

Rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn

JUDr. Jaromír ZRUTSKÝ

V současné době je velice aktuální problematika propouštění zaměstnanců z pracovního poměru z důvodu tzv. organizačních změn. Cílem tohoto článku je vysvětlit odborovým organizacím, na které skutečnosti by se při projednávání organizačních změn měly zejména zaměřit, tj. kde dochází k nejčastějším chybám.

Pracovní poměr lze z důvodu organizačních změn rozvázat výpovědí nebo dohodou.

Výpovědí lze pracovní poměr z důvodu organizačních změn rozvázat v těchto případech:

- a) podle § 52 písm. a) zákoníku práce - ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) podle § 52 písm. b) zákoníku práce - přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) podle § 52 písm. c) zákoníku práce - z důvodu nadbytečnosti zaměstnance (jedná se o tzv. vnitřní organizační změny).

Od 1. 1. 2001 již není výpovědním důvodem převod části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli.

Výpovědní doba

Výpovědní doba i v těchto případech činí dva měsíce. Ve smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, např. v pracovní smlouvě, lze sjednat delší výpovědní dobu.

Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně

O organizační struktuře, počtu zaměstnanců a o jejich struktuře rozhoduje výhradně zaměstnavatel. Vyplývá to mimo jiné

i z ustanovení § 34 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a zejména pak z § 30 odst. 1 zákoníku práce. I zde je však třeba připomenout povinnost zaměstnavatele neporušovat zákaz diskriminace při přijímání uchazečů o zaměstnání do pracovního poměru obsažený zejména v § 12 zákona o zaměstnanosti.

Z tohoto důvodu je logické, že i o organizačních změnách náleží rozhodovat výlučně zaměstnavateli. Nikdo, tj. ani soud, mu nemůže do této jeho pravomoci zasahovat. Tento právní názor je obsažen i v současné judikatuře. Například Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 29. 6. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1797/97 mimo jiné uvedl: „O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat. Samozřejmě že nic nebrání tomu, aby se zaměstnavatel například v kolektivní smlouvě dohodl s odborovou organizací na určitém postupu v případě organizačních změn s tím, že se dohodnou kritéria, podle kterých v případě organizačních změn dojde k uvolňování jednotlivých zaměstnanců. Jestliže by však zaměstnavatel při propouštění nepostupoval podle těchto kritérií, jednalo by se sice o porušení kolektivní smlouvy, ale samo o sobě by nezpůsobovalo neplatnost výpovědi. Její neplatnost může způsobit pouze porušení příslušných ustanovení zákoníku práce.“ I zde je třeba připomenout, že hlediska pro výběr zaměstnanců nesmějí být v rozporu se zásadou rovného zacházení a nesmějí být diskriminační.

Jestliže se zaměstnavatel rozhodne dát výpověď např. podle § 52 písm. a) zákoníku práce z důvodu zrušení části zaměstnavatele, je třeba si uvědomit, že soud není vázán právní kvalifikací výpovědi, a pokud by v soudním sporu bylo prokázáno, že skutkové vyličení výpovědi zakládá jiný výpovědní důvod, např. výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. c) zákoníku práce, nezpůsobilo by to samo o sobě neplatnost této výpovědi. Na tento případ se však vztahuje zákaz výpovědi, což by mohlo znamenat, že v případech uvedených v § 53 zákoníku práce, např. když zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou, by výpověď byla neplatná.

Vzhledem k tomu, že mezi nejčastější důvody rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn nepochybně

patří § 52 písm. c) zákoníku práce (vnitřní organizační změny), vysvětlíme si podrobněji tento způsob skončení pracovního poměru. Jak již bylo uvedeno, o organizačních změnách náleží rozhodovat výlučně zaměstnavateli. Musí však dodržet určitý postup stanovený právními předpisy, zejména zákoníkem práce.

Základní předpoklady platnosti rozvázání pracovního poměru z organizačních změn

Na základě dosavadní praxe, potvrzené i soudní judikaturou, je nutné se zaměřit především na tyto skutečnosti:

1. Musí se jednat o organizační změnu, o které rozhodne:

- a) u zaměstnavatele právnické osoby - statutární orgán nebo vedoucí zaměstnanec, který tím byl pověřen nebo to vyplývá např. z organizačního řádu,
- b) u zaměstnavatele fyzické osoby - tato fyzická osoba nebo opět jí pověřený vedoucí zaměstnanec (například podle organizačního řádu o organizačních změnách rozhoduje ředitel).

V rozhodnutí o organizační změně je třeba organizační změnu přesně konkretizovat. Zákoník práce sice nevyžaduje písemnou formu tohoto rozhodnutí (potvrzuje to i soudní judikatura, například rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94), ovšem v zájmu předcházení zbytečným soudním sporům doporučuji rozhodnutí o organizační změně provést písemně.

Podle dosavadní soudní praxe není nezbytné, aby v době doručení výpovědi byla organizační změna realizována (např. aby bylo určité pracovní místo zrušeno - jedná se v praxi o časté zrušení pracovního místa takzvaně ze dne na den). Naopak je účelné, aby do dne účinnosti těchto změn byly již vyřešeny všechny související pracovní právní otázky včetně uplynutí výpovědní doby. Je však nutné, aby v době, kdy je doručena výpověď, bylo o organizační změně už rozhodnuto a její realizace zabezpečena tak, že je nepochybné, že v dohledné době se zaměstnanec stane v důsledku organizačních změn nadbytečným.

Je tedy v zájmu zaměstnavatele, aby účinnost organizačních změn stanovil na dobu, kdy uplynou výpovědní doby zaměstnanců. Protože výpovědní doba zde činí dva měsíce a začíná běžet prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi, měl by účinnost organizačních změn stanovit na konec druhého kalendářního měsíce po doručení výpovědi. Nelze totiž spoléhat na to, že všichni zaměstnanci skončí dohodou nebo uzavřou dohodu o změně pracovní smlouvy a budou dále vykonávat jinou práci.

Tzv. rozhodnutí o organizační změně ze dne na den v praxi znamená, že v době výpovědi zaměstnavatel nemá možnost zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, protože jeho práce byla zrušena nebo rozdělena mezi další zaměstnance. Jelikož v těchto případech nelze zaměstnance v době běhu výpovědní doby bez jeho souhlasu převést na jinou práci, zaměstnanci není přidělována práce a jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zák. práce. Po tuto dobu mu náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Jak by se správně mělo postupovat, uvedu na příkladu. Zaměstnavatel dne 10. srpna 2012 rozhodne o zrušení 5 pracovních míst s tím, že účinnost této organizační změny nastává 31. října 2012. V srpnu 2012 těm zaměstnancům, kteří uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru nebo dohodu o změně druhu práce, doručí výpovědi, které začnou běžet 1. 9. 2012

a uplynou 31. 10. 2012. Vzhledem k tomu, že účinnost organizační změny je stanovena až na konec výpovědní doby, zaměstnavatel má možnost zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy i v době výpovědi. Je však nutné zabezpečit, aby konec výpovědní doby přesně navazoval na účinnost organizační změny. Nesmí se stát, že výpovědní doba uplyne např. 31. 10. 2012., ale v rozhodnutí o organizační změně je uvedeno, že účinnost této organizační změny nastane až 30. 11. 2012. V případě soudního sporu o neplatnost této výpovědi by bylo určeno, že tato výpověď je neplatná. Jestliže pracovní poměr zaměstnance skončí na základě výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce až po dni, v němž nastaly organizační změny, nemá to na platnost výpovědi žádný vliv (například zaměstnavatel musel dát zaměstnankyni výpověď později z důvodu zákazu výpovědi v ochranné době).

Nutno ještě reagovat na postup některých zaměstnavatelů, kteří nutí zaměstnance, kterému ve výpovědní době nemohou přidělovat práci, aby se zdržoval v místě trvalého bydliště nebo aby docházel do zaměstnání, ačkoliv mu není přidělována práce. Často zaměstnanec dokonce sedí v místnosti, kde je pouze židle... Takový postup zaměstnavatele je nezákonný, protože je mimo jiné evidentně v rozporu s dobrými mravy, a zaměstnanec ho nemusí respektovat. V tomto smyslu rozhodují i soudy.

2. Zaměstnanec se v důsledku organizačních změn musí stát nadbytečným.

Je třeba prokázat, že jeho pracovní místo bylo zrušeno, že na jeho pracovišti dochází ke snižování počtu zaměstnanců.

Zde je nutné zdůraznit, že zaměstnavatel nesmí na místo, které bylo zrušeno, přijmout jiného zaměstnance, a to ani na základě výběrového řízení. V současné době se lze setkat s případy, kdy zaměstnavatel na zrušené pracovní místo vyhlašuje výběrové řízení. Pokud by tak učinil a zaměstnanec by se u soudu ve lhůtě stanovené v § 72 zákoníku práce domáhal určení její neplatnosti, měl by podle mého názoru velkou naději na úspěch. Soud by určil, že tato výpověď je podle § 39 občanského zákoníku neplatná, protože tento právní úkon (tato výpověď) svým účelem odporuje zákonu nebo jej obchází.

Zaměstnavatelé často svůj postup odůvodňují tím, že potřebují zvýšit kvalifikační strukturu svých zaměstnanců a z tohoto důvodu na zrušené místo přijímají zaměstnance s požadovaným vzděláním - kvalifikací. Toto odůvodnění nemůže obstát. Jestliže totiž zaměstnavatel chce (a v tom mu nikdo nemůže bránit) zvýšit kvalifikační strukturu zaměstnanců, má možnost třeba v pracovním řádu stanovit tzv. kvalifikační předpoklady pro výkon určité funkce a zaměstnanec, který kvalifikační předpoklady, např. vzdělání, nespĺňuje, může obdržet výpověď podle § 52 písm. f) zákoníku práce, tedy z důvodu nespĺňování požadavků stanovených pro řádný výkon této práce. Samozřejmě i v tomto případě musí postupovat v souladu s dobrými mravy, základními zásadami pracovní právní vztahů a nesmí tímto postupem obcházet zákony. Nové požadavky tedy musejí odpovídat druhu práce. Například by bylo v rozporu s výše uvedenými hledisky, kdyby zaměstnavatel stanovil, že vrátný musí mít střední školu apod.

Na druhé straně je nutné uvést i to, že rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce není podmíněno absolutním snížením celkového počtu zaměstnanců. Nezáleží totiž pouze na celkovém počtu zaměstnanců, ale i na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace. Může se jednat i o případ tzv. relativní nadbytečnosti, kdy zaměstnavatel snižuje počet zaměstnanců určité profese, ale současně přijímá nové profese. Příklad: zaměstnavatel snižuje počty dělnických profesí, ale současně přijímá nové zaměstnance do výpočetní

ho střediska, kde je předpokladem pro výkon tohoto druhu práce střední nebo vysoká škola určitého směru.

O tento výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce se bude jednat i v tom případě, kdy se pracovní místo zaměstnance neruší, ale zaměstnavatel rozhodne, že bude vykonáváno pouze na kratší pracovní dobu a zaměstnanec nebude se sjednáním kratší pracovní doby souhlasit. V tomto případě jsem přesvědčen, že zde zaměstnavatel musí zaměstnanci nabídnout práci na kratší pracovní dobu, a to i když byla zrušena povinnost nabídnout mu před výpovědí jiné vhodné místo. V tomto případě se totiž nejedná o jiné vhodné pracovní místo.

3. Mezi nadbytečností zaměstnance a organizačními změnami musí být příčinná souvislost.

Další podmínkou pro platnost výpovědi je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a organizačními změnami, kterou v soudním sporu musí zaměstnavatel prokázat. Výše uvedená podmínka není splněna například v tomto případě: zaměstnavatel rozhodl o snižování počtu zaměstnanců na obchodním úseku, ale výpověď obdržel zaměstnanec zaměstnaný na výrobním úseku. Příčinnou souvislostí mezi nadbytečností zaměstnance a organizačními změnami se ve svém rozsudku zabýval i Nejvyšší soud ČR ze dne 6. 9. 2007 sp. zn. 21 Cdo 3446/2006. Vzhledem k tomu, že se jedná o zásadní rozhodnutí týkající se této právní problematiky, bude nepochybně vhodné s ním odborové organizace seznámit podrobněji.

Nejvyšší soud ČR zde jako dovolací soud řešil tento spor týkající se organizačních změn. „Zaměstnavatel rozhodl o řadě organizačních opatření směřujících ke zvýšení efektivnosti práce. Jedním z těchto opatření pak je i postupné snižování celkového počtu pracovníků společnosti. Na základě toho se jedna zaměstnankyně stala pro zaměstnavatele nadbytečnou a obdržela výpověď z organizačních změn podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce [nyní se jedná o § 52 písm. c) ZP - pozn. aut.]. Zaměstnankyně s tím nesouhlasila a u soudu se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu mimo jiné odůvodnila tím, výpověď nekonkrétně uvádí, že představenstvo akciové společnosti přijalo v průběhu měsíce října 1996 řadu organizačních opatření směřujících ke zvýšení efektivnosti práce, avšak není v ní konkrétně uvedeno, že bylo zrušeno pracovní místo žalobkyně, že na pracovní místo v porodně selai byla následně přijata nová zaměstnankyně, a že „ve smyslu § 46 odst. 2 nebylo sděleno zaměstnankyni, že žalovaná akciová společnost nemá jinou vhodnou práci pro žalobkyni, a to ani po předchozí průpravě“. Okresní soud žalobu zamítl.

Na základě odvolání zaměstnankyně krajský soud rozsudek zrušil a vrátil okresnímu soud k dalšímu řízení. V odůvodnění mimo jiné uvedl, že skutkové vymezení výpovědního důvodu ve výpovědi z 21. 2. 1997 je určité, avšak závěr soudu prvního stupně, že žalobkyně se stala nadbytečnou právě v příčinné souvislosti s organizačními opatřeními, je předčasný. Nebylo totiž zjišťováno, jaký konkrétní druh práce a místo výkonu práce měla žalobkyně v pracovní smlouvě sjednáno a „taktéž nebylo vedeno dokazování směrem ke splnění nabídkové povinnosti“.

Okresní soud Brno po provedeném dalším dokazování žalobě vyhověl. Z odůvodnění mimo jiné vyplývá, že zaměstnankyně u zaměstnavatele pracovala v porodně prasat jako ošetřovatelka vepřového dobytka na konkrétním středisku. Tento druh práce a místo výkonu práce bylo podle jeho názoru sjednáno konkludentně, tj. skutečným výkonem práce v tomto místě. Na základě výše uvedených organizačních změn bylo zrušeno jiné středisko chovu prasat. Ovšem na středisku, kde pracovala zaměstnankyně, byl počet zaměstnanců stejný, zde nedošlo ke sni-

žování počtu zaměstnanců, a proto nebylo prokázáno, že v souvislosti s těmi opatřeními se tato zaměstnankyně stala nadbytečnou.

K odvolání zaměstnavatele krajský soud rozsudek okresního soudu změnil tak, že žalobu zamítl. Z odůvodnění mimo jiné vyplývá: Okolnost, že „právě ve středisku, kde pracovala tato zaměstnankyně, zůstal počet pěti stálých zaměstnanců, sám o sobě není důkazem o tom, že se organizační změna této provozovny netýkala“. Zaměstnanci byli přemístováni podle potřeby společnosti na pracoviště, která se zabývala stejným druhem podnikání (chov prasat). Jestliže tedy žalovaný, z celkového počtu svých zaměstnanců na všech svých pracovištích, kterých se organizační změna týkala, vybral jako nadbytečnou žalobkyni, a soud nemůže tento výběr přezkoumávat, je třeba dospět k závěru, že zde existuje také příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností žalobkyně“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné, a proto rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. V odůvodnění mimo jiné uvedl: „Odvolací soud v dané věci vycházel při zkoumání, zda jsou splněny předpoklady výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, z názoru, že v případě organizační změny zahrnující snižování počtu zaměstnanců v rámci zaměstnavatele jako celku, je možný výběr kteréhokoli zaměstnance z množiny zaměstnanců, kteří mají sjednaný stejný druh práce, jako nadbytečného, bez ohledu na to, zda se organizační změna týká pracovního místa dotčeného zaměstnance. S tímto názorem dovolací soud nesouhlasí. Za organizační změnu ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce totiž nelze považovat samotný obecně pojatý záměr snížit počet zaměstnanců, nýbrž - jak ze samotného pojmu „organizační změna“ vyplývá - konkrétní zásah do organizační struktury, který má za následek, že práce zaměstnanců dotčených tímto opatřením není v určitém místě organizační struktury zaměstnavatele nadále potřebná. Dotýká-li se organizační změna relativně samostatné organizační jednotky tak, že určitá práce je potřebná jen v omezeném rozsahu, platí, že o výběru zaměstnance, který je zde nadbytečným, rozhoduje zaměstnavatel; možnost výběru nadbytečného zaměstnance však nelze vztáhnout na libovolného zaměstnance působícího kdekoli jinde v rámci zaměstnavatele, na jehož pracovní místo (pracoviště) neměla organizační změna žádný vliv, jen proto, že vzhledem k obsahu ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě měl zaměstnavatel před organizační změnou právo, aby v rámci své dispoziční pravomoci tomuto zaměstnanci přiděloval práci v pracovním místě, které bylo rozhodnutím o organizační změně zrušeno.“

4. Výpověď musí být učiněna písemně, jinak je neplatná.

To vyplývá z § 50 odst. 1 zákoníku práce a z § 40 odst. 1 občanského zákoníku. Zde, domnívám se, není žádných pochybností.

5. Důvod rozvázání pracovního poměru musí být náležitě konkretizován.

Podle § 50 odst. 4 zákoníku práce musí být důvod výpovědi vymezen takovým způsobem, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, je rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. To potvrzuje i dosavadní soudní praxe. Konkretizace výpovědního důvodu bude různá podle charakteru příslušného výpovědního důvodu. Ve všech případech je třeba ve stručnosti vyličit - popsat skutečnosti zakládající výpovědní důvod. Uvedu na pří-

kladu: „Podle § 52 písm. c) zákoníku práce - z důvodu zrušení vašeho pracovního místa údržbáře - vám dáváme výpověď z pracovního poměru. Odůvodnění: Na základě rozhodnutí představenstva naší akciové společnosti č. 21/2012 ze dne o snižování počtu zaměstnanců bylo zrušeno vaše pracovní místo.“

Obvykle není třeba rozvádět jednotlivé skutečnosti do všech podrobností, neboť neplatné by bylo pouze takové rozvázání pracovního poměru, ze kterého by se nedalo ani výkladem zjistit, který důvod rozvázání pracovního poměru je uplatňován. Při výkladu projevu vůle je nutné vycházet z ustanovení 35 občanského zákoníku, ze kterého mimo jiné vyplývá, že se přihlíží k vůli toho, kdo právní úkon učinil, a chrání se dobrá víra toho, komu byl právní úkon určen. K tomuto právnímu názoru dospěl např. Nejvyšší soud ČR ze dne 21. 11. 1996 sp. zn. 2 Cdon 198/96. Podle § 50 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel nemůže výpovědní důvod dodatečně měnit - doplňovat. Může ho pouze upřesnit. Touto problematikou se například zabýval Nejvyšší soud ČR jako soud dovolací ve svém rozhodnutí ze dne 12. 11. 1998 sp. zn. 21 Cdo 1214/98.

6. Rozvázání pracovního poměru musí za zaměstnavatele, který je právnickou osobou, učinit statutární orgán (u zaměstnavatele - fyzické osoby pak tato osoba) nebo vedoucí zaměstnanec, který tím byl pověřen.

V řadě případů to je vymezeno v organizačním řádu zaměstnavatele, který schválí statutární orgán. V organizačním řádu je přesně stanoveno, který vedoucí zaměstnanec je oprávněn rozhodnout a podepsat rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Rozvázání pracovního poměru musí příslušný vedoucí zaměstnanec vlastnoručně podepsat, jinak je neplatné. K tomuto právnímu závěru dospěl např. i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku č. j. 2 Cdon 833/96 ze dne 4. 12. 1996.

Jestliže zaměstnavatel dává současně více výpovědí z téhož důvodu, například z důvodu organizačních změn podle § 52 písm. c) zákoníku práce, nelze postupovat tak, že vedoucí zaměstnanec podepíše originál výpovědi a ten je pak ofocen a zaslán zaměstnancům. Výpověď s ofoceným podpisem vedoucího zaměstnance je neplatná.

7. Výpověď musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou, jinak je neplatná.

Podle § 334 odst. 1 zákoníku práce musí být písemnosti týkající se vzniku, změny a zániku pracovního poměru zaměstnanci doručeny do vlastních rukou. Tyto písemnosti zaměstnavatel doručuje zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen; není-li to možné, lze písemnost doručit provozovatelem poštovních služeb na poslední adresu zaměstnance jako doporučenou s doručenkou a poznámkou do vlastních rukou. Z výše uvedeného vyplývá, že písemnost lze provozovatelem poštovních služeb doručit pouze ve výjimečných případech, například když není znám pobyt zaměstnance. Kromě toho je celkem logické, že zaměstnavatelé výpověď doručují osobně, protože doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je zdoluhavé.

Pozor: pokud zaměstnanec výpověď odmítne převzít a zaměstnavateli to potvrdí svědek, který byl přítomen doručování, považuje se výpověď za doručenu (viz § 334 odst. 3 zákoníku práce).

Jestliže zaměstnanec nepřevzme výpověď, která mu byla doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se za doručenu uplynutím posledního (desátého) pracovního dne lhůty stanovené k vyzvednutí (§ 336 odst. 4 zákoníku práce). Dále se považuje za doporučenou, pokud ji zaměstnanec odmítne od provozovatele poštovních služeb převzít. O následcích odmítnutí převzetí musí být zaměstnanec poučen.

DŮLEŽITÝ POMOCNÍK NEJEN PRO ODBOROVÉ ORGANIZACE



Nakladatelství SONDY vydalo aktualizované vydání Peněžního deníku pro vedení jednoduchého účetnictví. Je určen pro všechny organizace, kterých se možnost vedení jednoduchého účetnictví týká. Budou jej moci používat odborové organizace, spolky, tělovýchovné jednoty a ostatní občanská sdružení, jakož i hudební sdružení, církve, církevní společnosti a instituce.

Tato publikace je vhodnou pomůckou pro správné vedení jednoduchého účetnictví. Mnohé organizace vzhledem k absenci peněžního deníku pro jednoduché účetnictví používají zcela nevhodně knihy daňové evidence pro neplátce DPH, které jsou ale určeny výhradně fyzickým osobám - podnikatelům.

Předplatitelé Revue SONDY mají 10% slevu. Cena 139 Kč + poštovné a balné. Objednávejte v nakladatelství SONDY, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, tel. 234 462 319, fax: 234 462 313, e-mail: sondy-odbyt@cmkos.cz

Někteří zaměstnanci se domnívají, že pokud výpověď nebo okamžitě zrušení pracovní poměru nepřevzou, nic se neděje, neběží žádné lhůty atd. To je ale zásadní omyl! Jak je výše uvedeno, pokud zaměstnanec odmítne výpověď převzít, považuje se za doručenou. Co je ale nejpodstatnější, běží lhůta (dvouměsíční) stanovená k uplatnění její neplatnosti u soudu. Jestliže tato lhůta uplyne, zaměstnanec již nemá možnost u soudu uspět, i kdyby výpověď byla evidentně neplatná. Je tedy třeba výpověď převzít. Jestliže si zaměstnanec není zcela jistý, zda se nejedná o návrh dohody o rozvázání pracovního poměru, doporučuji písemnost převzít a dolů napsat „převzal dne“ a podepsat.

Ještě bych chtěl upozornit, že zaměstnanec nezmaří účinky doručení, pokud se prokáže, že v době doručování poštou se v místě doručení nezdržoval, protože byl např. v lázních, na zahraniční dovolené, v nemocnici apod.

8. Výpověď je třeba předem projednat s příslušným odborovým orgánem nebo si vyžádat předchozí souhlas od příslušných orgánů.

a) projednání výpovědi s odborovou organizací

Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, je zaměstnavatel podle § 61 odst. 1 zákoníku práce povinen výpověď projednat s touto odborovou organizací - konkrétně s odborovým orgánem, který podle stanov jedná jejím jménem v pracovněprávních vztazích (§ 15 zákoníku práce).

Tuto povinnost musí splnit před doručením výpovědi. Neprojednání výpovědi s odborovou organizací nebo její záporné stanovisko však samo o sobě nezpůsobuje neplatnost výpovědi. V případě neprojednání se však jedná o porušení pracovněprávních předpisů, za které může být zaměstnavateli orgány inspekce práce uložena pokuta. Projednáním se rozumí projednání výpovědi na zasedání odborového orgánu. Odborové orgány by měly trvat na tom, aby jim zaměstnavatel dal písemnou žádost, kde uvede důvody výpovědi a splnění všech zákonných podmínek, a aby zástupce zaměstnavatele osobně projednal tuto záležitost na jednání např. závodního výboru. Projednáním nelze rozumět například informování předsedy závodního výboru na poradě vedení. Projednání totiž není podání informace. Definice projednání je obsažena v § 278 odst. 3 zákoníku práce: „*Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen 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. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.*“

V § 278 odst. 4 zákoníku práce je dále uvedeno, že zaměstnanci mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.

Je třeba zdůraznit, že uvedená povinnost zaměstnavatele se vztahuje i na případy, jež se týkají zaměstnanců, kteří nejsou členy odborů.

b) předchozí souhlas příslušného odborového orgánu (§ 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce)

Jestliže se jedná o výpověď členu odborového orgánu, který je podle stanov odborové organizace oprávněn jednat jejím

jménem v pracovněprávních vztazích, musí zaměstnavatel tento odborový orgán požádat o předchozí souhlas. Pokud by předchozí souhlas nevyžádal, výpověď by byla neplatná. Zde bude vhodné zdůraznit, že zaměstnavatel a ani soud nejsou oprávněni přezkoumávat platnost volby odborových funkcionářů. K tomuto závěru dospěl i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 12. 8. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1375/98.

Upozornění: za předchozí souhlas se též považuje, jestliže odborový orgán písemně neodmítl zaměstnavateli udělit předchozí souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj požádán. Pokud tedy odborový orgán nechce předchozí souhlas udělit, musí ve výše uvedené lhůtě zaměstnavateli sdělit, že předchozí souhlas neuděluje.

Pokud by závodní výbor předchozí souhlas udělil s nějakou podmínkou, znamenalo by to, že souhlas byl dán, protože v 15denní lhůtě souhlas neodmítl udělit. K tomuto závěru dospěl i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001.

Zvýšená ochrana se těchto funkcionářů týká po dobu funkčního období a jeden rok po jeho skončení. Odborová organizace by ve vlastním zájmu měla včas zaměstnavatele seznamovat se složením příslušného odborového orgánu včetně všech změn, nejlépe písemně. V průběhu případného soudního sporu o neplatnost výpovědi z důvodu nevyžádání předchozího souhlasu bude totiž muset prokázat, že zaměstnavatel věděl, že zaměstnanec byl členem odborového orgánu.

I když je výše uvedeno, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat, jestliže měl zaměstnavatel možnost volby, tj. mohl vybrat jiného zaměstnance, který nemá tuto zvýšenou ochranu, a přesto pro udělení výpovědi vybral tohoto odborového funkcionáře, je výpověď neplatná. V tomto případě zaměstnavatel v soudním sporu neprokáže, že na něm nelze spravedlivě požadovat, aby ho dál zaměstnával. Stejně tomu podle mého názoru bude i v případě, že mu před doručením výpovědi mohl nabídnout jiné vhodné pracovní místo, ale neučinil to (jak je dále uvedeno, u ostatních zaměstnanců volné místo nabízet nemusí).

c) předchozí souhlas předsedy komory Parlamentu

Podle § 40 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců, může zaměstnavatel pracovní poměr poslance ukončit i proti jeho vůli jen s předchozím souhlasem předsedy komory Parlamentu. Platí to i pro období 12 měsíců po zániku poslaneckého mandátu. Toto ustanovení se vztahuje na poslance Poslanecké sněmovny a na senátory.

9. Posoudit, zda se na daný případ nevztahuje zákaz výpovědi podle § 53 zákoníku práce.

V právní úpravě zákazu výpovědi nedošlo k žádným zásadním změnám. Zákaz výpovědi se nově vztahuje i na výpověď podle § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Od této právní úpravy se nelze odchýlit. Je však třeba zdůraznit, že důvod zákazu výpovědi se vždy posuzuje ke dni doručení výpovědi. Uvedeme na příkladech.

Příklad č. 1: Zaměstnanec obdrží výpověď z důvodu organizačních změn - zrušení pracovního místa, druhý den je uznán dočasně praceneschopným. V tomto případě výpověď nebyla dána v ochranné době, dokonce se o tento případ nebude jed-

nat ani tehdy, jestliže bude uznán dočasně práceneschopným zpětně.

V tomto smyslu rozhodují i soudy, např. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000 mimo jiné uvedl: „Ochranná doba vztahující se k dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance začíná běžet dnem, kdy lékař rozhodne, že zaměstnanec je neschopen práce. Okolnost, že lékař využije svého práva a uzná zaměstnance dočasně neschopným dřívějším dnem, však na datu rozhodnutí o pracovní neschopnosti nic nemění.“

Příklad č. 2: Zaměstnankyně obdrží výpověď z důvodu organizačních změn - zrušení pracovního místa. Ve výpovědní době je prokazatelně zjištěno, že v době doručení výpovědi byla těhotná. V tomto případě byla výpověď dána v ochranné době, a proto je neplatná. V tomto smyslu rozhodují i soudy.

Rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn dohodou

Samozřejmě že i z důvodu organizačních změn lze pracovní poměr rozvázat dohodou. Nepochybně známe výhody tohoto způsobu skončení pracovního poměru. Dohodou lze pracovní poměr rozvázat i tzv. ze dne na den, neplatí zde žádná ochranná doba, nevyžaduje se předchozí souhlas výše uvedených orgánů atd. Vzhledem k tomu, že zde zaměstnanci vzniká nárok na odstupné, je nutné v dohodě uvést, že důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou jsou organizační změny.

V praxi se množí případy, kdy někteří zaměstnavatelé, aby nemuseli vyplácet odstupné, uzavírají dohody, ve kterých záměrně neuvádějí, že důvodem jsou organizační změny. Tento zásadní problém řešily i soudy, například Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, kde v odůvodnění mimo jiné uvedl: „I když v dohodě o rozvázání pracovního poměru není uveden důvod organizační změny nebo zde jsou uvedeny jiné důvody, má zaměstnanec nárok na odstupné, pokud se prokáže, že k dohodě došlo z důvodu organizačních změn.“ V průběhu soudního řízení je tedy třeba prokázat, že jediným a skutečným důvodem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru musely být organizační změny.

Změny proti předchozí právní úpravě

1. Před doručením výpovědi již není nutné zaměstnanci nabídnout jiné vhodné pracovní místo.

Na základě nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) od 1. 1. 2007 již zaměstnavatel není povinen zaměstnanci před doručením výpovědi nabídnout jiné vhodné místo. Jedná se skutečně o zásadní změnu, která podstatně zhoršuje právní ochranu zaměstnance v pracovním poměru. V předchozím zákoníku práce to byla hmotně právní podmínka výpovědi dané

zaměstnavatelem, kromě výpovědi z důvodu porušení pracovní kázně a okamžitého zrušení pracovního poměru.

Jestliže u zaměstnavatele je volné místo, má zaměstnanec samozřejmě právo se o volné místo ucházet jako každá jiná fyzická osoba. Pokud by zaměstnanec neuspěl, má možnost se obrátit se stížností na úřad práce, který posoudí, zda nebyl porušen zákon, tj. zda pro odmítnutí byl nějaký věcný důvod, např. že nesplňoval požadované vzdělání. Jak je však výše uvedeno, nenabídnutí tohoto místa nezpůsobuje neplatnost výpovědi.

2. Ruší se tzv. zvýšená ochrana samoživitelek (samoživitelů) pečujících o dítě ve věku do 15 let a osob se zdravotním postižením.

Opět se jedná o zásadní změnu, která podstatně zhoršuje právní ochranu těchto zaměstnanců v pracovním poměru. Podle mého názoru je zde nebezpečí, že v případě organizačních změn budou zaměstnavatelé propouštět právě tyto skupiny zaměstnanců. Osobám se zdravotním postižením by zřejmě mohla pomoci právní úprava uvedená v zákoně o zaměstnanosti, podle které zaměstnavatelé musí zaměstnávat tzv. povinný podíl těchto osob. Tato právní úprava by je mohla motivovat, aby jako nadbytečného vybrala jiného zaměstnance.

Několik poznámek závěrem

Myslím, že ještě bude vhodné reagovat na tvrzení některých právníků a odborových funkcionářů, že výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. c) zákoníku práce je ve své podstatě výpověď bez udání důvodu, protože může být zneužit téměř vůči každému zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že soudy, jak je výše uvedeno, nepřezkoumávají rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, nezasahují mu do výběru zaměstnanců, kteří jsou nadbyteční, jde zde skutečně o značné nebezpečí, že tento výpovědní důvod bude zneužit k jiným účelům. To, že se bude jednat o účelovou organizační změnu, se totiž v případě soudního sporu bude velice obtížně prokazovat. Pokud zaměstnavatel neudělá nějakou zásadní chybu, zřejmě nemá význam zaměstnanci doporučovat soudní spor. Přesto se domnívám, že by odborové organizace ani v těchto případech neměly „rezignovat“ na svoje oprávnění v pracovněprávních vztazích. Je proto třeba důsledně vyžadovat, aby zaměstnavatelé plnili své povinnosti uvedené v § 278 až § 280 a § 287 zákoníku práce, tj. aby zaměstnance včas, objektivně a podrobně seznámili s organizačními změnami.

Možná bude vhodné se pokusit upravit postup při organizačních změnách v kolektivních smlouvách. V případě, že se podle názoru odborové organizace bude jednat o účelovou organizační změnu (účinnou pomoc by jim měly poskytnout odborové svazy, zejména odboroví právníci), je třeba se pokusit zaměstnance přesvědčit, aby spor řešil soudně s tím, že mu poskytnou maximální pomoc a uhradí mu soudní poplatek - a v případě neúspěchu že uhradí i soudní výlohy zaměstnavatele.