu judikatura.⁵² Z ní vyplývá, že částí zaměstnavatele je taková organizační složka, útvar, oddělení nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů zaměstnavatele. Vede ji zpravidla vedoucí zaměstnanec.

V případech uvedených v § 52 písm. a) a b), tedy při rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části často dochází k aplikaci právní úpravy vztahující se k hromadnému propouštění nebo přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Česká právní úprava podle mého názoru poskytuje v oblasti stability pracovněprávních vztahů dostatečnou ochranu oběma stranám. Zaměstnavateli např. pro případ ekonomických či jiných potíží, které ho přinutí tyto změny učinit, zaměstnance chrání v některých životních situacích. Jako příklad může sloužit aplikace § 53 zákoníku práce, který zakazuje dát v ochranné době výpověď mimo jiné zaměstnanci dlouhodobě plně uvolněnému pro výkon veřejné funkce nebo těhotné zaměstnankyni. Výjimky uvádí § 54 písm. a) zákoníku práce, který vylučuje tento zákaz v případě organizačních změn uvedených v § 52 a) a b) zákoníku práce. Tato úprava chrání zaměstnavatele před neadekvátní povinností zaměstnávat nadále zaměstnance i při svém zrušení či přemístění. § 54 písm. b) zákoníku práce naopak zajišťuje dostatečnou jistotu např. výše zmíněné

⁵¹ srov. PTÁČEK, L. in PICHRT, J. a kol., *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 159

⁵² Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1053/96

těhotné zaměstnankyně, pro kterou předchozí písmeno neplatí v případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Toto ustanovení považuji za velice citlivé z pohledu stability pracovněprávních vztahů.

Z pohledu vyváženosti flexibility a stability, tedy flexicurity, je obzvlášť zajímavý §52 písm. c) zákoníku práce, podle kterého je možné se zaměstnancem jednostranně ukončit pracovní poměr, pokud jsou kumulativně splněny tři podmínky, zaměstnanec se musí stát nadbytečným, zaměstnavatel vydá rozhodnutí o organizační změně a mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností zaměstnancovi práce pro zaměstnavatele musí existovat příčinná souvislost.

Obecně je při skončení pracovního poměru třeba umožnit snadné rozvázání pracovního poměru v případě, že je to odůvodněné a na druhé straně zajistit stabilitu pracovního poměru, tedy chránit obě strany před jeho neočekávaným a bezdůvodným skončením. V případě dohody obou stran by samozřejmě ukončení pracovněprávního vztahu mělo být rychlé a bezproblémové. Pokud se jedná o jednostrannou snahu ukončit pracovní poměr, je třeba rozlišovat mezi postavením zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanec má možnost ukončit pracovní poměr bez uvedení důvodu a jeho jediným omezením je výpovědní doba, po kterou musí práci dále vykonávat, jejímž hlavním účelem je možnost zaměstnavatele najít a proškolit zaměstnance, který nahradí toho stávajícího. V případě výpovědi zaměstnavatele to však tak snadné není, jelikož je třeba chránit zaměstnance jakožto slabší stranu pracovního poměru. Proto může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru jen z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce a výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem.⁵³

⁵³ srov. DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 315

V případě, že je výpovědní důvod posuzován soudem, není rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi právně kvalifikoval. Je totiž zcela na posouzení soudu, který zákonný výpovědní důvod je v daném případě naplněn. Vyplývá to z rozsudku Nejvyššího soudu 21 Cdo 1768/2000.

§ 52 zákoníku práce tedy obsahuje taxativní výčet výpovědních důvodů, z nichž se tři vztahují k organizačním změnám. Ve dvou případech se jedná o vnější organizační důvody, konkrétně o zrušení nebo změnu zaměstnavatele či jeho části, v jednom případě, který upravuje písmeno c) § 52 zákoníku práce, se jedná o vnitřní organizační důvod, kdy je zaměstnanec propuštěn pro svou nadbytečnost. Aplikace tohoto ustanovení bývá v praxi zdrojem nejasností a sporů, proto se mu v této práci budu nadále detailněji věnovat.

Existují další typy organizačních změn, které můžeme pojmenovat jako organizační změny v širším smyslu. Patří mezi ně bezpochyby přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, který ale nepovažuji z pohledu stability pracovněprávních vztahů za stěžejní, jelikož je v těchto případech zajištěna právě tím, že dochází k přechodu obsahu pracovního poměru. Po dohodě s vedoucím této práce se proto těmto organizačním změnám podrobněji ve své práci věnovat nebudu, stejně jako organizačním změnám souvisejícím se specifickými vztahy vznikajícími na základě jiných než pracovněprávních předpisů, např. služebních. Mezi témata této práce nepatří ani organizační změny vzniklé nezávisle na vůli stran pracovního poměru, tedy zejména na základě právních událostí jako je smrt apod.

4.3 Důsledky organizačních změn

Mezi nejčastější důsledky organizačních změn patří založení, změna i skončení pracovního poměru, dále přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Založení

neboli vznik pracovního poměru má pro stabilitu pracovněprávních vztahů význam ve smyslu vymezení těchto vztahů a jejich nastavení do budoucnosti. Pracovní poměr může být založen pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo jmenováním na vedoucí pozici. Ačkoliv je smluvní volnost v pracovním právu oproti obecnému právu občanskému omezena, a to hlavně z důvodu ochrany zaměstnance a již zmíněné stability pracovněprávních vztahů, obsah smlouvy značně ovlivňuje možnost změny či ukončení pracovního poměru. Právě v případě rozvázání pracovního poměru jsou důsledky pro zaměstnance nejzávažnější, proto se budu v následujících bodech této kapitoly podrobněji věnovat jednotlivým způsobům skončení pracovního poměru.

Ke skončení pracovního poměru může v souladu s ustanovením § 48 zákoníku práce dojít jen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době. Zvláštním případem je pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, který končí také uplynutím sjednané doby. Pracovní poměr zaniká také smrtí zaměstnance, důsledky smrti zaměstnavatele upravuje § 342 zákoníku práce. Podle mého názoru dochází při provádění organizačních změn nejčastěji k ukončení pracovního poměru výpovědí, kterou může zaměstnavatel dát zaměstnanci jen z taxativně vyjmenovaných důvodů. Proto se budu zabývat zejména rozvázáním pracovního poměru výpovědí.

4.4 Výpovědní důvod § 52 písm. a)

Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce se uplatní v případě, spočívá-li organizační změna ve zrušení organizační jednotky, útvaru nebo jiné složky zaměstnavatele, která představuje část zaměstnavatele a jestliže proto zaměstnavatel pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy. Podstatné pro naplnění předpokladů uvedeného výpovědního důvodu je

samotné zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přičemž toto jednání není pracovněprávním, ale faktickým.⁵⁴

Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel přestane podnikat či vykonávat jiné činnosti, pro jejichž provádění zaměstnával fyzické osoby v pracovním poměru či jiném základním pracovněprávním vztahu, ale práva a povinnosti z těchto pracovněprávních vztahů nepřejdou na jiného zaměstnavatele, který by je převzal. Může se tak stát z jakéhokoli právního důvodu nebo i bez něj, je nepodstatné, proč k této situaci došlo. Nemůžeme ji srovnávat se zrušením právnické osoby, které přechází jejímu zániku. K němu může či nemusí dojít, opět na tom nezáleží. V případě, že je ukončeno podnikání nebo výkon jiné činnosti spojené se zaměstnáváním fyzických osob, které jsou omezeny na určitou organizační jednotku či složku zaměstnavatele provádějící relativně samostatnou činnost, jedná se o zrušení části zaměstnavatele.⁵⁵

4.5 Výpovědní důvod podle § 52 písm. b)

Základní předpokladem pro užití tohoto výpovědního důvodu je skutečnost, že zaměstnavatel či jeho část přemísťuje provoz činností, pro které zaměstnává zaměstnance, na jiné místo, než které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě tohoto zaměstnance, proto je vymezení místa výkonu práce při uzavírání pracovního poměru velmi důležité. Z hlediska splnění předpokladů výpovědi podle ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce není významné, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat druh práce podle pracovní smlouvy, nýbrž to, že tak nemůže činit ve sjednaném místě výkonu

⁵⁴ srov. PTÁČEK, L. in PICHRT, J. a kol., *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 160

⁵⁵ srov. PICHRT, J., DRÁPAL, J. a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 77

práce.⁵⁶ Pokud tedy např. zaměstnavatel provozuje v jednom místě dvě samostatné výrobní linky a jednu z nich přemístí, nemohou zaměstnanci přiřazení k výkonu práce u výrobní linky, která se přemísťuje, zpochybnit platnost výpovědi, která jim byla dána na základě § 52 písm. b) zákoníku práce s poukazem na to, že v původním místě výkonu práce je ještě jiná výrobní linka, u které by mohli práci vykonávat. Přemístění je opět jednáním faktickým, nikoliv pracovněprávním, a proto na něj nedopadají důvody neplatnosti.⁵⁷

4.6 Výpovědní důvod podle § 52 písm. c)

Jedná se o výpovědní důvod, ze kterého pravděpodobně plyne nejvíce pracovněprávních sporů v oblasti organizačních změn. Aby mohl být pro výpověď zaměstnance uplatněn, musí se tento zaměstnanec stát nadbytečným, o této skutečnosti musí zaměstnavatel informovat v podobě rozhodnutí o organizační změně a musí existovat příčinná souvislost mezi prvními dvěma podmínkami. To znamená, že se zaměstnanec stal nadbytečným v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně. *Pro uvedený výpovědní důvod je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku organizační změny zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná“.*⁵⁸

⁵⁶ srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 3133/2005

⁵⁷ srov. BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 313

⁵⁸ PTÁČEK, L. in PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 161-162

Již z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 6 Cz 36/80 vyplývá, že jestliže při organizačních změnách v organizaci odpadne část pracovní náplně pracovníka, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, má organizace navrhnout pracovníku změnu sjednaných pracovních podmínek. Pokud k takové změně nedojde a organizace se s pracovníkem nedohodne na rozvázání pracovního poměru, může organizace tento pracovní poměr rozvázat výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Český právní řád nestanovuje, jakou formu má mít formu rozhodnutí o organizační změně, může být učiněno písemně nebo jiným způsobem, který ale nesmí vzbuzovat pochybnost o tom, že bylo přijato. Z hlediska užití výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce stačí, aby s ním byl s rozhodnutím o organizační změně seznámen dotýčný nadbytečný zaměstnanec a to nejpozději prostřednictvím výpovědi z pracovního poměru.

V případě, že zaměstnavatel rozhodl o organizační změně a dal zaměstnanci výpověď z důvodu jeho nadbytečnosti, bude tato výpověď neplatná v případě, že tento zaměstnanec ještě před doručením výpovědi pozbyl zdravotní způsobilosti vykonávat práci, pro kterou je zaměstnán.

Pracovní poměr založený jmenováním je také možné ukončit výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce, tento případ je upraven v § 73a odst. 2. Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí, zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. V případě, že zaměstnavatel takovou práci nabídnout nemůže nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c), jedná se o jakousi fikci nadbytečnosti.

Obecná nabídková povinnost zaměstnavatele zavazující zaměstnavatele učinit vůči zaměstnanci ofertu směřující ke změně pracovního poměru ve smyslu § 40 odst. 1 zákoníku práce představuje vhodnou alternativu k výpovědi z důvodu nadbytečnosti. Cílem je, aby zaměstnavatel nejdříve nabídl nepotřebnému zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Zaměstnanec může tuto pracovní příležitost odmítnout, přijme-li však nabídku, dojde ke změně pracovního poměru v jeho obsahu či místa výkonu práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá.⁵⁹

Taková úprava v mých očích jednoznačně zvyšuje stabilitu pracovněprávních vztahů a prospívá oběma stranám pracovněprávních vztahů. Navíc existuje varianta posilující jistotu vedoucího zaměstnance, který může se zaměstnavatelem uzavřít dohodu, že bude v případě odvolání nebo vzdání se tohoto místa zařazen na práci, kterou vykonával dříve. Taková dohoda však musí odvolání či vzdání se pracovního místa předcházet.⁶⁰

4.6.1 Rozhodnutí o organizační změně

Jedná se o první krok zaměstnavatele, musí být rozhodnutím směřujícím např. ke změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení nebo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Obsahem je daná organizační změna, tedy zrušení pracovní pozice. O výběru konkrétního zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje pouze zaměstnavatel. Zákon neurčuje, jakou formou má být zaměstnanci rozhodnutí sděleno, je však důležité, aby zaměstnavatel i zpětně dokázal prokázat jeho obsah.

⁵⁹ srov. PTÁČEK, L. in PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 232

⁶⁰ srov. PTÁČEK, L. in PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 233

Rozhodnutí o organizační změně musí vždy předcházet doručení výpovědi zaměstnanci, před učiněním rozhodnutí by neexistoval důvod pro výpověď pro nadbytečnost. Pracovní poměr musí skončit nejdříve pracovní den, který předchází dni, v němž nastává účinnost souvisejících organizačních změn. Zaměstnanec tedy musí být nadbytečný poté, kdy mu uplyne výpovědní lhůta.⁶¹

Rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním ve smyslu § 545 občanského zákoníku a nelze ho tedy samo o sobě z hlediska platnosti přezkoumávat. Jedná se totiž o faktický úkon, který je pouze hmotněprávním předpokladem pro právní jednání. Soud se může zabývat jen skutečností, zda bylo rozhodnutí zaměstnavatelem skutečně přijato.⁶²

V případě, že je prokázáno, že rozhodnutí o organizační změně přijato bylo, může následovat přezkum toho, jaký cíl zaměstnavatel ve skutečnosti svým opatřením sledoval. Jednání zaměstnavatele je třeba posuzovat v jeho úplnosti, logické návaznosti a všech souvislostech. *„Hodlá-li zaměstnavatel např. rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který u něho pracuje jako řidič, podle § 52 písm. c) zákoníku práce, ačkoli ve skutečnosti pro něho není nadbytečným, a má-li v úmyslu svůj skutečný záměr zastřít pomocí rozhodnutí o organizačních změnách spočívajících ve „snížení stavu řidičů za účelem zvýšení efektivity práce“, nelze posuzovat odděleně (samostatně) jeho jednání, kterým by nejprve stav řidičů zvýšil, ačkoli to jeho potřeby nevyžadovaly, a rozhodnutí, kterým by posléze stav řidičů snížil a které označil za důvod k výpovědi, neboť rovněž jednání nejprve učiněné, vedoucí ke zvýšení počtu řidičů, bylo od počátku součástí záměru pro vytvoření právního prostoru k tomu, aby mohla být podána výpověď tomuto*

⁶¹ BUKOVJAN, P. Naplnění výpovědního důvodu pro nadbytečnost zaměstnance, *Práce a mzda* 2014/11

⁶² srov. PICHRT, J., DRÁPAL, L. a kol. Případové studie pracovněprávní. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 89

„nepohodlnému zaměstnanci“ z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákoníku práce. Posouzení obou jednání v jejich úplnosti, souvislostech a logické návaznosti vede k závěru, že skutečným cílem zaměstnavatelova rozhodnutí o organizačních změnách nebylo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti, ale zcela jiný výsledek, a že proto podaná výpověď z pracovního poměru je neplatná, neboť rozhodnutí o organizačních změnách ve skutečnosti nebylo přijato“.⁶³

4.6.2 Příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance

Jak už jsem v této práci uvedl, mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance musí existovat příčinná souvislost, jedná se o třetí podmínku možnosti udělení výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Tato nezbytná příčinná souvislost existuje jen tehdy, pokud bylo rozhodnutí o organizační změně skutečnou a bezprostřední příčinou nadbytečnosti zaměstnance.⁶⁴

Pro posouzení příčinné souvislosti mezi zaměstnavatelem přijatou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance není rozhodné, že zaměstnanci se v důsledku ochranné doby (jeho dočasné pracovní neschopnosti) podle právní úpravy zákazu výpovědi prodloužila doba trvání pracovního poměru. Platnost právních úkonů (právních jednání) včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn.⁶⁵ Pokud ke dni předpokládaného skončení pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele nebylo

⁶³ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 321

⁶⁴ srov. PTÁČEK, L. in PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 162

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 790/2013

přijato rozhodnutí o organizačních změnách, v důsledku něhož by se zaměstnanec stal nadbytečným, nepůjde o příčinnou souvislost. Účinnost tohoto opatření by totiž byla stanovena na pozdější datum než konec výpovědní doby zaměstnance. Fakt, že pracovní poměr tohoto zaměstnance skončil později vinou dočasné pracovní neschopnosti jakožto ochranné doby, nehraje žádnou roli.

O příčinnou souvislost by nešlo např. v případě, že by se rozhodnutí o organizační změně vůbec netýkalo dotyčného zaměstnance, nebo v situaci, kdy by ke snížení stavu zaměstnanců došlo ještě před podáním výpovědi tím, že byl rozvázáán pracovní poměr s jiným zaměstnancem a dokonce ani v případě, že by pracovní poměr dotčeného zaměstnance skončil bez návaznosti na účinnost rozhodnutí o organizační změně, např. výpovědní doba uplynula dnem 30. 6., ale účinnost organizační změny byla stanovena na den 1. 9.⁶⁶

4.6.3 Určení nadbytečného zaměstnance

Zaměstnance, který je nadbytečný, vybírá zaměstnavatel a soud není oprávněn toto v tomto smyslu jednání zaměstnavatele přezkoumávat. Zaměstnavatel však nesmí postupovat diskriminačně, což vyplývá mimo jiné z § 16 zákoníku práce, který stanovuje, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. V případě, že existuje více nadbytečných zaměstnanců, které takto označil zaměstnavatel, je zcela na jeho vůli, jakým způsobem vymezí jejich okruh. Může je určit na základě druhu práce, označením organizačního útvaru apod. Z vymezení okruhu nadbytečných zaměstnanců ale musí být jasné, která pracovní místa považuje zaměstnavatel za nepotřebná. Zaměstnanec je považován za nepotřebného také v případě, že podle rozhodnutí o organizační změně

⁶⁶ srov. DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 322

odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně. Zaměstnavatel má také kromě rozvázání pracovního poměru s nadbytečným zaměstnancem možnost nabídnout mu uzavření dohody o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby. Pokud zaměstnanec takovou dohodu odmítne uzavřít, je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce.⁶⁷

V souvislosti s výpovědním důvodem spočívajícím v nadbytečnosti zaměstnance a stabilitou pracovněprávních vztahů je vhodné zmínit se o odlišné slovenské úpravě tohoto institutu, jinak téměř totožné s českou. Spočívá v možnosti zaměstnavatele, který je agenturou dočasněho zaměstnávání, propustit zaměstnance také v případě, že se stane nadbytečným vzhledem ke skončení dočasněho přidělení před uplynutím doby, na kterou byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou. H. Barancová v komentáři k zákoníku práce považuje tento nový výpovědní důvod nadbytečnosti vztahující se jen na zaměstnance agentur za nepovedený, neboť zvýhodňuje agentury nad rámec zásady rovného zacházení a vytváří nerovné výchozí předpoklady volné hospodářské soutěže zaměstnavatelů.⁶⁸

4.7 Právní úprava výpovědních důvodů v Německu

Jelikož má německé právo s českým mnoho společného, nabízí se porovnání právní úpravy důvodů, pro něž může zaměstnavatel propustit své zaměstnance, a výpovědi ze strany zaměstnavatele vůbec, která podléhá poměrně přísným pravidlům podobně jako v České republice. Stejně jako v případě českého práva jde o řešení, které by mělo následovat jedině v případě, že situaci nelze vyřešit jinak. Aby mohla být výpověď daná zaměstnanci považována za řádnou, musí k ní být závažný důvod, jak je uvedeno § 626

⁶⁷ srov. PTÁČEK, L. in PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, s. 162

⁶⁸ srov. BARANCOVÁ, E. Zákoník práce. Komentář. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 560

BGB. Toto základní ustanovení nepožaduje konkrétní vymezení tohoto důvodu, což podle mého názoru vyplývá z toho, že v německé právní úpravě je výpověď širším pojmem, když zahrnuje např. i zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které známe z českého práva. Výpověď daná zaměstnanci, jak ji chápeme my, je podrobněji upravena v zákoně na ochranu před výpovědí (KSchG), který obsahuje tři důvody, na základě kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Tímto důvodem může být osoba zaměstnance, jeho chování, nebo naléhavá potřeba zaměstnavatele, tedy organizační důvody, což je výpovědní důvod totožný s těmi, které jsou uvedeny v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Podle § 1 odst. KSchG musí být výpověď sociálně ospravedlnitelná a při uplatnění výpovědního důvodu spočívajícího v naléhavé potřebě zaměstnavatele musí zaměstnavatel provést společenský výběr mezi svými zaměstnanci, což vyplývá z odst. 3 tohoto ustanovení. Ten je proveden na základě faktu, že zaměstnavatel zaměstnává více zaměstnanců, než potřebuje, a proto rozhodne o organizační změně, toto jednání je považováno za faktické, nikoliv pracovněprávní. Zmíněný společenský výběr je proveden na základě 4 taxativně vymezených kritérií, kterými jsou doba příslušnosti k podniku, vyživovací povinnost, postižení a věk, přičemž je zcela na vůli zaměstnavatele, v jakém poměru bude tato kritéria porovnávat, nesmí se však jednat o hrubý nepoměr. Zákon dále umožňuje některé zaměstnance ze společenského výběru zcela vyjmout, a to z důvodu jejich mimořádných znalostí, schopností nebo výkonnosti, přičemž tyto vlastnosti vyhovují zájmu zaměstnavatele. Popř. mohou být někteří zaměstnanci vynecháni z důvodu zajištění vyvážené věkové struktury zaměstnanců.

Institutem podporujícím stabilitu pracovního poměru je výpověď sledující změnu pracovních podmínek, kterou české pracovní právo nezná. Sledovaným cílem této výpovědi je změna pracovních podmínek, které chce jedna ze stran pracovního poměru

docílit. Jejím hlavním přínosem je tedy to, že může pokračovat pracovní poměr, o jehož další trvání by jedna ze stran bez provedené změny neměla zájem.

Vedle terminologických odlišností a absence požadavku vymezení výpovědního důvodu přímo ve výpovědi se německá právní úprava od české liší také v požadavcích kladených k tomu, aby výpověď byla platná, např. nemusí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou.

4.8 Hromadné propouštění

Zvláštním případem vztahujícím se ke všem výše uvedeným výpovědním důvodům je hromadné propouštění. Účelem právní úpravy hromadného propouštění je zajistit, aby v situacích rozsáhlých organizačních změn v zaměstnavatelově struktuře spočívajících v personálních změnách, konkrétně pokud má být propuštěn větší počet zaměstnanců v závislosti na celkovém počtu zaměstnanců dotčeného zaměstnavatele, byla zajištěna účast dotčených zaměstnanců (resp. jejich zástupců) a státu. V ideálním případě by se mělo hromadnému propouštění předejít, či alespoň zmírnit jeho nepříznivé důsledky.⁶⁹

V rámci procesu harmonizace českého právního řádu s právem EU došlo k zařazení § 62 zákoníku práce, který upravuje hromadné propouštění. To je definováno v souladu se směrnicí ES 75/120/EEC ve znění směrnice ES 92/56/EEC jako „*skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn*“. Aby šlo o hromadné propouštění, musí být u konkrétního zaměstnavatele propuštěn určitý počet zaměstnanců, tento počet se odvíjí od celkového

⁶⁹ LANDWEHRMANN, T., Praktická personalistika 9-10/2016, Hromadné propouštění vs. Massentlassung – srovnání české a německé právní úpravy, s. 39

počtu zaměstnanců zaměstnaných u tohoto zaměstnavatele.⁷⁰ Tito zaměstnanci musí být propuštěni z výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a)-c), tedy z důvodů organizačních změn.

Pokud za podmínek uvedených ve větě první § 62 zákoníku práce skončí pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu propuštěných zaměstnanců také ti, se kterými zaměstnavatel v tomto období rozvázal pracovní poměr z týchž důvodů dohodou.

Podstatou hromadného propouštění je zajistit, aby stát byl informován o propouštění zaměstnanců většího rozsahu a mohl se na něj připravit. Pokud by k tomu nedocházelo, mohla by vzniknout velmi nestabilní situace na trhu práce. Také samotní zaměstnanci si zasluhují být informováni o připravovaném propouštění, které se jich může dotknout. Většinou se tak děje prostřednictvím odborů či rady zaměstnanců. Jak tito zástupci, tak orgány zastupující stát mohou přispět k řešení situace zaměstnavatele i zaměstnanců.

„Vzhledem k tomu, že povinnosti vyplývající z právní úpravy hromadného propouštění musí zaměstnavatel plnit dříve, než právní úkon směřující k výpovědi z pracovního poměru učiní, bude pro stanovení celkového počtu zaměstnanců rozhodující celkový počet zaměstnanců ke dni před dáním výpovědi z pracovního poměru prvnímu propouštěnému zaměstnanci.“⁷¹ Pokud jsou naplněny předpoklady pro hromadné propouštění, musí být povinnosti zaměstnavatele splněny již před dáním první výpovědi

⁷⁰ srov. BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 201

⁷¹ PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 407

z pracovního poměru, a to jak vůči zástupcům zaměstnanců či přímo vůči zaměstnancům, tak i vůči orgánu zastupujícímu stát, tedy příslušnému úřadu práce.

Ustanovení o hromadném propouštění především zaměstnavateli ukládají následující povinnosti: musí předem, tedy nejpozději 30 dnů před propouštěním, informovat o svém záměru jednotlivé zaměstnance, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců a také je povinen informovat o dalších skutečnostech, jako jsou např. důvody hromadného propouštění nebo údaje o propouštěných zaměstnancích.

Důležitou rolí odborové organizace nebo rady zaměstnanců je především předejít hromadnému propouštění nebo jeho omezení a zmírnění nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnost jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Dále je zaměstnavatel povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce spolu s písemnou zprávou o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen provést vše, co mu zákoník práce ukládá ve vztahu k těmto dvěma institucím, přímo vůči jednotlivým zaměstnancům.

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Toto ustanovení z mého pohledu zesiluje stabilitu pracovního poměru, neboť při porušení postupu stanoveného zákonem nemůže zaměstnanci uběhnout výpovědní doba, díky čemuž nemůže dojít k propuštění takového zaměstnance.

Jak uvádí T. Britz ve svém článku *„Zhoršení pracovních podmínek zaměstnavatelem ve světle judikatury Soudního dvora EU“* v časopise *Personalistika*

a pracovní právo ze dne 3. března 2016, „na celoevropské úrovni je institut hromadného propouštění upraven zejména směrnicí 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkající se hromadného propouštění, která se zabývá jednak způsobem zjištění hromadného propouštění a také stanovením následného postupu zaměstnavatele“.⁷²

Mezi hlavní důvody vytvoření této směrnice patřilo mimo jiné i posílení ochrany zaměstnanců a sjednocení právních předpisů v jednotlivých členských státech v oblasti hromadného propouštění. Pokud porovnáme samotnou definici hromadného propouštění ve směrnici a v zákoníku práce, zjistíme, že česká právní úprava dodržuje požadavky směrnice včetně doplňujícího ustanovení, podle kterého se do celkového počtu propouštěných zaměstnanců započítají i zaměstnanci, se kterými rozvázal v rozhodujícím období zaměstnavatel pracovní poměr dohodou, musí se ovšem jednat o výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Směrnice umožňuje členským státům definovat hromadné propouštění dvěma způsoby. Zákoník práce obsahuje variantu s třicetidenním rozhodným obdobím, uplatnění režimu hromadného propouštění se odvíjí od minimálního počtu propouštěných zaměstnanců v závislosti na celkovém počtu zaměstnanců u zaměstnavatele. Co se týče informací, které je zaměstnavatel povinen předem písemně sdělit zaměstnancům, se česká právní úprava od směrnice mírně liší jen v terminologii, ale výčet je totožný. Ustanovení § 63 zákoníku práce následuje v oddíle III. čl. 4 odst. 1 směrnice stanovením doby, po jejímž uplynutí může nejdříve skončit pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance výpovědí, na 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Oproti směrnici ale rozšiřuje autonomii vůle zaměstnance tím, že mu umožňuje prohlásit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

⁷² BRITZ, T. Zhoršení pracovních podmínek zaměstnavatelem ve světle judikatury Soudního dvora EU. Personalistika a pracovní právo. 2016

Jelikož je hromadné propouštění administrativně i časově náročným procesem, lze předpokládat, že se zaměstnavatelé spíše budou snažit tomuto postupu vyhnout. Proto musí být jakákoliv národní úprava tohoto institutu oproti evropskému právu příznivější pro zaměstnance. V případě našeho zákoníku práce se jedná o použití pojmu zaměstnavatel namísto pojmu podnik, jaký užívá směrnice. Podle Evropského soudního dvora má pojem podnik užší význam, neboť jde o samostatnou jednotku v rámci společnosti. V praxi dochází k tomu, že se bude mnohem častěji jednat o hromadné propouštění i v případě, že zaměstnavatel propustí zaměstnance z mnoha různých poboček. V tomto ohledu tedy česká právní úprava splňuje přísné podmínky práva EU.

Lze konstatovat, že česká právní úprava dodržuje požadavky směrnice a částečně využívá možnost uvedenou v oddílu IV. článku 5, který umožňuje členským státům přijímat právní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat uplatňování smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance. Na druhou stranu je zřejmé, že zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnosti související s hromadným propouštěním velmi obecně a tedy benevolentně.

Jednou z problematik, kterou Evropský soudní dvůr posuzoval v rámci předběžné otázky v případě *Cristian Pujante Rivera vs. Gestora Clubs Dir, SL, C-422/14*, je výklad pojmu propuštění. Evropský soudní dvůr se přiklonil k výrazně extenzivnímu výkladu, jelikož je podle něj třeba započítat také zaměstnance, kterým byla snížena mzda, která je podstatným atributem pracovní smlouvy. Z pohledu Evropského soudního dvora je rozhodující, že by zaměstnavatel mohl dosáhnout faktického hromadného propuštění poté, kdy by zaměstnanci byli snížením jejich odměny úpravou mzdového výměru nuceni

dohodnout se na ukončení pracovního poměru, ačkoliv by zaměstnavatel nebyl vázán přísným postupem, jelikož by se z pohledu práva o hromadné propouštění nejednalo.⁷³

Vzhledem ke snaze EU o sjednocení právní úpravy hromadného propouštění v jednotlivých státech je vhodné porovnat tuto oblast českého právního řádu se zahraničím. Za tímto účelem jsem zvolil dvě země sousedící s naší republikou, jelikož jejich právo stojí mnohdy na společných základech s naším právem, tudíž je zajímavé sledovat, jakým směrem se jednotlivé státy vydaly. Případné odlišnosti jsou důležité zejména pro zaměstnance žijící v pohraničí, pro které může být příznivější právní úprava jedním z aspektů při rozhodování, v jakém státě se nechat zaměstnat.

4.8.1 Srovnání s právní úpravou hromadného propouštění v Německu

Ačkoliv jsou obě právní úpravy v souladu s výše uvedeným velice podobné, což je mimo historických souvislostí ovlivněno také tím, že základním východiskem obou úprav byla směrnice ES 75/129/EEC ve znění směrnice EC 92/56/EEC, německý režim hromadného propouštění má přísnější požadavky na zaměstnavatele, např. v tom, že jejich oznámení učiněná vůči zástupcům zaměstnancům a orgánům zastupující stát musí splňovat podrobně stanovené náležitosti. Nesplnění povinností je přísněji postihováno. Oproti české právní úpravě ta německá rozhodně lépe splňuje pravidla stanovená směrnicí i související judikaturou Evropského soudního dvora. Povinnosti českého zaměstnavatele jsou určeny spíše formálně a nezajišťují zamýšlených cílů, jako je efektivní participace zaměstnanců i orgánů reprezentujících stát, která by zajistila základní účel celé úpravy, kterým je vyhnutí se hromadnému propouštění, příp. zmírnění jeho následků. Podle T. Landwehrmann, která srovnává českou a německou právní úpravy hromadného

⁷³ BRITZ, T. Zhoršení pracovních podmínek zaměstnavatelem ve světle judikatury Soudního dvora EU. Personalistika a pracovní právo. 2016

propouštění v časopisu *Praktická personalistika*, 9-10/2016, „*Je zřejmě jen otázkou času, jak dlouho bude tato právní situace nadále udržitelná*“.⁷⁴ Autorka tím má zřejmě na mysli, že česká právní úprava neklade při uskutečňování propouštění zaměstnanců ve velkém rozsahu na zaměstnavatele dostatečné požadavky a ti této situace mohou zneužívat. Dozorové státní orgány a dotčení zaměstnanci pak nemají dostatečné pravomoci, aby se s těmito případy dokázali vyrovnat a zmírnily jejich dopad.

Významný rozdíl mezi oběma úpravami shledává autorka článku zejména v důsledcích porušení předepsaného postupu zaměstnavatele. Zatímco v České republice nastupuje závažný právní důsledek prakticky jen v případě, že není doručena závěrečná zpráva příslušné krajské pobočce Úřadu práce (v takovém případě nemůže dojít ke skončení pracovních poměrů propouštěných zaměstnanců), anebo v případě, že zaměstnavatel poruší povinnost informovat a projednat hromadné propouštění se zástupci zaměstnanců (zaměstnavateli může být od inspektorátu práce uložena pokuta do výše 200.000,- Kč), německá úprava zná daleko více negativních důsledků za porušení povinností zaměstnavatele. V případě porušení povinností souvisejících s vyhotovením písemné zprávy agentuře práce je důsledkem neplatnost výpovědí hromadně propouštěných zaměstnanců (zaměstnanec se neplatnosti výpovědi musí dovolat žalobou). Pokud se zaměstnavatel nepokusí dosáhnout shody se zástupci zaměstnanců již předtím, než je zahájen proces hromadného propouštění, mohou zaměstnanci požadovat finanční kompenzaci za ukončení jejich pracovního poměru až do výše 18 a hrubých mezd a také finanční kompenzaci do výše 12 hrubých mezd za jejich finanční ztráty. Co se týče porušení informační a projednací povinnosti, důsledek je totožný s českou právní úpravou, dokonce i maximální výše pokuty je podobná, konkrétně 270.000,- Kč. Německá úprava

⁷⁴ LANDWEHRMANN, T., *Praktická personalistika* 9-10/2016, Hromadné propouštění vs. Massentlassung – srovnání české a německé právní úpravy, s. 38-46

však pamatuje i na trestněprávní důsledky porušení povinností souvisejících s hromadným propouštěním, a sice v případě, že dojde k porušení základních práv a zaměstnanců, např. pokud dochází k výběru zaměstnanců, kteří budou propuštěni na základě diskriminačních kritérií. V takovém případě může být uložen trest odnětí svobody v maximální možné délce jednoho roku.

Podle autorky tohoto článku by měl zaměstnavatel při procesu hromadného propouštění postupovat tak, že celý postup důkladně připraví, pokusí se s některými zaměstnanci ukončit pracovní poměr dohodou, dále ukončit proces projednání již předáním výpovědí (ačkoli to zákoník práce výslovně nepožaduje), celý proces projednávání řádně dokumentovat a dbát na to, aby zpráva zasílaná pobočce Úřadu práce obsahovala všechny zákonné náležitosti a byla včas doručena (ideálně by měla být doručena osobně, zaslána datovou zprávou nebo doporučeně s doručenkou).⁷⁵ Z vlastní zkušenosti vím, že zejména zaměstnavatelé s větším počtem zaměstnanců se takový postup snaží dodržovat, nicméně by podle mého názoru měla být právní úprava v oblasti povinností zaměstnavatele při provádění hromadného propouštění konkrétnější a lépe vymahatelná.

4.8.2 Srovnání s právní úpravou hromadného propouštění na Slovensku

Když se zaměříme na slovenskou úpravu hromadného propouštění, kterou obsahuje § 73 zákona č. 311/2011 Z. z., zákonníka práce, zjistíme, že rozhodná doba je stejná jako v případě českého práva, tedy 30 dní. Nelíší se ani výpočet poměru zaměstnanců rozhodujícího pro uplatnění režimu hromadného propouštění. Podle mého názoru však zákoník práce lépe reflektuje požadavky směrnice, zejména v odstavci 2 předmětného ustanovení, když ukládá zaměstnavateli, že musí začít se zástupci zaměstnanců jednat o hromadném propouštění nejméně jeden měsíc před započítáním celého procesu a dále ve

⁷⁵ LANDWEHRMANN, T., Praktická personalistika 9-10/2016, Hromadné propouštění vs. Massenentlassung – srovnání české a německé právní úpravy, s. 38-46

třetím a čtvrtém odstavci, které kladou na zaměstnavatele mnohem větší nároky v oblasti informování orgánů veřejné správy než tomu je v českém zákoníku práce. Odstavec 5 pak umožňuje zástupcům zaměstnanců předložit národnímu úřadu práce připomínky týkající se hromadného propouštění. Lze jednoznačně konstatovat, že se slovenská úprava konkrétním vymezením povinností zaměstnavatele a zpřísněním podmínek postupu při hromadném propouštění poměrně zdařile přibližuje podstatě směrnice 98/59/ES. Například, že zaměstnavatel musí ve vztahu ke svému sociálnímu partnerovi, ale také ve vztahu k příslušnému úřadu práce splnit své povinnosti ještě před započítáním procesu hromadného propouštění. V případě, že zaměstnavatel hodlá hromadné propouštění provést, je povinen splnit svou projednací i oznamovací povinnost také vůči každému jednotlivému zaměstnanci ještě předtím, než mu dá výpověď z pracovního poměru (například povinnost nabídky jiné vhodné práce). V případě, že zaměstnavatel poruší povinnosti ve vztahu ke svému sociálnímu partnerovi, zástupcům zaměstnanců, ve vztahu k příslušnému úřadu práce, nebo začne proces hromadného propouštění dříve než po uplynutí jednoho měsíce ode dne doručení písemné informace úřadu práce, sociálních věcí a rodiny, má zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel ukončí pracovní poměr, nárok na náhradu mzdy nejméně ve výši dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Jde o zvláštní druh zadostiučinění pro zaměstnance a sankce vůči zaměstnavateli, která má zejména působit preventivně vůči zaměstnavateli, aby důsledně plnil veškeré právní povinnosti týkající se hromadného propouštění.⁷⁶

⁷⁶ RYBÁROVÁ M. in BARANCOVÁ, H. a kol. Zákoník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 684 a 689

4.9 Odstupné

Zaměstnanec, jehož pracovní poměr je ukončen výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a)-d) (organizační a zdravotní důvody), nebo dohodou z těchto důvodů, má nárok na odstupné, které můžeme definovat jako „jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout sociální situaci (často složitou), v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění (z důvodů na straně zaměstnavatele či pro nepříznivý zdravotní stav z důvodu pracovního úřadu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání anebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice) ztratil dosavadní práci“.⁷⁷ Smyslem odstupného je kompenzace následků, které postihnou zaměstnance v případě skončení pracovního poměru, jako je náhlá ztráta příjmu, náklady vynaložené k získání nového pracovního uplatnění apod.

Výše odstupného se odvíjí od výpovědního důvodu. Jelikož tématem této práce jsou organizační důvody, nebudu se věnovat výpovědnímu důvodu uvedenému v § 52 písm. d), který zakládá právo na vyšší odstupné než v ostatních případech. V případě výpovědi dané zaměstnanci z organizačních důvodů nebo dohody o ukončení pracovního poměru z těchto důvodů činí odstupné v závislosti na délce trvání pracovního poměru až trojnásobek průměrného výdělku (v případě, že se na zaměstnance v době rozvázání pracovního poměru vztahuje v kontu pracovní postup podle § 86 odst. 4 zákoníku práce, může být výše odstupného i vyšší). Průměrným výdělkem se podle ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce rozumí průměrný měsíční výdělek v hrubé výši. K ochraně zaměstnance nepochybně přispívá věta poslední § 67 odst. 1 zákoníku práce, podle které se za dobu trvání pracovního poměru považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož

⁷⁷ DOLEŽÍLEK J. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 419

zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

Toto ustanovení je možné vyložit tak, že k době trvání pracovního poměru lze přičíst dobu trvání všech předchozích pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, jestliže od jejich skončení do vzniku každého následujícího pracovního poměru neuplynula rozhodná doba 6 měsíců. Pro postavení zaměstnance je důležitý § 67 odst. 4 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit odstupné v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. Pokud by takové ustanovení v zákonné úpravě chybělo, nebo by byla zaměstnavateli poskytnuta delší lhůta k vyplacení odstupného, byla by oslabena ochranná funkce odstupného, které má pomoci zaměstnanci překonat období po rozvázání pracovního poměru.⁷⁸

Právo na odstupné však zaměstnanci nevzniká, pokud jeho pracovní poměr skončil fikcí dohody podle ustanovení § 69 odst. 3, § 70 odst. 2 či § 71 zákoníku práce. K dohodě o ukončení pracovního poměru totiž v takových případech nedochází z důvodů uvedených v § 52 písm. a)-c), ale za splnění předpokladů, podle nichž nastala fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c). Stejně tak nemá zaměstnanec právo na odstupné, pokud z obsahu výpovědi či dohody o rozvázání pracovního poměru bez pochybností nevyplývá závěr, že důvodem rozvázání pracovního poměru byly výpovědní důvody podle § 52 písm. a)-d) zákoníku práce.⁷⁹

⁷⁸ DOLEŽÍLEK J. in PICHRT, J. a kol., Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 209

⁷⁹ DOLEŽÍLEK J. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 421-422

Podle ustanovení § 67 odst. 4 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit odstupné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Zvláštní úpravu odstupného obsahuje § 73a odst. 2 zákoníku práce. Pokud byl zaměstnanec odvolán z vedoucího pracovního místa, jeho pracovní poměr tím neskončil a zaměstnavatel pro něj nemá jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo zaměstnanec tuto práci odmítl, nastává fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c). Zaměstnanec má právo na odstupné jen v takovém případě, že byl z vedoucího pracovního místa odvolán a důvodem bylo zrušení tohoto vedoucího pracovního místa v důsledku organizační změny.

Odstupné však zaměstnanci náleží také při rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnance nebo dohodou z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, což vyplývá z § 339a a § 345a zákoníku práce, které jsou v § 363 zákoníku práce označeny za ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, a proto se od nich nelze odchýlit. Zaměstnanec však musí z tohoto důvodu podat ve lhůtě 2 měsíců od účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů výpověď z pracovního poměru nebo rozvázat z téže lhůtě z tohoto důvodu pracovní poměr dohodou. Odstupné v takovém případě poskytuje zaměstnanci přejímající zaměstnavatel. Ustanovení § 67 o odstupném sice není výsledkem zapracování předpisů Evropské unie, „z jeho povahy však vyplývá, že

*jde o relativně kogentní ustanovení, které neumožňuje odchýlení se od zákona v neprospěch zaměstnance“.*⁸⁰

Fakt, že výše uvedená ustanovení upravující odstupné, jsou kogentní či relativně kogentní, neznamená, že by poskytování odstupného nemohlo být upraveno smlouvou či vnitřním předpisem odchylně od zákona. Tato odchylka však musí být sjednána ve prospěch zaměstnance. Možnost sjednat odstupné odchylně od zákona potvrdila také judikatura, z níž vyplývá, že poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel může být upraveno odchylně od zákona, pokud tím vznikne právo zaměstnance na odstupné z jiných než zákonných důvodů.⁸¹ Smluvní odstupné lze sjednat při využití principu „co není zakázáno, je dovoleno. Ustanovení § 67 zákoníku práce vymezuje základní rámec institutu odstupného, aniž by stanovilo, že odstupné náleží zaměstnanci jen ve vyjmenovaných případech.

⁸⁰ DOLEŽÍLEK J. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 421-422

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 613/2011

5 Soudní přezkum organizačních změn

Jak jsem již v této práci uvedl, judikatura zastává v pracovním právu a zejména v problematice organizačních změn, velmi podstatnou úlohu. Právní úprava nesmí být příliš kazuistická ve snaze upravit každou potenciální situaci, ale na druhé straně je potřeba zajistit předvídatelnost práva a stabilitu pracovněprávních vztahů, především je důležitá ochrana slabší strany, tedy zaměstnance. V praxi samozřejmě dochází k mnoha případům, které nejsou upraveny v zákoně, k jejich vyřešení tak musí dojít prostřednictvím soudního výkladu. Některé zvláštní případy proto uvádím v této kapitole.

5.1 Rozhodnutí zaměstnavatele o výběru nadbytečného zaměstnance

Pokud dochází ke zrušení pracovní pozice bez náhrady, vyskytne se obvykle méně problémů než v jiných případech, jako je určení nadbytečného zaměstnance při slučování více pracovních pozic či celých úseků, jelikož při takových situacích může dojít k tomu, že zaměstnanec bude zpochybňovat, zda jeho pozice skutečně zanikla. V takových situacích je zejména nutné rozlišovat, zda se jedná o totožné pozice, či zda vzniká zcela nová pozice. Pokud organizační změna ovlivní více zaměstnanců se stejným pracovním zařazením a pouze někteří z nich jsou pro zaměstnavatele nadbyteční, pak je podle judikatury volba nadbytečného zaměstnance zcela na zaměstnavateli.⁸²

Zaměstnavatel musí dbát na to, aby při rozhodování neuplatňoval diskriminující kritéria, může např. vypsát výběrové řízení. Ovšem i v případě organizační změny, kterou zaměstnavatel pouze ruší pracovní pozici bez náhrady, vzniká mnoho nejasností a sporů z nich vyplývajících, jelikož se zaměstnanci nechtějí vzdát své pracovní pozice, a proto

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 262/2012

mohou mít snahu se bránit tím, že namítnou neplatnost výpovědi. Musí tak učinit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.

V případě, že činnosti vykonávané zaměstnancem před provedením organizační změny provedenou zůstaly po účinnosti tohoto opatření pro zaměstnavatele stále potřebné, a žádná část dosavadní pracovní náplně zaměstnance tak ve skutečnosti neopadla a kdy tyto činnosti mají být nadále zajišťovány jiným zaměstnancem, zřejmě nejde o případ, kdy by rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně reflektovalo skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost plnit povinnosti přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, kterou je zaměstnanec jinak schopen a ochoten vykonávat, vzhledem k tomu, že zaměstnanec se pro něj stává od účinnosti organizačních změn nadbytečným.⁸³ Zaměstnavatele musí k organizační změně a následné výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnance vést fakt, že činnost, kterou nadbytečný zaměstnanec vykonával, již není potřebná. Samozřejmě se nejedná o situaci, kdy jiný zaměstnanec převezme pouze část kompetencí toho, který byl propuštěn pro nadbytečnost. Rozhodování soudů musí být v těchto situacích obzvlášť citlivé a mnohdy přispějí k rozdílnému vyřešení podobných případech i ty nejmenší detaily.

Zcela se proto ztotožňuji s názorem P. Bukovjana, který uvádí, že „*při zkoumání, co zaměstnavatel opravdu sledoval svým opatřením, je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele v jeho úplnosti a logické návaznosti. Judikatura soudů již dříve dovodila, že přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu*“.⁸⁴

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4568/2017

⁸⁴ BUKOVJAN, P. Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance, *Práce a mzda* 2018/5

Vyplývá již z logiky věci, že zaměstnanec, na jehož pracovní pozici byl po jeho propuštění přijat někdo jiný, nemohl být nadbytečný. Mnoho zaměstnavatelů spatřuje ve výpovědi pro nadbytečnost snadnou a bezproblémovou cestu ke snižování počtu zaměstnanců, ale není tomu tak. V celé řadě případů dochází ze strany zaměstnavatelů k pochybení, soudy se často přikloní na stranu zaměstnance a prohlásí výpověď za neplatnou. Zaměstnanec v takovém případě může zaměstnavateli oznámit, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával. Musí tak učinit bezodkladně po rozhodnutí soudu o neplatnosti výpovědi a v písemné formě. Pokud však zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to uplynutím výpovědní doby. Vyplývá to z § 69 zákoníku práce, jedná se o ustanovení dispozitivní a obě strany si proto mohou ujednat odlišné řešení.

5.2 Ochranná doba a výjimky při jejím uplatnění

Někteří zaměstnanci nacházející se v určitých životních situacích jsou zranitelnější než ostatní, a proto zákoník práce obsahuje speciální ustanovení, která je chrání před výpovědí ze strany zaměstnavatele. O této skutečnosti jsem se v této práci zmínil v rámci rozboru výpovědních důvodů souvisejících s organizačními změnami. V § 53 odst. 1 zákoníku práce nalezneme taxativní výčet situací, ve kterých je zaměstnavateli zakázáno dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době, která se odvíjí od konkrétních případů. Např. písm. a) upravuje situaci, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek. Ochranná doba v takovém případě trvá po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance. Ustanovení § 54 však ze zákazu dát chráněným zaměstnancům vyčleňuje výjimky, v jejichž případě tento zákaz neplatí. Např. zaměstnavatel může dát i chráněnému zaměstnanci výpověď pro

organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) zákoníku práce, což je podle mého názoru smysluplné, neboť po zaměstnavateli, který ukončuje svou činnost a bude zrušen, nelze požadovat, aby zaměstnával jakékoliv zaměstnance. Zákoník práce je ovšem v této části poměrně nepřehledný, neboť obsahuje „výjimku z výjimky“, když chrání zaměstnance uvedené v § 53 i v případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. b) (zaměstnavatel či jeho část se přemísťuje), pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce tohoto zaměstnance. Dále zákoník práce např. neumožňuje zaměstnavateli dát výpověď těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, v případě, že dochází k přemístění zaměstnavatele či jeho části. Na rozdíl od předchozího příkladu však nezáleží na tom, zda se zaměstnavatel či jeho část přemísťuje v rámci místa výkonu práce dotčeného zaměstnance či nikoliv. Toto opět považuji za logické, neboť je bezpředmětné, zda se zaměstnavatel přemísťuje mimo místo výkonu práce zaměstnance, který momentálně nepracuje a po určitou dobu pracovat nebude.

V případě, že je chráněnému zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. To neplatí, pokud zaměstnanec zaměstnavateli oznámí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Vyplývá to z § 53 odst. 2 zákoníku práce. Co se týče ukončení pracovního poměru zaměstnankyně, která obdržela výpověď pro nadbytečnost před tím, než oznámila, že je těhotná, ten skončí po skončení případné rodičovské dovolené, během které výpovědní doba neběží.⁸⁵ Není tedy

⁸⁵ srov. DANĚK, A. Výpověď z organizačních důvodů u zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolení, *Práce a mzda* 2016/11

důležité, zda zaměstnavatel a zaměstnanec věděli v době udělení výpovědi o existenci důvodu pro uplatnění § 53 o zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem určitým zaměstnancům, stačí, že v této době tento důvod existoval a projeví se později. Ochranná doba v takovém případě začíná běžet již od doby vzniku důvodu, pro který je třeba zaměstnance chránit.

5.3 Neslučitelnost nadbytečnosti s neuspokojivými pracovními výsledky

Jak už jsem uvedl výše, zaměstnavatel může spatřovat ve výpovědním důvodu pro nadbytečnost snadnou cestu, jak rozvázat poměr se zaměstnancem, kterého již dále nechce zaměstnávat. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, v důsledku kterého by se měl stát zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, ale nemůže být způsobilým důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, bylo-li přijato proto, že zaměstnavatel byl nespokojen s pracovními výsledky tohoto zaměstnance.⁸⁶ Důvody výpovědi podle písmena c) a písmena f) je třeba důsledně rozlišovat. Je nepřípustné, aby byly neuspokojivé pracovní výsledky důvodem k přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu písmena c).⁸⁷

5.4 Soudní přezkum platnosti výpovědi pro nadbytečnost

Jelikož v praxi komplikace nastávají hlavně v případě výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, považuji za důležité rozebrat v samém závěru této práce podrobněji především judikaturu vztahující se k tomuto ustanovení.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4585/2015

⁸⁷ srov. BUKOVJAN, P. Nadbytečnost zaměstnance pro neuspokojivé pracovní výsledky, Práce a mzda 2016/11

K předpokladům toho, aby mohla být tato výpověď podána, patří podle ustálené judikatury soudů to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Podle rozsudku Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2385/2013 není soud oprávněn hodnotit rozhodnutí zaměstnavatele ohledně výběru nadbytečného zaměstnance.

Jak je uvedeno v rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, „*zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám*“. Je tedy zcela na rozhodnutí zaměstnavatele, jak využije tuto možnost, aby přizpůsobil provoz svým

potřebám. Musí ovšem splňovat všechny podmínky, aby nebyla porušena ochrana zaměstnance.

Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele bylo opravdu přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle §52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen, nebo ukázali-se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná.

Co se týče formy rozhodnutí, „není významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) rozhodnutí označil, podstatné je, aby bylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny. Toto rozhodnutí není právním úkonem, jedná se pouze o skutečnost (faktický úkon), který je hmotněprávním předpokladem pro navazující právní úkony“.⁸⁸

Okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.) z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná.⁸⁹

Pokud organizační změna ovlivní více zaměstnanců se stejným pracovním zařazením a pouze někteří z nich jsou pro zaměstnavatele nadbyteční, pak je podle judikatury volba nadbytečného zaměstnance zcela na zaměstnavateli.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2457/2015

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 610/2013

V jednom z případů soud 1. stupně i odvolací soud vyhověly žalobkyni (zaměstnankyni) a prohlásily výpověď za neplatnou, neboť podle jejich názoru chyběl v daném případě výpovědní důvod, což dokládaly nedostatečnou příčinnou souvislostí mezi rozhodnutím o organizační změně a výpovědí a také faktem, že zaměstnankyně mohla dál na základě své pracovní smlouvy vykonávat novou pozici, která byla zřízena. Zároveň toto podpořila skutečnost, že nedošlo ke snížení počtu zaměstnanců, neboť byly vytvořeny nové pozice. Nejvyšší soud judikoval, že rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může dojít i k jeho zvýšení. Důvod k výpovědi pro nadbytečnost je dán rovněž v případě, že odpadne byť jen část pracovní náplně zaměstnance, který tak přestal být ve svém pracovním úvazku vytižen.⁹⁰

Rozhodnutí o organizační změně není právním úkonem, nýbrž úkonem faktickým. Zákon v obecné rovině neupravuje, kdo je oprávněn činit u zaměstnavatele takové faktické úkony, ustálená soudní praxe má za to, že ten, kdo je oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní úkony, je oprávněn také k faktickým úkonům. Obecně tedy platí, že také rozhodnutí o organizačních změnách činí u právnické osoby především její statutární orgán, případně osoby jím pověřené.⁹¹ Dále platí, že zaměstnavatel může zaměstnávat takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám.⁹²

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 262/2012

⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3839/2015

⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1520/2011

6 Závěr

Tato diplomová práce se zabývala problematikou organizačních změn a jejich souvislostí se stabilitou pracovněprávních vztahů. Její stat' tvoří druhá, třetí, čtvrtá a pátá kapitola.

Druhá kapitola vymezuje pojem organizační změna pro účely této práce včetně dělení organizačních změn, obsahuje také popis platné právní úpravy v oblasti informační a projednací povinnosti zaměstnavatele, který provádí organizační změny.

Třetí kapitola je věnována rozboru pracovněprávních vztahů, v první řadě bylo třeba určit, jakými pracovněprávními vztahy se bude tato práce zabývat, jde především o ty, které vznikají na základě pracovního poměru. Dále je tato část mé práce zaměřena na obsah pracovněprávních vztahů včetně návaznosti na občanský zákoník, zdůrazněna je zde důležitá role judikatury, která musí pomoci s výkladem některých institutů upravených zákonem pouze okrajově. Ústředním pojmem souvisejícím se stabilitou pracovněprávních vztahů je v poslední době flexicurity. Ve své práci jsem došel k názoru, že tento pojem nelze exaktně vymezit a je třeba ho chápat spíše jako určitý aspekt pracovního práva, nikoliv jako ideální stav, kterého by mělo pracovní právo dosáhnout.

Čtvrtá kapitola obsahuje rozbor průběhu organizačních změn, které provádí zaměstnavatel a jež se stávají základem pro některé výpovědní důvody podle zákoníku práce. Dále jsou zde popsány související instituty jako je hromadné propouštění nebo odstupné. Poslední část stati, tedy pátá kapitola, doplňuje předchozí o shrnutí soudního přezkumu organizačních změn.

Podle mého názoru lze konstatovat, že česká právní úprava problematiky, kterou se tato práce zabývá, je poměrně vyvážená, co se týče smluvní svobody na jedné straně a ochrany zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávních vztahů na straně druhé. Samozřejmě se

najdou instituty, jejichž úprava by mohla být v tomto ohledu vhodnější, čehož se snad v budoucnu podaří docílit, jak dokládá i návrh rozsáhlé novely zákoníku práce, o kterém jsem se v této práci zmínil. Požadavky práva Evropské unie, která se určité oblasti snaží sjednocovat, česká právní úprava splňuje, po vzoru sousedních zemí Německa a Slovenska by však mohla být například náročnější ve vztahu k zaměstnavateli a některým procesům, které je povinen zajistit při provádění organizačních změn.

Těžištěm této práce je téma skončení pracovního poměru výpovědí dané zaměstnavatelem v důsledku přijetí organizačních změn, jelikož se jedná o situaci, která vážně narušuje stabilitu pracovněprávních vztahů. Proto je důležité, aby zákonodárce a také soudy, které plní funkci garanta právní jistoty a předvídatelnosti práva, zajistili, že zaměstnavatelé nemohou zneužívat tyto výpovědní důvody. Kromě toho je nezbytné, aby v případech, kdy je v souladu s právními předpisy ukončeno větší množství pracovních poměrů, existovaly nástroje, které pomohou nově nezaměstnaným zvládnout tuto situaci.

Seznam použitých zkratk

Zákoník práce – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Rada – Rada Evropské unie

Zákon o inspekci práce – Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Občanský zákoník (NOZ) – Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní soud – Ústavní soud České republiky

Nejvyšší soud – Nejvyšší soud České republiky

Evropský soudní dvůr – Soudní dvůr Evropské unie

Nejvyšší soud ČSR – Nejvyšší soud Československa

Zákoník práce – Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce, v znení neskorších predpisov

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

EU – Evropská unie

Úřad práce – Úřad práce České republiky

BGB – Německý občanský zákoník

KSchG – Zákon na ochranu před výpovědí (Německo)

Seznam použité literatury a zdrojů

1. Literatura

A. Monografické publikace

BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s.

PICHRT, J. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 231 s.

PICHRT, J. a kol., Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Praktický komentář, 1196 s.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, 1610 s.

PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1 vydání. Praha : C. H. Beck, 2013, 395 s.

HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, 189 s.

Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference „Pracovní právo 2014. Zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku“. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2014, 91 s.

JOUZA, L. Vzory smluv, dohod, žalob a písemností podle zákoníku práce s komentářem, 5. aktualizované a doplněné vydání Praha: BOVA Polygon, 2007, 390 s.

HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady, 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2014, 148 s.

VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s.

HŮRKA, P. a kol.: Přejchod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele. 2013, Praha: ANAG, počet stran XXX

PICHRT, J., DRÁPAL, J. a kol. Případové studie pracovněprávní. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 481 s.

BARANCOVÁ, H. a kol. Zákoník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, 1424 s.

HROMADA, M. Pracovněprávní spory. Praha: C. H. Beck, 2015. Právní praxe, 216 s

WILTHAGEN, T., Flexicurity: a new paradigm for labour market policy, discussion paper. Berlin: Social science research centre, 1998

BARANCOVÁ, H. Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov. Bratislava: Sprint dva, 2011, 190 s.

B. Periodické publikace

BEZOUŠKA, P. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. Právní rozhledy č. 1/2014

ERÉNYI, T., Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, Práce a mzda, 2010/3

BUKOVJAN, P. Naplnění výpovědního důvodu pro nadbytečnost zaměstnance, Práce a mzda 2014/11

BUKOVJAN, P. Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance, Práce a mzda 2018/5

BUKOVJAN, P. Převedení zaměstnance na jinou práci, Práce a mzda 2018/4

BUKOVJAN, P., Dohoda o možnosti odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa.

Práce a mzda 2018/12

DANĚK, A. Výpověď z organizačních důvodů u zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolení, Práce a mzda 2016/11

SMUTNÁ, M.. Skončení pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. c), Práce a mzda 2012/12

BUKOVJAN, P. Nadbytečnost zaměstnance pro neuspokojivé pracovní výsledky, Práce a mzda 2016/11

BRITZ, T. Zhoršení pracovních podmínek zaměstnavatelem ve světle judikatury Soudního dvora EU. Personalistika a pracovní právo. 2016

LANDWEHRMANN, T., Praktická personalistika 9-10/2016, Hromadné propouštění vs. Massenentlassung – srovnání české a německé právní úpravy

BUKOVJAN, P., Dohoda o možnosti odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa. Práce a mzda 12/2018

C. Diplomové práce

KŮSOVÁ, Š. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha, 2014. 127 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce Martin Štefko.

2. Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 365/2011 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 436/2004 Sb., Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Narizení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství

Směrnice Rady 2001/23/ES, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

BGB – Německý občanský zákoník

KSchG – Zákon na ochranu před výpovědí (Německo)

3. Seznam použité judikatury

Rozsudek ESD Daddy's Dance Hall, 324/86, Sb. rozh. 1988

Rozhodnutí ESD Cristian Pujante Rivera vs. Gestora Clubs Dir, SL, C-422/14

Nález Ústavního soudu I. ÚS 116/08

Rozsudek Nejvyššího soudu 6 Cz 8/85

Rozhodnutí Nejvyššího soudu 6 29/82

Rozhodnutí Nejvyššího soudu 2 Cdon 1053/96

Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 3133/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 790/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu, 21 Cdo 1768/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu, 21 Cdo 262/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 613/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 4568/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 4585/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu, 21 Cdo 2204/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu, 21 Cdo 2385/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu, 21 Cdo 2457/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu, 21 Cdo 610/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu, 21 Cdo 262/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu, 21 Cdo 3839/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu, 21 Cdo 1520/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 1590/2010

Usnesení Nejvyššího soudu, 21 Cdo 1073/2017

4. Seznam ostatních zdrojů

Koncepční novela zákoníku práce z roku 2016, sněmovní tisk 903

Abstrakt

Při psaní této práce jsem se zaměřil na podstatu a důsledky organizačních změn, které provádí zaměstnavatel, čímž ovlivňuje pracovněprávní vztahy, zejména jejich stabilitu. Zároveň jsem se snažil vysvětlit, proč je podle mého názoru důležité vyvážit poměr stability a pružnosti pracovněprávních vztahů, což se v práci projevuje zejména tím, že při popisu právní úpravy související s problematikou doplňuji svůj názor na vyváženost těchto protichůdných aspektů. Vzhledem k tomu, že organizační změny citelněji postihují slabší stranu pracovněprávních vztahů, tedy zaměstnance, soustředil jsem se při těchto hodnoceních spíše na jeho postavení.

Klíčovou úlohu při výkladu právní úpravy organizačních změn a souvisejících institutů zastávají soudy prostřednictvím judikatury, kterou často musí vyplňovat mezery, které vznikají hlavně díky rozmanitosti případů, které v praxi mohou nastat. Mým hlavním zjištěním je to, že česká právní úprava organizačních změn a souvisejících institutů poskytuje v převážné většině dostatek prostoru k uskutečňování vůle zaměstnavatele i zaměstnance, stejně tak z velké části dodržuje jednu z hlavních zásad pracovního práva, tedy ochranu postavení zaměstnance. Některé instituty však zcela neodpovídají současným potřebám pracovněprávních vztahů a občas dokonce ani požadavkům Evropské unie. Proto nezbyvá než věřit, že v blízké době bude dokončena a vstoupí v účinnost tak dlouho diskutovaná a připravovaná koncepční novela zákoníku práce.

Těžištěm práce je výpověď daná zaměstnavatelem z tzv. organizačních důvodů, neboť skončení pracovního poměru je nepochybně nejzávažnějším důsledkem organizačních změn. V praxi dochází ke sporům zejména v případě

výpovědi z důvodu nadbytečnosti, proto jsem se zabýval zejména judikaturou vztahující se k tomuto výpovědnímu důvodu.

Organizational changes of employer and stability of labor relationships

Abstract

During writing of this work, I focused on the nature and consequences of organizational changes done by employer, that affect labor relations, especially their stability. At the same time, I tried to emphasize the importance of balancing the stability and flexibility of these relationships, which is mainly due to the fact that I supplement my opinion on the balance of these contradictory aspects in the description of the legislation related to the issue. Given that organizational changes affect the weaker side of labor relations, employee, more significantly, I focused on his position in these evaluations.

The key role in the interpretation of legislation of organizational changes and related institutes have courts through judgments, that often have to fill gaps that arise mainly due to variability of cases that may occur in practise. The main finding is that the Czech legal regulation of organizational changes provides, in the vast majority of cases, enough freedom to implement the will of both the employer and the employee, as well as largely adheres to one of the main principles of labor law, protection of employee status. However, some institutes do not fully match the current needs of labor relations and sometimes even the requirements of the European Union. Therefore, we can only believe that the long-discussed and forthcoming conceptual amendment to the Labor Code will be completed and put

into effect in the near future.

The focus of work is the notice given by the employer for so-called organizational reasons, because termination of employment is undoubtedly the most serious consequence of organizational changes. There are disputes in practice especially in case of termination for redundancy, that's why I focused mainly on judgments related to this reason for the dismissal.

Klíčová slova

Organizační změny, stability pracovněprávních vztahů, ochrana zaměstnanace

Keywords

Organizational changes, stability of labor relations, employee protection