

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ



Studijní program: Mezinárodní ekonomické vztahy
Obor: Podnikání a právo

**PROPOUŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ V SOUVISLOSTI
S ORGANIZAČNÍMI ZMĚNAMI**

(diplomová práce)

Autor: Bc. Tomáš Hrnčíř

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Milena Soušková, Ph.D.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a vyznačil všechny citace z pramenů.

V Praze dne

.....

Bc. Tomáš Hrnčíř

Poděkování:

Rád bych tímto poděkoval paní JUDr. Mileně Souškové, PhD. za velice ochotný přístup a přínosné připomínky a rady při zpracovávání této práce. Také velice děkuji své rodině, tedy jak rodičům, kteří mně morální a materiální podporou vždy vytvářeli pro studium vhodné prostředí, tak své manželce za její optimistický přístup, kterým mě po celé moje studium dodávala energii.

OBSAH

ÚVOD.....	6
1 TEORETICKÝ EXKURZ.....	10
1.1 Fenomén práce.....	10
1.2 Psychologické a sociologické důsledky propouštění zaměstnanců.....	14
2 INTERPRETACE PRÁVNÍ ÚPRAVY PROPOUŠTĚNÍ Z ORGANIZAČNÍCH DŮVODŮ.....	17
2.1 Interpretace právních norem	17
2.1.1 Interpretace podle subjektu	18
2.1.2 Metody interpretace	21
2.2 Systematický výklad k právní úpravě propouštění z organizačních důvodů	24
2.3 Výpovědní důvody	28
2.3.1 Interpretace § 52 písm. a) ZPr.....	29
2.3.2 Interpretace § 52 písm. b) ZPr.....	36
2.3.3 Interpretace § 52 písm. c) ZPr.....	39
3 PROPOUŠTĚNÍ Z ORGANIZAČNÍCH DŮVODŮ V SOUDNÍ JUDIKATUŘE.....	45
3.1 Význam soudní judikatury v ČR.....	45
3.2 Soudní judikatura společná pro § 52 písm. a) až c) ZPr.....	47
3.3 Soudní judikatura relevantní k § 52 písm. a) ZPr.....	49
3.4 Soudní judikatura relevantní k § 52 písm. b) ZPr.....	51
3.5 Soudní judikatura relevantní k § 52 písm. c) ZPr.....	52
3.5.1 Organizační změny	52
3.5.2 Nadbytečnost zaměstnance	53

3.5.3	Příčinná souvislost mezi organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance	54
4	PROPOUŠTĚNÍ Z ORGANIZAČNÍCH DŮVODŮ V PRAXI A NÁVRHY DE LEGE FERENDA	59
4.1	<i>Dotazníkové šetření v souvislosti s propouštěním z organizačních důvodů</i>	60
4.1.1	Sestavení dotazníku a shromažďování dat.....	60
4.1.2	Znění dotazníku	61
4.1.3	Analýza shromážděných dat	63
4.1.4	Závěry plynoucí z provedeného šetření	65
4.2	<i>Návrhy de lege ferenda</i>	67
	ZÁVĚR.....	70
	ZDROJE	73

ÚVOD

Výběru tématu této diplomové práce byl do velké míry ovlivněn děním v tuzemské i globální ekonomice a náladami v tuzemské společnosti.

Nejdiskutovanějším problémem domácí i světové ekonomiky byla v době zadávání tématu této práce (květen 2011) celosvětová hospodářská krize. Tato ekonomická recese, která propukla v USA v roce 2008 a která byla podle některých názorů dokonce nejhorší od hospodářské krize z roku 1929, zasáhla s určitým zpožděním velice citelně také tuzemské hospodářství. S ohledem na tento ekonomický útlum, tak docházelo v naší zemi přibližně od roku 2009 přibližně do roku 2014 k mnohem častějšímu propouštění zaměstnanců, než tomu bylo letech předchozích. K takovému propouštění zaměstnanců docházelo jak ve veřejném sektoru, tak v sektoru soukromém, přičemž lze předpokládat, že v obou sektorech bylo nejčastěji používáno výpovědního důvodu pro některou z organizačních změn.

Tato práce se tedy zaměřuje právě na propouštění zaměstnanců v souvislosti s organizačními změnami. Jelikož však platné právo tyto výpovědní důvody zmiňuje pouze v několika málo větech, konkrétně jde o ustanovení §52 pís. a) až c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále v této práci jen jakko „ZPr“), lze se domnívat, že ve společnosti budou s velkou pravděpodobností existovat rozličné názory na to, jaké výpovědní situace do kategorie organizačních důvodů ještě spadá, a jaké již nikoliv.

Aby bylo možné stručné ustanovení zákoníku práce ve věci výpovědi z organizačních důvodů správně pochopit, je třeba předmětné právní normy správně vyložit. K výkladu platného práva poslouží v této práci právní interpretace, avšak opomenuta není ani role soudní judikatury.

Primárním cílem této diplomové práce by mělo být – a to právě s pomocí právní interpretace, a s ohledem na judikaturu českých soudů – vymezit prostor, ve kterém je v současné době možné, o tzv. výpovědi z organizačních

důvodů hovořit. Stručně řečeno, úkolem této práce je nalézt obsah ustanovení § 52 písm. a) až c) ZPr. Tím by se práce mohla stát jakousi rukojetí pro laickou veřejnost v oblasti výpovědi z organizačních důvodů.

Sekundárním cílem této práce potom je analyzovat, jak je vlastně veřejností problematika výpovědi z organizačních důvodů chápána. Pakliže z této analýzy vyplynou určité problematické aspekty současné právní úpravy, pokusí se tato práce navrhnout řešení problémů *de lege ferenda*.

První část této práce nese název Teoretický exkurz a pojednává o teoretických aspektech práce a problematice propouštění z pracovního poměru a představuje proto jakousi seznamovací kapitolu s danou problematikou. Tato část by měla vymezit teoretický rámec a vyzdvihnout význam a závažnost zkoumaného jevu, tedy propouštění z práce.

Druhá část s názvem Interpretace právní úpravy propouštění z organizačních důvodů představuje jednu ze dvou stěžejních částí práce, ve kterých je hledána obsahová náplň zákonných ustanovení § 52 písm. a) až c) ZPr. V této části, zabývající se interpretací právní úpravy bude snaha pomocí různých metod právní interpretace vyčíst význam zkoumaných ustanovení přímo ze zákonného textu nebo odborné vědecké právní literatury. Jelikož tato práce aspiruje rovněž na to, aby mohla být nástrojem použitelným pro laickou veřejnost, je nanejvýše vhodné v úvodu této části nejprve přiblížit stručně metody interpretace právních norem a rovněž přiblížit kategorie subjektu, které s těmito metodami interpretace právních norem pracují.

Třetí část by potom měla doplnit interpretaci z předchozí části o judikatorní závěry. Jelikož to jsou právě soudy, které s konečnou platností rozhodují případné spory o neplatnost určité konkrétní výpovědi, nelze významné soudní rozhodnutí především od Nejvyššího soudu České republiky opomíjet. Představují totiž poměrně spolehlivé vodítko ke zodpovězení otázky, zda určitá výpověď z organizačních důvodů byla zaměstnavatelem dána v souladu se

zákonem, nebo zda by se měl naopak zaměstnanec bránit proti výpovědi nezákonné.

Druhá a třetí část by v ideálním případě měly společně postačit k naplnění **primárního cíle** této práce a najít tedy obsahový rámec zákonem vymezených výpovědních důvodů pro organizační změny.

Čtvrtá část by měla přidat celé práci určitý praktický dosah v tom, že poznatky z předchozích částí budou použity v praxi. V rámci této části by měl být naplněn sekundární cíl celé práci, tedy zjistit, jak se k problematice právní úpravy propouštění z organizačních důvodů staví veřejnost. K tomu by mělo nejlépe přispět dotazníkové šetření, které bude provedeno. Dotazník samotný by měl být sestaven právě na základě závěrů z části druhé a třetí. Dá se s velkou pravěpodobností očekávat, že aplikace znalostí získaných v druhé a třetí části prostřednictvím dotazníkového šetření na veřejnost přinese takové poznatky, které bude potom možné dále využít. Takovými poznatky by mohly být například návrhy na doplnění nebo zpřesnění zákonných ustanovení ve věci výpovědních důvodů pro organizační změny. Formulováním takovýchto návrhů *de lege ferenda* by tak byl uzavřen i celý **sekundární cíl této práce**.

Pokud se jedná o **zdroje k vypracování této práce**, bude pro první a druhou část využito především odborné vědecké literatury, a to jak publikací knižních, tak periodicky vycházejících odborných časopisů. Z knižních publikací by potom měla mít největší význam literatura komentářová. Již z dané charakteru části třetí je zřejmé, že tato část je co do zdrojů plně odkázána na soudní rozhodnutí. Půjde především o rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, jelikož se jedná o nejvyšší z obecných tuzemských soudů, které je kompetentní k řešení sporů o platnost výpovědi z pracovního poměru. Čtvrtá část potom bude čerpat z odpovědí na dotazníkové šetření, provedené mezi veřejností. V ideálním případě by měly být mezi shromážděnými odpověďmi zastoupeny jak odpovědi od zaměstnanců, tak od zaměstnavatelů.

Z hlediska metod použitých při zpracovávání této práce, lze zhodnotit, že s ohledem na obsah, bude tato práce zpracována na základě metodologického pluralismu. Právě mnohost metod nejlépe vyhovuje naplnění primárního a sekundárního cíle práce. První teoretická část bude postavena na analyticko-empirické metodě, kdy nejprve bude teoreticky vymezen fenomén práce a dále budou, především na základě empirických měření, popsány sociologické a psychologické důsledky propouštění ze zaměstnání. Ve druhé části bude nejprve nastínění problematiky metod a subjektů interpretace právních norem použita metoda deskriptivní, dále potom v této části bude používána především metoda analytická, pomocí níž by mělo dojít k interpretaci zákonných ustanovení § 52 písm. a) až c) ZPr. Třetí část opět využije metodu deskriptivní, když bude popisovat nejdůležitější tuzemské judikáty v oblasti propouštění z organizačních důvodů. Čtvrtá část poté aplikuje metodu syntézy informací popsanych v částech předcházejících, které jsou potom dále použity při výzkumném dotazníkovém šetření.

1 TEORETICKÝ EXKURZ

1.1 *Fenomén práce*

Slovo „práce“¹ ve smyslu „zaměstnání“ představuje již několik století zásadní společenský fenomén. Jako zaměstnání, resp. pracovněprávní poměr, je „práce“ používáno typicky právní vědou. Ve striktním právním pojetí představuje práce, resp. zaměstnání, výdělečnou činnost vykonávanou v rámci určité formy pracovněprávního vztahu. Je však třeba upozornit, že v laické společnosti převažuje širší – z hlediska právního poněkud nepřesné – pojetí, podle kterého je pod právní význam slova „práce“ zahrnována také výdělečná činnost vykonávaná mimo pracovněprávní vztah. Typicky jde o výdělečnou činnost vykonávanou ve formě podnikání, a to ať již ve formě podnikání živnostenského nebo ve formě tzv. svobodných povolání. Jelikož je tato práce zaměřená na problematiku propouštění zaměstnanců z organizačních důvodů, jeví se jako nejvhodnější pracovat právě s nastíněným užším právním chápáním slova „práce“.

Nastíněnému pojetí práce, resp. zaměstnání předcházeli dlouhodobý vývoj, jehož vyvrcholení je možné zařadit do období 18. a 19. století. Důvodem pro takovéto závěry je zaprvé skutečnost, že ke konci 18. století bylo ve střední a východní Evropě zrušeno nevolnictví (v západní Evropě k tomu došlo již v průběhu 14. století), v důsledku čehož následně došlo k liberalizaci v oblasti zaměstnávání. Zadruhé lze potom do období 18. a 19. století zařadit vyvrcholení společenské dělby práce, která navíc v tomto období byla umocněna fenoménem průmyslové revoluce. Průmyslová revoluce zásadním způsobem změnila jak podobu lidských výrobních postupů, tak i společnost samotnou. Jeden ze zakladatelů moderní sociologie Émile Durkheim ve své knize Společenská dělba práce z roku 1893 uvádí, že „si již nelze dělat žádné iluze o směřování ...

¹ Slovo „práce“ může být nabývat mnoha různých významů. Například z ekonomického hlediska se jedná o pojmenování jednoho z výrobních faktorů, který spolu s půdou a kapitálem slouží pro výrobu, tedy pro přeměnu vstupů na výstupy, a tím k vytváření určitých společenských hodnot. Z fyzikálního hlediska vyjadřuje práce působení určité síly na těleso, přičemž práce jako fyzikální veličina je potom rovna energii, která byla takovému tělesu předána. Zajímavé je také použití slova „práce“ v prostředí uměleckém, kde označení „práce“ typicky představuje určitý výsledek tvůrčí lidské činnosti, a tedy zhmotněnou verzi lidské „práce“ jako takové (např. práce jako umělecké dílo nebo literární práce).

průmyslu: ubírá se stále více k mohutným mechanismům, velkému seskupování síly a kapitálu, jehož důsledkem je extrémní rozšíření dělby práce. Činnost se do nekonečna rozděluje a specializuje nejen v továrnách, ale každá manufaktura je sama o sobě specializovaná a potřebuje další.“² Důsledkem průmyslové revoluce však nebylo pouze rozšíření dělby práce do všech odvětví národní a později i mezinárodní a světové ekonomiky. Rapidní rozvoj vědy a techniky, který průmyslovou revoluci poháněl, způsobil také upuštění od ruční výroby realizované v manufakturách menší a střední velikosti a poměrně rychlý přechod ke strojové velkovýrobě v továrnách.³ A právě období, kdy lidé v důsledku průmyslové revoluce opouštějí ve velkém počtu své dosavadní pracovní prostředí (především menší řemeslnou a manufakturní výrobu) a stěhují se do větších měst, aby zde pracovali v továrnách a velkých průmyslových komplexech, lze tedy zhodnotit, jako období ve kterém se vykrystalizovalo zaměstnávání lidí do podoby, která se nejvíce blíží dnešnímu pojetí.

V současné době je tedy práce „chápána jako jedna z nejdůležitějších lidských činností s nevyvratitelným významem v životě každého člověka. Americký sociolog Robert K. Merton v roce 1957 rozlišil funkce práce na manifestní a latentní“.⁴ Manifestní funkce je taková funkce, kterou pracující člověk vědomě práci přiřazuje a souvisí s dosažením cílů, které takovýto člověk svou angažovaností v zaměstnání zamýšlí. Půjde tedy o zjevné funkce jako například vydělání peněz na zajištění stravy, bydlení a dalších základních, příp. i nadstavbových životních potřeb, ale také třeba uspokojení z karierního postupu, pakliže s ním člověk již při nástupu do zaměstnání kalkuluje, jako s prostředkem budoucí seberealizace. Latentní funkce jsou takové, které zaměstnanec svým zapojením do práce primárně nezamýšlí, a které mu tedy jsou neznámé. Tato kategorie funkce práce je velice variabilní a může zahrnovat mnoho různých společenských jevů, které se zaměstnáním člověka určitým způsobem souvisí. Typicky půjde například skutečnost, že pracující člověk je zařazen do určitého pracovního kolektivu, ke kterému náleží a se kterým může sdílet své zážitky.

² DURKHEIM, É. *Společenská dělba práce*. Praha : Centrum pro studium demokracie, 2004, s. 39.

³ CIHELKOVÁ, E., a kol. *Světová ekonomika. Obecné trendy rozvoje*. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 3.

⁴ ŠTIKAR, J., a kol. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha : Karolinum, 1996, s. 150.

Z psychologického hlediska nelze přehlédnout, že práce tedy není společností chápána pouze jako generátor výstupů, tzn. produktů, které lidstvo užívá a spotřebovává. Kromě toho totiž představuje významného činitele, který formuje psychiku každého jedince a ve svém důsledku také do jisté míry formuje charakter celé společnosti. Z psychologického hlediska tak lze význam práce zkoumat v rovině působení na jednotlivce a ze sociologického pohledu se poté lze zaměřit na působení práce na společnost jako celek.

Jako příklady působení práce na psychiku každého člověka uvádí B. Buchtová pocit odborné kompetence, srovnávání sebe sama s ostatními spolupracovníky, získávání nových přátel z pracovního kolektivu, rozvíjení osobní identity, odvod přebytečné duševní a tělesné energie.⁵ Dále je třeba doplnit, že z individuálního pohledu také práce představuje jakýsi řád, který každému zaměstnanému jedinci určuje náplň a strukturu jeho pracovního dne a zvyšuje tak význam jeho volného času. V rámci celého období života jednotlivce je práce rozhodující faktor pro vymezení etapy jeho ekonomické aktivity, přičemž v průběhu této etapy se u každého zaměstnance mění nejrůznější prvky jeho pracovního zapojení (ať už jde o výši mzdy, pracovní pozici, zkušenosti a znalosti nebo zručnost a fyzickou sílu). V ideálním případě by na jedince mělo pracovní zapojení působit nejsilněji pocitem seberealizace a pocitem nezbytnosti jeho pracovního přínosu pro společnost. Právě postavení člověka ve společnosti z titulu jeho pracovní pozice potom představuje přechod mezi psychologickým a sociologickým pohledem na význam fenoménu práce.

Identifikace jedince ve společnosti prostřednictvím svého pracovního zařazení má silné historické kořeny a dalo by se říci, že určité aspekty se se společností pojí již od samého počátku. Za takovéto prvky by již zajisté bylo možné považovat přidělení specifických rolí jednotlivým členům prvních primitivních kmenů a tlup například při lovu zvěře. Tím, jak rostlo množství a variabilita úkonů, které lidstvo bylo schopné provádět, rostla také specializace jednotlivých profesí. Ostatně i podoba příjmení lidí po celém světě dávají jasně najevo, že ve své době nebyl v určité obci pochyb o tom, kdo je švec, mlynář nebo

⁵ „Při zvládání svých pracovních úkolů může jedinec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence... V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita... Z mentálněhygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie.“ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada, 2002, s. 75.

kovář. Nelze si nepovšimnout, že v dnešní době identifikace člověka ve společnosti z pozice svého zaměstnání značně ochabla. Je tomu tak proto, že od dob průmyslové revoluce až do současnosti došlo téměř k likvidaci tradičních řemesel a jejich nahrazení sériovou tovární výrobou na pásových linkách s využitím robotických strojů. Ačkoliv tedy u některých profesí jako např. lékař nebo právník je stále identifikace člověka ve společnosti pomocí oboru pracovní činnosti poměrně silná, u jiných již byla nahrazena identifikací zaměstnanců k určité společnosti nebo dokonce kritériem finančního ohodnocení, kdy již není ve své podstatě důležité na tom, co jaký člověk dělá za profesi, ale kolik vydělává peněz.

Kromě tohoto sociologického pohledu na práci ve společnosti se již od dob Velké hospodářské krize z roku 1929 začíná stále více sociologů (a ještě více ekonomů) zaměřovat na otázku zaměstnanosti resp. nezaměstnanosti. Zatímco před tímto historickým milníkem nepůsobila nezaměstnanost celostátní nebo dokonce celosvětový problém, v následujících dekáдах již masivní nárůst nezaměstnanosti velice negativně dopadl na hospodářství nejednoho státu a vedl taktéž k rozvratu nejedné společnosti. Není proto divu, že míra nezaměstnanosti se stala jedním z hlavních ukazatelů zdravoti ekonomiky daného státu. Na druhou stranu však nelze přehlédnout ani fakt, že v současné době je problematika zaměstnanosti zužována pouze na číselné, resp. procentuální, vyjádření podílu nezaměstnaných k celkové pracovní síle v ekonomice. Tím jak se téměř všechny ekonomiky na světě snaží udržet míru nezaměstnanost v co nejnižších číslech, přehlížíjí ve stejnou dobu, ať již záměrně nebo úmyslně, jaké jsou ve skutečnosti pracovní podmínky zaměstnaných. Pokud jde o problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, situace se od dob průmyslové revoluce bezpochyby velice výrazně zlepšila. Z pohledu sociologického a psychologického se však pohled společnosti na práci a pracovní prostředí nedá zcela jistě považovat za bezproblémový. Neuspokojivé nálady ve společnosti zapříčiňuje hned několik faktorů. Předně nelze přehlédnout skutečnost, že podle výzkum jedné z agentur Evropské unie pracuje až 60% zaměstnaných lidí pod stresem způsobeným napjatými termíny.⁶ Časový stres

⁶ *Fourth European Working Conditions Survey*. European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. Dostupné ke dni 18. 06. 2015 z URL: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf.

však není jediný, který zhoršuje pracovní nálady zaměstnanců. Velice silně na zaměstnance působí i stále narůstající strach o udržení si svého zaměstnání. V neposlední řadě, zaměstnancům v jejich vztahu k práci nepomáhá ani zhoršující se mezilidské vztahy na pracovišti.

1.2 Psychologické a sociologické důsledky propouštění zaměstnanců

Jestliže se předchozí podkapitola zabývala významem práce a psychologickými a sociologickými aspekty zapojení člověka do pracovního procesu, je třeba také na druhou stranu stručně analyzovat, psychologické a sociologické důsledky spojené se ztrátou zaměstnání.

Velice výstižně naznačuje možné důsledky ztráty zaměstnání autoreflexní studie provedená B. Buchtovou.⁷ V rámci tohoto výzkumu byli propuštění zaměstnanci s odstupem času dotazováni na nejrůznější souvislosti jejich ztráty zaměstnání. Vysoké procento dotazovaných (44,1 %) se shodlo na tom, že při obdržení informace o propuštění ze zaměstnání u nich nastal psychický šok. Tento šok byl po určité době u tazatelů vystřídán postojem pasivity a rezignace (17,7 %) nebo postojem obranným, kdy se propuštěný zaměstnanec nedokázal se ztrátou svého zaměstnání smířit a považoval ji nadále křivdu a nedocenění jeho schopností a dovedností (30 %). Zhruba stejné procento subjektů však naopak přijalo propuštění z pracovního poměru jako výzvu k vyhledání a získání lepšího zaměstnání. Veškerým pocíťovaným důsledkům spojených se ztrátou zaměstnání však dominovala představa poklesu životní úrovně a s tím spojená ekonomická nejistota. Dále je třeba poznamenat, že většina dotázaných uvedla, že propuštění z práce pro ně mělo také tzv. vedlejší důsledky, a to ať již se jednalo o problémy v rodinném soužití, zhoršení zdravotního stavu nebo omezení sociálního kontaktu.⁸

Na druhou stranu je ovšem nutné zmínit, že výše uvedené dopady nelze brát jako dogma, jelikož se zcela jistě nebudou projevovat u každého

⁷ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada, 2002, s. 85.

⁸ Tamtéž, s. 86.

propuštěného zaměstnance stejně intenzivně. Skutečnost, jak ztráta zaměstnání zasáhne konkrétního jedince, bude totiž ovlivněna mnoha faktory individuálního případu. Těmito faktory budou bezesporu věk propouštěného, jeho vzdělání, rodinné zázemí a naproti tomu počet živených dětí v domácnosti, závazky domácnosti (hypotéky, půjčky), příjem dalších pracujících členů domácnosti, měsíční náklady domácnosti, geografická dostupnost jiných relevantních zaměstnání, atd.

Pokud je o celkové společenské následky propouštění zaměstnanců a s tím spojenou, byť i jen dočasnou, nezaměstnanost, lze obecně konstatovat, že obyvatelstvo, které může a chce pracovat, ale práci nemá, představuje pro společenské soužití rizikový faktor.

Jestliže by mělo dojít k masivnímu nárůstu nezaměstnaných, kteří do jednoho roku opět práci získají, projeví se takovéto zvýšení nezaměstnanosti především v rovině fiskální. Většina takovýchto nezaměstnaných totiž získá až na 11 měsíců podporu v nezaměstnanosti, případně také určité dávky systému sociální podpory. Na druhou stranu by však tato masa dočasně nezaměstnaných neměla nijak výrazně v negativním směru ovlivnit celospolečenské dění, jelikož se nebude jednat o lidi, kteří by se dostali na pomyslný okraj společnosti, ale naopak budou aktivně vyhledávat nové zaměstnání a zůstanou tak stále zapojeni do společenského života (pravidelné návštěvy úřadu práce jsou mimo jiné jednou z podmínek získání podpory v nezaměstnanosti).

Oproti dočasné nezaměstnanosti je třeba upozornit na to, že dlouhodobá nezaměstnanost má výrazné dopady nejen na státní rozpočet. Dlouhodobá nezaměstnanost totiž zapříčiňuje ve společnosti celou řadu sociálně-patologických jevů a při masové dlouhodobé nezaměstnanosti také nestabilitu celé společnosti.⁹ Takovýmito jevy jsou např. sociální izolace, zvýšení kriminality, růst napětí v rodinách, alkoholismus, nárůst lidí bez domova, zvýšené zdravotní problémy, snížení životní úrovně společnosti a snížení kvalifikace.

S ohledem na výše uvedené lze tedy konstatovat, že hromadný úbytek práce, resp. pracovních míst, bude působit nejen na konkrétní jedince, kteří o zaměstnání přišli, ale může zároveň ovlivnit i podobu určité skupiny lidí ve společnosti, v extrémním případě i společnost celou. Jako extrémní případ

⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002, s. 42

úbytku pracovních míst, který do jisté míry ovlivnil i charakter společnosti, je možné uvést Velkou hospodářskou krizi z roku 1929, avšak i v případě nyní doznívající Světové finanční krize, vypuklé v roce 2008, by jistě bylo možné vysledovat dopady, které do určité míry znamenaly změny ve společnosti.

2 INTERPRETACE PRÁVNÍ ÚPRAVY PROPOUŠTĚNÍ Z ORGANIZAČNÍCH DŮVODŮ

Dříve než bude přistoupeno k samotné interpretaci právní úprava propouštění z organizačních důvodů, je vhodné, zamyslet se nad tím, jakou roli vlastně hraje interpretace právních norem a jakými pravidly se řídí. Jedná se tedy o otázku, jak by si měl zaměstnavatel či zaměstnanec správně vyložit tak strohé ustanovení zákoníku práce, jako je právě. Je zřejmé, že pokud by si každý interpretující subjekt vykládal zákonná ustanovení, pouze podle svého subjektivního přesvědčení a bez přihlédnutí k existujícím a právně závazným výkladům nebo k obecně platným interpretačním metodám, dostával by se jeho výklad velmi často do rozporu s výkladem stejně subjektivně smýšlejících subjektů. Pro účely správného rozboru § 52 písm. a) až c) ZPr je proto třeba zjistit, do jaké míry jsou právně závazné výklady jednotlivých subjektů a jaké metody interpretace při analýze předmětných zákonných ustanovení použít.

2.1 *Interpretace právních norem*

V souvislosti s vymezením významu interpretace je třeba upozornit na to, že pojem interpretace se v oblasti právní vědy nemusí vždy vztahovat pouze k výkladu pramenů práva, tedy k výkladu právních norem. Interpretovat je v právní oblasti potřeba ve své podstatě veškeré slovní vyjádření, které může přispět ke správné aplikaci práva. Podle J. Boguszaka se tak interpretace neomezuje pouze na právní normy, ale interpretují se také „další související výroky obsažené v textech konkrétních normativních aktů či právních úkonů a texty důkazních prostředků, především svědeckých výpovědí a to vesměs nikoli izolovaně, ale ve vzájemných souvislostech.“¹⁰ Jelikož bude v kapitolách 2.3 až 2.5 podán výklad právních norem obsažených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce a norem s nimi souvisejících, bude se práce dále zaměřovat pouze na význam interpretace právních norem.

¹⁰ BOGUSZAK J., ČAPEK J., GERLOCH A. *Teorie práva*. Praha : ASPI, 2003, str. 145.

„Cílem interpretace neboli výkladu práva je objasnit smysl textu, který vystupuje jako objekt interpretace, zejména s ohledem na následnou realizaci práva. Interpretací práva můžeme též rozumět sadu postupů jak pochopit či rekonstruovat to, co normotvůrce zamýšlel.“¹¹ Zjednodušeně řečeno je tedy cílem interpretace určit obsah právní normy. Z praktického hlediska lze potom říci, že interpretací se rozumí logické postupy, které používá ve svém myšlení osoba, která se snaží správně posoudit, zda se konkrétní právní norma bude nebo nebude vztahovat na konkrétní reálnou situaci.

2.1.1 Interpretace podle subjektu

Jak již bylo uvedeno výše, hraje u interpretace právních norem velice důležitou roli skutečnost, kdo je osobou, která určitou právní normu interpretuje. Interpretace se tak člení podle toho, kdo podává výklad, tzn. interpretace podle subjektu. Důležité je takovéto členění proto, že od interpretujícího subjektu se odvozuje závaznost, resp. nezávaznost takto podávaného výkladu.

Na prvním místě je tak třeba jmenovat výklad autentický, tedy výklad, který je prováděn subjektem, který konkrétní právní normu sám vydal. Pokud jde o otázku závaznosti takového „vlastního“ výkladu, nelze bez dalšího tvrdit, že by každý autentický výklad byl všeobecně závazný. Záležet totiž bude na formě, ve které interpretující subjekt výklad podá. Nejčastěji provede tvůrce právní normy autentický výklad tak, že jej inkorporuje do některého z pramenů práva. Takový výklad má tedy podobu právní normy a je bez dalšího všeobecně právně závazný. Každá osoba aplikující interpretované ustanovení právní normy je potom povinna se s takovýmto výkladem seznámit a řídit se podle něho. Na druhou stranu si však lze představit i situaci, kdy subjekt, který vydal právní normu, provede její výklad ve formě, která právní závaznost postrádá. Tak tomu bude například v situaci, kdy některé z ministerstev bude cítit, že jím vydaná vyhláška obsahuje určité nejasné ustanovení, které v praxi činí problémy a bylo by jej třeba interpretovat. Jestliže v tomto případě ministerstvo vydá svůj výklad ve formě vyhlášky, jako pramenu práva, který je oprávněn vydávat, potom není sporu

¹¹ *Interpretace práva*. Výkladový slovník. Legislativní helpdesk Úřadu vlády ČR. Dostupné ke dni 29. 6. 2015 z URL: <<https://help.odok.cz/vykladovy-slovník/-/wiki/V%C3%BDkladov%C3%BD%20slovn%C3%ADk/Interpretace+pr%C3%A1va>>.

o tom, že takováto interpretace právně závazná je. Jestliže však ministerstvo výklad pouze vyvěsí jako článek na svých internetových stránkách nebo ho sdělí veřejnosti na tiskové konferenci, o závaznou interpretaci se nejedná. Zvláště s ohledem na zaměření této práce je třeba dále upozornit na to, že za právně závazné se rovněž nepovažují důvodové zprávy, které jsou jako přílohy předkládány s návrhy zákonů. „Tyto důvodové zprávy totiž představují počáteční záměr iniciátora legislativního procesu, který se může od skutečného záměru lišit. Představují jen vodítko, které však v žádném případě nemá závazný charakter a často ani není vytvořeno skutečným normotvůrcem.“¹²

Aplikační interpretace neboli výklad orgánu aplikujícího právo, jako další druh subjektivní interpretace, se používá všude tam, kde dochází k autoritativní aplikaci práva. Jedná se tedy o případy, kdy subjekt nadřazený nad subjekty, na něž aplikace práva dopadne, aplikuje a vykládá právo pro určitou individualizovanou situaci z praxe. Děje se tak typicky v rámci určitého řízení (ať už správního nebo soudního), na jehož konci vydá aplikující orgán individuálního právního aktu, do kterého vtělí výsledek svého výkladu určité právní normy. Výklad aplikační je tedy závazný pouze relativně, a to toliko mezi účastníky předmětného řízení. Všeobecnou závaznost však tato interpretace postrádá. Na druhou stranu je však třeba poznamenat, že existuje specifická skupina orgánů aplikujících právu, u kterých je nutné, zvláště potom pro účely této práce, problematiku aplikační interpretace zkoumat podrobněji. Touto charakteristickou skupinou orgánů jsou soudy, jejichž výklad v podobě judikatury je z hlediska závaznosti předmětem mnoha odborných diskusí. Této problematice bude věnována pozornost níže v této práci.¹³

Dalším druhem výkladu podle subjektu je výklad legální. Tento výklad provádí subjekt, který je k takovéto činnosti výslovně zmocněn zákonem, a jeho výklad je tudíž závazný stejně jako zákon samotný. V minulosti byla tato pravomoc v českém právním prostředí svěřena předsednictvu Národního shromáždění,¹⁴ později potom Ústavnímu soudu České a Slovenské Federativní

¹² MACHAČ, P., ŠKOP M. *Základy právní nauky*. Praha : Wolters Kluwer, 2012, s 99.

¹³ Bliže viz. Kapitola 3.1 *Význam soudní judikatury*.

¹⁴ § 65 odst. 1 ústavního zákona č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky (tzv. květnová ústava).

Republiky.¹⁵ V současné době sice neexistuje v ústavním pořádku České republiky zmocnění určitého orgánu k legálnímu výkladu, nicméně není možné opominout fakt, že součástí právního řádu České republiky se stal s účinností k 1. květnu 2004 právní řád Evropské unie. A právě nejvyšší soud Evropské unie, tj. Soudní dvůr Evropské unie je nadán pravomocí závazného legálního výkladu pro právo Evropské unie.

Z významných subjektů vykládajících právní normy zbývá zmínit vědeckou komunitu, pod kterou je možné si představit nejen akademickou obec, ale také další odbornou veřejnost. Prostřednictvím odborné literatury jako jsou komentáře k zákonům, učebnice, odborné články, analýzy a stanoviska expertních skupin a další, produkuje tato skupina subjektů tzv. výklad doktrinální neboli vědecký. V domácím právním prostředí tento výklad není právně závazný. Nutno však podotknout, že doktrinální výklady od uznávaných odborníků dokáží pouhou silou přesvědčivosti značně ovlivňovat nejen laickou veřejnost, ale jako podpůrný argument se dostávají také čím dál častěji i do odůvodnění soudních rozhodnutí, a to i u nejvyšších českých soudů a soudu ústavního.

Pouze pro úplnost je třeba zmínit ještě laický výklad, tedy výklad každého subjektu (ať již jde o fyzickou osobu nebo osobu právnickou), který se neřadí do žádné z výše uvedených skupin, a který samozřejmě právně nezávazný. Takovým případem tedy bude, když se zaměstnanec, který dostal výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) ZPr, bude snažit z uvedeného zákonného ustanovení vyložit, zda mu výpověď byla dána v souladu se zákonem, nebo zda se má proti takovéto výpovědi bránit soudní cestou. Snahou každého laika při interpretaci právní normy by potom mělo být, pohybovat se při svém výkladu v mezích výkladů podávaných výše uvedenými subjekty. Jelikož však laická veřejnost nemůže mít při interpretaci zákonných ustanovení povědomí o všech existujících autentických, aplikačních, legálních nebo doktrinálních výkladech, měla by se při svém vykládání přidržet zavedených a všeobecně uznávaných metod interpretace právních norem.

¹⁵ Čl. 5 odst. 1 ústavního zákona č. 91/1991 Sb., o Ústavním soudu České a Slovenské Federativní Republiky.

2.1.2 Metody interpretace

V odborné literatuře se objevují dva nejběžnější úhly pohledu na problematiku metod interpretace právních norem. K. Knapp ve své uznávané publikaci v první řadě rozčleňuje metody výkladu právních norem na výklad doslovný, rozšiřující a výklad zužující¹⁶. Nejméně problematický se v praxi jeví výklad doslovný, kterým se vykládají právní normy s jednoznačným slovním vyjádřením nepřipouštějící výklad rozšiřující nebo zužující. Naopak v případě, že právní norma obsahuje neostré (tzv. vágní) výrazy, potom subjekt provádějící výklad musí, s ohledem na všechny relevantní okolnosti, zvážit, zda takovéto výrazy bude vykládat spíše restriktivně (zužující výklad) nebo extenzivně (rozšiřující výklad). Při použití restriktivního výkladu bude okruh skutkových jevů, na které půjde interpretovaný výraz aplikovat, menší než v případě výkladu extenzivního. Z pohledu propuštěného zaměstnance, který se snaží správně vyložit určité ustanovení ZPr, tak bude otázka použití restriktivního, nebo extenzivního výkladu rozhodovat o tom, zda se na něho toto konkrétní ustanovení bude vztahovat, či nikoliv. Je však třeba poznamenat, že rozhodnutí, zda použít výklad rozšiřující nebo zužující, nemůže takovýto bývalý zaměstnanec učinit pouze podle své libovůle. Musí totiž respektovat všechny závazné výklady publikované v dané věci, přidržet se nejlépe také podpůrných výkladů (především doktrinálního a judikaturního), jinak hrozí, že soud bude mít v konkrétním sporu na použití restriktivního, resp. extenzivního výkladu opačný názor.

Druhým uváděným členěním metod výkladu, který kromě K. Knappa používá ve svých publikacích i celá řada dalších odborných autorů¹⁷, je rozlišení na výklad gramatický, systematický, historický a logický.

Při gramatickém (jazykovém) výkladu vychází interpret toliko z textu právní normy, tedy především z významu jednotlivých slov, významu sousloví, významu umístění interpunkčních znaků a větné skladby. Ohled se při použití tohoto výkladu nebere na jiné skutečnosti, které stojí mimo samotnou textaci právní normy. Jak však uvádí v jednom ze svých usnesení Ústavní soud ČR, „jazykový výklad představuje toliko prvotní přiblížení se k aplikované právní

¹⁶ KNAPP, K. *Teorie práva*. Praha : C. H. Beck, 1995, s. 170.

¹⁷ Např. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 3. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2004; HAVRÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva*. 1.vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008; BOGUSZAK, Jiří; ČAPEK, Jiří; GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 1.vyd. Praha : ASPI Publishing, 2003.

normě, je východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu (k čemuž slouží i řada dalších postupů, jako logický a systematický výklad, výklad *e ratione legis* atd.)¹⁸. Jestliže by se tedy propuštěný zaměstnanec při interpretaci patřičných ustanovení ZPr omezil při svém výkladu pouze na použití gramatických pravidel a odvozoval své práva a povinnosti striktně od pouhého textu zákona, mohlo by se stát, že v případném sporu bude jeho postup označen soudem za formalismus, jehož prosazováním je spojováno s přelomem 19. a 20. století a s osobou německého sociologa a ekonoma Maxe Webera. V současné době je však v naší právní kultuře přílišná formálnost práva považována za překonaný přístup, a dokonce označení někoho za formalistu nabylo v právních kruzích pejorativního významu.

Systematický výklad vychází při objasňování smyslu určité právní normy z jejího postavení v rámci právního řádu. Nejčastěji bude systematický výklad využíván k určení, zda je možné při interpretaci určitého výrazu použít výklad shodného vyjádření, ale obsaženého v jiném právním předpisu. Některé právní pojmy jsou sice použitelné pro všechny části právního řádu (např. pojmy věc, nemovitost, věřitel), ovšem existuje i celá řada výrazů a právních institutů, které jsou použitelné pouze v určitých právních předpisech, resp. určitých právních odvětvích („tak ze skutečnosti, že ustanovení o převzetí dluhu je umístěno v občanském zákoníku v části pojednávajícím o závazkovém právu, lze soudit, že podle tohoto ustanovení nelze převzít věcné břemeno, ani povinnost vyplývající z pracovního poměru“¹⁹). Mimo to je možné si systematickým výkladem vypomoci v případech, kdy jeden a ten samý slovní výraz nabývá v různých částech právního řádu, více či méně odlišného obsahu.

Velice jednoduše je možné popsat metodu historického výkladu. Pomocí historického výkladu se zkoumá historické pozadí a souvislosti vzniku interpretované právní normy, a z těchto znalostí je následně snaha odhadnout na správný smysl normy. Jakkoliv zní tato metoda jednoduše, při jejím použití vyvstává nejméně jeden zásadní problém. Posouzení, jaké historické okolnosti mohli mít na vznik právní normy zásadní vliv, a jaké jsou naopak méněcenné až irelevantní, představuje totiž velice subjektivní záležitost, a proto mezi různými interprety bude často ve výsledcích jejich výkladu veliký názorový rozptyl.

¹⁸ Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 13. 10. 2005, sp. zn. III. ÚS 494/05.

¹⁹ KNAPP, K. *Teorie práva*. Praha : C. H. Beck, 1995, s. 171.

Oproti výkladu historickému působí na první pohled velice složitě metoda výkladu logického, která se snaží obsah právní normy poznat pomocí aplikace zažitých a obecně uznávaných logických pravidel. Tato pravidla jsou nazývána argumenty právní logiky a typicky nesou své původní latinské označení. A právě proto, že tato metoda interpretace pracuje s jasně definovanými nástroji v podobě argumentů, měly by mít výsledky tohoto výkladu prováděného různými interprety víceméně shodnou podobu. Nejčastěji používanými argumenty právní logiky jsou následující:

- a) *argumentum per analogiam* – jestliže pro nějakou skutkovou podstatu neexistuje právní norma, je třeba hledat, zda není nějakém místě právního řádu upravena skutková podstata obdobná;
 - i. *argumentum per analogiam legis* – jestliže existuje právní úprava pro obdobnou skutkovou podstatu, je možné tuto úpravu analogicky aplikovat i na skutkovou podstatu jinak bez právní úpravy (pakliže není analogie vyloučena²⁰), a to i v případě, že je tato právní norma obsažena v jiném právním předpisu;
 - ii. *argumentum per analogiam iuris* – jestliže však nelze napříč právním řádem najít podobnou skutkovou podstatu, jejíž právní úpravu by bylo možné využít, hovoří se o tzv. mezeře v právu²¹; subjektu aplikujícímu a tedy i interpretujícímu právo nezbyvá než posoudit případ podle právních principů;

²⁰ Typicky je analogie vyloučena v právu trestním.

²¹ Problematika tzv. mezer v právu je velice často diskutovaným tématem mezi právními teoretiky. (KÜHN, Zdeněk. Aplikace práva ve složitých případech. K úloze právních principů v judikatuře. Praha : Karolinum, 2002.; SOBEK, Tomáš. Argumenty teorie práva. Praha : Ústav státu a práva, 2008; KNAPP, Viktor; GERLOCH, Aleš. Logika v právním myšlení. 3.vyd. Praha : EUROLEX Bohemia, 2001.)

Předmětem diskuzí je především otázka, zda vůbec mezery v právu existují. Je třeba si totiž uvědomit, že soudce, kterému je předložena určitá sporná skutečnost, je povinen o této skutečnosti rozhodnout, a to i v případě, kdy neexistuje pro tuto skutečnost relevantní právní úprava – v opačném případě by se totiž jednalo o odepření spravedlnosti (tzv. *denegatio iustitiae*). Jestliže přitom platí, že v kontinentálním právním prostředí soudce právo pouze nachází, ale nevytváří, vyplývá z toho, že žádné mezery v právu existovat nemohou. (Různé právní pohledy na mezery v právu výstižně shrnuje odborný článek: HLOUCH, L. *Teorie mezer a současné právní myšlení*. Časopis pro právní vědu a praxi, ročník 2013, číslo 2, strana 129. Brno : Masarykova univerzita v Brně.

- b) *argumentum a contrario* – jestliže existují pouze dvě navzájem opačné a neslučitelné skutkové podstaty, potom, platí-li jedna z nich, nemůže platit skutková podstata opačná;
- c) *argumentum per eliminationem* – právní norma, která platí pro skutkové podstaty vymezené taxativně neplatí pro skutkové podstaty nejmenované;
- d) *argumentum ad absurdum* – jestliže se subjekt při interpretaci určité domněnky do extrému dostane k absurdním závěrům, potom takovou domněnku nelze přijmout.

2.2 Systematický výklad k právní úpravě propouštění z organizačních důvodů

Zákonná úprava výpovědí z organizačních důvodů je obsažena v § 52 ZPr, nazvaném výpověď daná zaměstnavatelem. Pro potřeby systematické metody interpretace je však třeba na takovéto umístění právní normy v rámci právního řádu pohlédnout širěji.

Odvětví pracovního práva se v obecné rovině považuje za jakési hybridní (nebo též smíšené) právní odvětví, ve kterém se setkávají jak prvky práva soukromého, tak práva veřejného. A právě rozlišení právních norem pracovního práva na soukromoprávní a veřejnoprávní hraje při použití systematického výkladu zásadní roli. Na důležitost takovéto distinkce navíc s účinností od 1. 1. 2014 nově výslovně upozorňuje hned první paragraf a první odstavec bezpochyby nejdůležitějšího soukromoprávního předpisu v českém právním prostředí – zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „NOZ“). Podle tohoto ustanovení je totiž uplatňování soukromého práva nezávislé na uplatňování práva veřejného. Nahlédnutím do důvodové zprávy k NOZ²² lze zjistit, že za takovéto striktní rozlišování soukromého a veřejného mohou především rozdílné premisy, na kterých je ten, který systém práva postaven. Jde o otázky jako rovnost resp. nerovnost stran, dispozitivnost resp. kogentnost

²² Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona – občanský zákoník. Sněmovní tisk č. 362/2011. Dostupné ke dni 20. 8. 2015 z URL <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>.

právních norem, autonomie vůle, atd. Přestože je tedy pracovní právo jako odvětví právem smíšeným, lze vymezit jeho jednotlivé oblasti podle toho, zda v nich převládají spíše soukromoprávní nebo veřejnoprávní normy.

Typicky se tak pracovní právo rozčleňuje na pracovní právo individuální, pracovní právo kolektivní a oblast zaměstnanosti. Nejjasnější je situace u oblasti zaměstnanosti. Tato část pracovního práva, reprezentována především zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, má jednoznačný veřejnoprávní charakter. Pracovní právo kolektivní, které je nejúžeji spojováno se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, má sice převládající charakter práva veřejného (např. ustanovení o závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, o stávkách a vylukách nebo o kolektivních sporech), ovšem objevují se zde i normy typické pro soukromé právo (např. ustanovení o postupu při uzavírání kolektivních smluv). Soukromoprávní rysy jsou v kolektivním pracovním právu zřetelné i toho pohledu, že kolektivní smlouvy vznikají jako svobodné projevy vůle typicky soukromoprávní subjektů, tedy zaměstnavatele na straně jedné a skupinou zaměstnanců (tedy odborovou organizací) na straně druhé. Pokud jde o část pracovního práva nazvanou individuální, je tato spojována zásadně se zákoníkem práce.

V zákoníku práce převládají normy charakteru soukromoprávního. Na druhou stranu je třeba poznamenat, že stejně tak, jako do řady jiných soukromoprávních předpisů, také do zákoníku práce zasahuje poměrně znatelně regulace ze strany státu. Jak však uvádí ve svém článku B. Šubrt, je třeba „rozlišovat mezi veřejnoprávní regulací, stanovenou státem ve veřejném zájmu, a regulací soukromoprávního vztahu, jemuž zákon stanoví určité mantinely (které samozřejmě rovněž představují zásah veřejné moci). Zatímco například uložení povinnosti oznamovat pracovní úraz příslušným institucím má veřejnoprávní povahu, tak například stanovení parametrů pracovní doby nemění soukromoprávní povahu její právní úpravy.“²³ Je tedy zřejmé, že při rozhodování, zda při metodě systematického výkladu zákoníku práce je třeba vždy šetřit podstatu vykládané právní normy.

S problematikou soukromoprávního nebo veřejnoprávního charakteru také relativně úzce souvisí otázka kogentnosti resp. dispozitivnosti.

²³ ŠUBRT, B. *K možností odchýlovat se od zákoníku práce*. Práce a mzda, ročník 2011, č. 8. Dostupné ze systému ASPI ke dni 25. 8. 2015.

Při interpretaci a aplikaci zkoumaného ustanovení § 52 zákoníku práce, je totiž nutné vědět, zda jde o ustanovení, od kterého se není možné odchýlit (kogentní), nebo zda je tato možnost připuštěna (i když často ne výslovně). Za odchýlení od zákonné úpravy se typicky považuje ujednání mezi smluvními stranami – ale v ZPr. Problematiky výpovědi z organizačních důvodů se tato otázka také týká, jelikož za odchýlení od zákona se po celou dobu existence současného zákoníku práce považuje nejen odchýlení ujednané smluvně (šlo by například o situace, kdy by si zaměstnanec se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě ujednaly mimo zákonem předvídaných důvodů další důvody, pro které by mohl zaměstnavatel se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr), ale pod pojem odchýlení od zákona spadá i odchýlná úprava stanovená jednostranně zaměstnavatelem v jeho vnitřním předpise.

Získat informaci o tom, jakého charakteru daná právní norma je, není přitom vůbec triviální, jelikož naprostá většina právních norem v právním řádu neobsahuje ve svém textu ani zmínku o tom, zda je možné se od nich odchýlit či nikoliv. Pomůcku pro takovéto rozlišení však v našem právním řádu nalézt lze. A to přímo v právním předpisu nejvyšší právní síly, v ústavním zákoně č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky, v platném znění (dále jen „Ústava“). Článek 2 odstavec 3 Ústavy obsahuje jeden z nejsilnějších právních principů, využitelný především v soukromém právu, když uvádí, že „každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“.²⁴ Stejný princip se uplatňoval jak v občanském zákoníku účinném do 31. 12. 2013,²⁵ je použitelný i pro nový občanský zákoník a uplatňuje se rovněž v současném zákoníku práce.

Nelze si však nepovšimnout, že starý zákoník práce, tedy zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31. 12. 2006, vycházel ze zásady opačné, tedy co nebylo zákonem výslovně povoleno, bylo zakázáno.

Současný zákoník práce však již s účinností od 1. 1. 2007 začal respektovat základní princip z článku 2 odstavce 3 Ústavy a vtělil jej do § 2 odst. 1, dle které mohly být v původním znění práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích upravena odchýlně od zákoníku práce, jestliže to výslovně nezakazoval nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývalo, že se od něj

²⁴ Čl. 2 odst. 3 zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění.

²⁵ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění k 31. 12. 2013.

není možné odchýlit. Odchýlení dále nebylo možné například od ustanovení odkazujících na použití občanského zákoníku nebo od případů uvedených v § 363 odst. 1, pokud je takovéto odchýlení v neprospěch zaměstnance, a dále od § 363 odst. 2.²⁶ V takovéto podobě vydrželo vymezení dispozitivních a kogentních ustanovení v zákoníku práce pouze do 13. 4. 2008, kdy byl nálezem Ústavního soudu ČR, vyhlášeným ve sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., druhý paragraf ve svém prvním odstavci značně zúžen. Zachovala se ovšem koncepce, že odchýlení od zákona je možné, jestliže to sám zákon nezakáže nebo to nevyplývá z povahy ustanovení, jakož i pravidlo, že odchýlná úprava v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, než je právo, které je zákonem, kolektivní smlouvou, nebo vnitřním předpisem stanoveno jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Tento charakter si zákoník práce zachoval rovněž při novele provedené zákonem č. 365/2012 Sb., při které se s účinností k 1. 1. 2012 druhý paragraf ve své podstatě pouze přesunul do paragrafu čtvrtého s označením 4b. Při této novelizaci byl rovněž zrušen § 363 odst. 2 zákoníku práce, který do té doby taxativně vymezoval ustanovení, od kterých se nebylo možné odchýlit. Zásadní změnu v otázce dispozitivnosti, resp. kogentnosti ustanovení zákoníku práce, která je účinná i v současnosti, neznamenal ani novelizace uskutečněná k přelomu roku 2013 a 2014 prostřednictvím zákona č. 303/2013 Sb. Dle § 4a, kam byla právní úprava přesunuta, tak „odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.“²⁷ Obecné ustanovení o tom, že je vůbec možné se v některých případech od zákoníku práce odchýlit, bylo vypuštěno, jelikož se s ohledem na generální klauzuli obsaženou v § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku jevílo jako nadbytečné. Je totiž třeba upozornit, že zákoník práce je považován za právní předpis speciální vůči novému občanskému zákoníku. Jestliže tedy „speciální“ zákoník práce neupravuje nějakou právní otázku, použije se „obecná“ úprava z nového občanského zákoníku. V § 1 odst. 2 tedy nový občanský zákoník obecně stanoví, že nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona.

²⁶ § 2 odst. 1 ZPr, ve znění účinném do 13. 4. 2008.

²⁷ § 4a odst. 1 ZPr, v platném znění.

Z výše podaného výkladu lze pro ustanovení § 52 ZPr vyvodit následující závěry. Použitím gramatického výkladu lze odhalit, že návětí § 52 ZPr: „zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:“, skrývá ve slově „jen“ příkaz zaměstnavateli k určitému chování, v případě že se rozhodne dát zaměstnanci výpověď. Aplikací logické metody výkladu, konkrétně *argumentum per eliminationem*, potom není složité dovodit, že na druhou stranu veškeré jiné myslitelné výpovědní důvody, které nejsou v § 52 ZPr uvedené, jsou pro použití zaměstnavatelem zakázané.

Vrátíme-li se potom k výše uvedené obecné klauzuli nového občanského zákoníku, tedy, že nezakazuje-li zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona, je třeba konstatovat, že § 52 ZPr takové odchylné ujednání zakazuje a jde tedy o ustanovení kogentního charakteru.

Tento závěr potvrzuje i běžně používaná komentářová literatura vztahující se k zákoníku práce.²⁸ Jestliže je možné k tomuto závěru dojít pomocí relevantních metod interpretace právních norem, poté se jeví jako nadbytečný § 50 odst. 2 ZPr, který výslovně stanoví, že „zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52“. Na druhou stranu je ovšem třeba připustit, že tato relativní nadbytečnost zcela jistě přispívá k jasnějšímu vnímání uvedeného pravidla, a vnáší tak do vztahu zaměstnavatel zaměstnanec více právní jistoty.

2.3 Výpovědní důvody

Výpovědní důvody vymezené v § 52 ZPr vycházejí z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982, přestože tato úmluva nebyla v České republice ratifikována a proto není právně závazná. Důvody uvedené pod jednotlivými písmeny § 52 se běžně člení do následujících skupin:

- organizační změny na straně zaměstnavatele (písm. a) – c));
- zdravotní stav zaměstnance (písm. d) – e));
- nesplňování předpokladů stanovených právním předpisem pro výkon zaměstnání ze strany zaměstnance (písm. f));

²⁸ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání, Praha : Wolters Kluwer, 2013, 800 s. , BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání, Praha : C. H. Beck, 2015, s. 316.

- porušení povinností zaměstnance (písm. g) – h)).

Kromě toho, že výpověď zaměstnavatel může „znít“ pouze na zákonem předpokládaný výpovědní důvod, je třeba upozornit, že tento důvod musí být vymezen natolik jasně, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem nebo aby se nepřesně formulovaný důvod výpovědi nejevil jako důvod neobsažený v zákonném taxativním výčtu § 52. Nejčastěji sice bude výpovědní důvod vymezen přímo odkazem na zákonné ustanovení, včetně písmena, avšak v případě sporu by soudy primárně zkoumaly skutečnou povahu výpovědního důvodu, a pakliže by se skutkové okolnosti výpovědního důvodu lišily od právní kvalifikace uvedené na výpovědi zaměstnavatelem, k takovému zákonnému odkazu by se ani nepřihlíželo. Dle § 50 odst. 4 ZPr již také výpovědní důvod není možné po podání výpovědi měnit.

Dále je důležité poznamenat, že kromě výše uvedeného musí výpověď ke své platnosti splňovat další formální požadavky, a to ať již obecné požadavky na platnost právních úkonů (např. správná identifikace subjektů právního vztahu – tedy zaměstnavatele a zaměstnance), tak určité speciální požadavky pracovního práva, jako např. povinná písemná forma. Na podrobnou analýzu všech esenciálních náležitostí výpovědi podané zaměstnavatelem ovšem není v této práci prostor.

2.3.1 Interpretace § 52 písm. a) ZPr

„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, ... ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část.“ (§ 52 písm. a) ZPr)

Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. a) ZPr představuje typickou vnější organizační změnu na straně zaměstnavatele, kvůli které zaměstnavatel, z objektivního hlediska, nemůže přidělovat nadále určitým zaměstnancům práci.

O vnější organizační změnu se jedná proto, že zaměstnavatel, případně jiný subjekt, nemůže vypovídat pracovní smlouvy na jím jednotlivě a libovolně určených pracovních místech, ale skutečnost, na která pracovní místa možnost dání výpovědi dopadne, se odvíjí od jakési relativně vnější okolnosti, tedy

od zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Vypovězeny mohou proto být pouze ty pracovní smlouvy, které byly uzavřené se zaměstnanci na pozicích dotčených rušením zaměstnavatele nebo jeho části.

Objektivní hledisko poté spočívá v tom, že výpověď z tohoto písmene a) není vázána na subjektivní rozhodování zaměstnavatele o tom, zda nadále chce nebo nechce přidělovat práci konkrétním zaměstnancům. Skutečnost, že na určitá pracovní místa již nebude přidělována práce, musí vycházet právě z toho, že v důsledku zrušení zaměstnavatele nebo jeho části již takovéto přidělování práce není objektivně možné.

Podrobnější interpretaci tohoto výpovědního důvodu by bylo možné rozdělit do následujících bodů:

- interpretace pojmu „zaměstnavatel“;
- interpretace pojmu „zrušení zaměstnavatele“;
- interpretace pojmu „zrušení části zaměstnavatele“.

a) Interpretace pojmu „zaměstnavatel“

Správné použití pojmu „zaměstnavatel“ by nemělo v praxi činit velké potíže, a to i s ohledem na skutečnost, že § 7 ZPr zaměstnavatele jako smluvní stranu základních pracovněprávních vztahů výslovně definuje. Zaměstnavatelem se tedy rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu práce v základním pracovněprávním vztahu.

Zaměstnavatelem může být fyzická osoba, která provozuje živnost podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, nebo která provozuje činnosti podle zvláštních právních předpisů (např. advokát, notář, daňový poradce atd.). Je důležité upozornit, že „způsobilost být zaměstnavatelem však není v žádném případě vázána na živnostenské oprávnění či výkon činnosti podle zvláštních předpisů, ... zaměstnance může fyzická osoba zaměstnávat v souvislosti s výdělečnou činností, k níž nepotřebuje zvláštní oprávnění (např. autorskoprávní činnosti podle autorského zákona), ale i pokud vzniká potřeba fyzické osoby mít zaměstnance z jakýchkoli jiných důvodů, např. pro svoji osobní potřebu.²⁹

²⁹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání, Praha : C. H. Beck, 2015, s. 73.

Nejčastěji bude ve věcech výpovědi z pracovního poměru jednat zaměstnavatel – fyzická osoba osobně, ovšem není vyloučeno, aby za fyzickou osobu jednal někdo jiný. Může přitom jít o klasické smluvní zastoupení dle § 441 NOZ an., zákonné zastoupení, nebo zastoupení podnikatele dle § 430 - § 431 NOZ. Jelikož právní úprava zákonného zastoupení zaměstnavatele zaměstnanci dle § 166 NOZ platí pouze pro právnické osoby, nebylo by v případě zaměstnávajících fyzických osob použitelné a muselo by být použito běžné smluvní zastoupení.

U problematiky jednání právnických osob nastala k 1. 1. 2014 podstatná koncepční změna. Zatímco občanský zákoník č. 40/1964 Sb. chápal jednání statutárního orgánu právnické osoby jako jednání této osoby (typicky označováno „jednání jménem právnické osoby“), nový občanský zákoník vychází z zcela odlišné koncepce. Po vzoru občanských zákoníků Německa, Rakouska nebo Švýcarska se nový občanský zákoník „připojil [v duchu zásady, že právnická osoba je útvarem umělým (biologicky neživým), který osobně jednat vůbec nemůže] k těm právním koncepcím, které vycházejí z toho, že i jednání orgánu právnické osoby je jednáním v zastoupení, a že tedy orgán právnické osoby nebo jeho člen jedná vždy jako zákonný zástupce právnické osoby.“³⁰ Pod kategorií zastoupením právnické osoby tak nově spadá nikoliv pouze smluvní a zákonné zastoupení, ale také zastoupení statutárními orgány právnické, zastoupení zaměstnavatele zaměstnanci dle § 166 NOZ a v případě, že se jedná o právnickou osobu – podnikatele, také zastoupení podnikatele dle § 430 – 431 NOZ. V praxi to pro zaměstnance, který obdrží od zaměstnavatele – právnické osoby výpověď znamená, že u označení zaměstnavatele by se již nemělo objevovat slovní spojení „jednající jménem“, ale pouze „zastoupená“, spolu s uvedením zastupující osoby a skutečnosti, ze které je toto zastupování odvozováno. Nejvíce problémů by tato změna v chápání jednání právnické osoby mohla činit zaměstnancům, kteří obdrželi výpověď, podepsanou v duchu § 166 NOZ jeho zaměstnancem. Pravidlo, že právnickou osobu zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci, je sice známé již z občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., přičemž k vymezení „obvyklého rozsahu“ existuje bohatá judikatura. Jestliže se však nyní v takovýchto případech začne u označení zaměstnavatele namísto zažitého „jednající jménem“ objevovat výraz

³⁰ ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha : Wolters Kluwer, 2014, s. 536.

„zastoupeného“, který byl doposud veřejností nejčastěji spojován se zastoupením smluvním a tedy i s plnou mocí (v těchto případech listinnou), mohlo by mnoho zaměstnanců dospět k mylnému výkladu, že se jedná o smluvní zastoupení a vyžadovat proto doložení takového smluvního vztahu relevantní listinnou plnou mocí.

b) Interpretace pojmu „zrušení zaměstnavatele“

Jelikož zákoník práce neupravuje podrobněji, co je třeba rozumět pod pojmem „zrušení zaměstnavatele“, je třeba si souvislosti s výkladem tohoto pojmu položit otázku, zda je možné použít *argumentum per analogiam legis*, a vycházet tedy při interpretaci pojmu „zrušení zaměstnavatele“ z právní úpravy upravující zrušení a zánik právnické osoby, případně z právní úpravu týkající se pozbytí právní subjektivity právnických a fyzických osob.

Právní úprava zrušení právnické osoby obsažená v § 168 – 173 NOZ pojímá zrušení právnické osoby jako předstupeň celkového zániku, kdy již právnická osoba přestává zcela existovat jako subjekt práva. Se zrušením právnické osoby je obligatorně spojen také proces likvidace, pakliže zákon nestanoví výjimky, kdy likvidaci po zrušení právnické osoby není třeba provádět (typicky přeměny obchodních korporací). Okamžikem zrušení tedy právnická osoba přestává vykonávat činnosti, které doposud vykonávala (např. v rámci své podnikatelské činnosti) a nastupuje typicky do fáze likvidace, kdy může činit, prostřednictvím likvidačního správce, pouze takové kroky, které směřují k naplnění cíle likvidace právnické osoby. Tímto cílem je vypořádání pokud možno veškerých dluhů právnické osoby skrze rozdělení majetku právnické osoby mezi známé věřitele. Poté již z právnické osoby zůstává pouze jakási prázdná schránka, která zmizí až výmazem právnické osoby z patřičného veřejného rejstříku. Až k tomuto dni tedy právnická osoba ztrácí právní subjektivitu.

Aplikujeme-li na proces rušení a zániku právnické osoby objektivní hledisko popsané výše v této podkapitole, poté budeme hledat takový okamžik, od kterého již zaměstnavatel objektivně nemůže zaměstnancům jejich práci přidělovat. Takovýmto okamžikem by beze sporu byl okamžik zrušení právnické osoby s likvidací, jelikož od tohoto okamžiku již právnická osoba nevykonává

svou původní činnosti, a nemůže tedy ani jako zaměstnavatel zaměstnancům nadále přidělovat práci. Z tohoto pohledu je tedy možné konstatovat, že zrušení právnické osoby s likvidací je možné podřadit pod interpretovaný pojem „zrušení zaměstnavatele“. Nicméně tím není pojem „zrušení zaměstnavatele“ ani z pohledu zaměstnavatelů – právnických osob zcela vyčerpán. Kromě zrušení právnické osoby s likvidací existují totiž další situace, u kterých by bylo možné použít objektivní hledisko a konstatovat, že zaměstnavatel v takovýchto případech reálně zaměstnancům práci přidělovat nemůže.

Obdobné úvahy jsou přitom aplikovatelné i na zaměstnavatele – fyzické osoby, u kterých tedy také není možné plně ztotožňovat pojem „zrušení zaměstnavatele“ s pozbytím právní subjektivity, tedy smrtí fyzické osoby.

Na základě podaného rozboru je tedy možné shrnout, že pod pojem „zrušení zaměstnavatele“ spadají veškeré situace, kdy zaměstnavatel přestane podnikat nebo vykonávat činnosti, kvůli kterým doposud zaměstnával zaměstnance. „Důvod, pro který fyzická nebo právnická osoba přestala podnikat nebo vykonávat jiné činnosti (úkoly) je sám o sobě nepodstatný; může se tak stát z jakéhokoli právního důvodu nebo i bez právního důvodu, může to být spojeno se zánikem právnické osoby nebo s její přeměnou anebo bez toho, že by její právní osobnost vůbec byla jakkoli dotčena.“³¹

V případech sporů o to, co je ještě možné podřadit pod „ukončení vykonávání jiných činností (úkolů)“, je možné využít § 338 odst. 2, který pro účely právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů definuje, co se rozumí úkoly nebo činnosti zaměstnavatele, které přecházejí na jiného zaměstnavatele. Podle tohoto ustanovení se za úkoly nebo činnosti zaměstnavatele „považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost“.³²

Ačkoliv byla tato definice primárně sepsána pro účely právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je možné ji použít

³¹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání, Praha : C. H. Beck, 2015, s. 318.

³² § 338 odst. 3 ZPr.

pro potřeby vymezení činností, jejichž ukončováním vzniká zaměstnavateli právo využít § 52 písm. a). Je tomu tak proto, že se jedná o definování téhož problému pouze z různého úhlu pohledu. Jestliže totiž zaměstnavatel ukončuje některé své činnosti, potom připadají v úvahu právě dvě situace. Buďto původní činnosti zaměstnavatele již nikdo jiný po zaměstnavateli vykonávat nebude, a tudíž je zde zaměstnavateli k dispozici výpovědní důvod písmena a) § 52 ZPr. Nebo zmíněné činnosti na místo původního zaměstnavatele bude vykonávat někdo jiný. Jestliže totiž 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“.³³ K převodům činnosti nebo části činnosti přitom bude docházet v různých podobách, typicky prodejem závodu, přeměnami obchodních korporací a družstev dle zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev (fúzi obchodních společností, rozdělením obchodních společností, převodem měn na společníka). V případě nejasností ohledně osoby přejímajícího zaměstnavatele se použije vymezení z § 338 odst. 3, podle kterého se „za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu“.³⁴

Z logiky věci potom vyplývá, že v případě, kdy přešly práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, není přípustné, aby původní zaměstnavatel využil ustanovení § 52 písm. a) a dotčeným zaměstnancům dal výpověď z organizačních změn. Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele totiž přecházejí bez nutnosti dalších právních úkonů.

³³ § 338 odst. 2 ZPr.

³⁴ § 338 odst. 3 ZPr.

c) *Interpretace pojmu „zrušení části zaměstnavatele“*

Pro dokončení interpretace ustanovení § 52 písm. a) zbývá zjistit, co se rozumí pod pojmem „část zaměstnavatele“. S ohledem na předchozí bod, ve kterém byla snaha definovat pojem „zrušení zaměstnavatele“, a ve kterém zcela jednoznačně převládlo materiální hledisko nad hlediskem formálním, je nepochybné, že stejné hledisko musí převládnout i u vymezení pojmu „zrušení části zaměstnavatele“.

Prostřednictvím *argumentum per analogiam legis* by sice mohlo být poukazováno na § 503 NOZ, a tedy právní úpravu pobočky, jako části obchodního závodu. Nicméně s odkazem na zmíněné materiální nahlížení na vymezení zaměstnavatele a jeho části, je třeba pojem části zaměstnavatele neomezovat pouze na institut pobočky. Za část zaměstnavatele by tedy měla být považována taková organizační jednotka zaměstnavatele, která vykonává podnikatelskou činnost nebo jiné úkoly v rámci provozu zaměstnavatele, a která z tohoto titulu přiděluje práci zaměstnancům. Aby přitom bylo možné hovořit činnostech určité části zaměstnavatele a ne zaměstnavatele jako celku, je nezbytné, aby tato část zaměstnavatele měla pro své činnosti od zaměstnavatele přiděleny příslušné kompetence a vyčleněno určité materiální zázemí. Podle M. Běliny je částí zaměstnavatele vedle pobočky dle (§ 503 NOZ) třeba rozumět „dílnu, oddělení, útvar nebo jinou složku obchodního závodu, jakož i organizační jednotku, v níž jsou provozovány jiné činnosti (úkoly) než podnikání, které vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou působnost, již se podílí na celkovém podnikání nebo provozu jiných činností (úkolů) samotného zaměstnavatele“.³⁵

³⁵ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání, Praha : C. H. Beck, 2015, s. 319.

2.3.2 Interpretace § 52 písm. b) ZPr

„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, ... přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.“ (§ 52 písm. b) ZPr)

Vzhledem k tomu, že v předchozí podkapitole již byl podán výklad k pojmům „zaměstnavatel“ a „část zaměstnavatele“, mělo by být vymezení výpovědního důvodu v § 52 písm. b) ZPr mnohem snazší.

Aplikuje-li se na § 52 písm. b) ZPr opět obecné objektivní hledisko, dle kterého zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro organizační změny v případě, že reálně nemá možnost zaměstnanci práci přidělit, potom již pouze zbývá zodpovědět, ve kterých případech přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále dotčeným zaměstnancům práci přiděloval.

Na druhou stranu ovšem v případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. b) ZPr vystupuje do popředí jeden jakýsi formální aspekt. Tím je v tomto případě vymezení místa výkonu práce v pracovní smlouvě.

Místo výkonu práce je v souladu s § 34 odst. 1 písm. b) ZPr jednou z podstatných náležitostí každé pracovní smlouvy, a to hned z několika důvodů. Jednak jde o ochranu zaměstnance v tom směru, že zaměstnavatel mu bez jeho svolení nemůže přidělovat úkoly, které by měly být zaměstnancem plněny mimo území vymezeného v pracovní smlouvě (s výjimkou pracovní cesty, u které je ovšem rovněž dle § 42 odst. 1 ZPr vyžadován, byť pouze generální, souhlas zaměstnance). Druhá funkce uvedení místa výkonu práce v pracovní smlouvě se potom projeví právě při služební cestě, kdy zaměstnanec požaduje cestovní náhrady. Není-li sjednáno jinak, použije se pro výpočet cestovních náhrad právě místo výkonu práce z pracovní smlouvy. Třetí a pro účel této práce nejdůležitější funkce uvedení místa výkonu práce v pracovní smlouvě souvisí právě s § 52 písm. b), a tedy možností zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď v případě, že se zaměstnavatel přemísťuje nebo přemísťuje-li se jeho část.

V případě, že se zaměstnavatel nebo jeho část přesunuje pouze v rámci území vymezeného jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě, neznamená to z hlediska pracovní smlouvy a jejího naplňování žádnou změnu. Také nelze

v takovémto případě uspět s objektivním hlediskem nemožnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci, jelikož zaměstnavatel stále vykonává činnosti, pro které zaměstnanec zaměstnal, a k tomu je navíc vykonává stále na území, na které se mu zaměstnanec smluvně zavázal. V tomto světle se potom projeví jako zcela nadbytečné ustanovení § 54 písm. a) za středníkem ZPr. V první řadě § 54 písm. a) ZPr, před středníkem, stanoví, že pro organizační změny z § 52 odst. a) a b) neplatí zákaz dát výpověď zaměstnanci v ochranné době dle § 53 odst. 1 ZPr, a se zaměstnanci je tedy možné v těchto případech rozvázat jednostranně pracovní poměr i během ochranné doby. Část § 54 písm. a) ZPr, za středníkem, však uvádí, že toto pravidlo se nepoužije v případě, kdy se zaměstnavatel přemísťuje pouze v rámci místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě. „Přemístění v mezích místa (míst) výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě tedy není organizační změnou zaměstnavatele, která představuje (je způsobilá založit) výpovědní důvod ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, a proto není tato organizační změna ani důvodem, pro který by zaměstnavatel nesměl dát zaměstnanci výpověď v ochranné době. Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce v případě, že zaměstnanec má v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce rovněž místo, kam byla činnost (sídlo) zaměstnavatele přemístěna, by tak byla neplatná.“³⁶

Je tedy zřejmé, že vymezení místa výkonu práce v pracovních smlouvách hraje velice důležitou roli a zaměstnavatelé by k tomu také tak měli při tvorbě pracovních smluv, které poté předloží zájemcům o zaměstnání přistupovat. V praxi je přitom možné setkat se s nejrůznějšími způsoby vymezení místa výkonu práce. Ačkoliv nejčastěji bývá místo výkonu práce vymezeno územím jedné obce, resp. určité městské části, není výjimečné ani vymezení konkrétní adresou s číslem popisným, na které se např. nachází určitá provozovna zaměstnavatele. Na druhou stranu ovšem existují i profese, u kterých je místo výkonu práce vymezováno širěji. Půjde především o zaměstnance dopravních a přepravních společností nebo obchodní zástupce. U těchto bude většinou místo výkonu práce vymezeno celým územím, na kterém se v rámci své práce nejčastěji

³⁶ FETTER., R., W. *Místo výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatel*. Zdravotnické fórum, Wolters Kluwer, ročník 2013, číslo 6, str. 15. Dostupné ze systému ASPI k 26. 9. 2015.

pohybují, tedy např. určitý kraj nebo celá Česká republika. Jediným omezením při uvádění místa výkonu práce do pracovních smluv je, aby místo výkonu práce bylo vymezeno takovým způsobem, který bude dostatečně určitý a určitelný v každý okamžik existence pracovněprávního vztahu. Neplatné by proto bylo ujednání, ve kterém by bylo určení místa výkonu práce bylo ponecháno na vůli zaměstnavatele.

Pro použití výpovědního důvodu § 52 písm. b) ZPr tedy zbývají pouze případy, kdy se zaměstnavatel přemísťuje mimo území sjednané v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce. Vzhledem k výše uvedenému je pojem „přemístění zaměstnavatele“ opět třeba chápat v jakémsi materiálním duchu a nelze omezovat toliko na formální změnu sídla právnické nebo fyzické osoby, tak jak se zapisuje do obchodního rejstříku. Naopak v některých případech ani změna sídla právnické nebo fyzické osoby nemusí legitimovat zaměstnavatele k použití výpovědního důvodu přemístění zaměstnavatele. Půjde typicky o situace, kdy zaměstnavatel přemísťuje pouze své sídlo, zatímco činnosti, které doposud provozoval na adrese svého sídla, bude provozovat nadále na této adrese, ovšem označením již nepůjde o sídlo, ale pouze o některou z organizačních jednotek podniku.

Při rozhodování o použití výpovědi dle § 52 písm. b) ZPr musí být tedy vždy zkoumáno, zda zaměstnavatel přesunem některých svých činností mimo místo výkonu práce určitých zaměstnanců skutečně nemá možnost nadále těmto zaměstnancům přidělovat práci v souladu s dosavadním pracovněprávním vztahem.

2.3.3 Interpretace § 52 písm. c) ZPr

„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, ... stanov-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách“. (§ 52 písm. b) ZPr)

Výpovědní důvod zakotvený v § 52 písm. c) ZPr je možné po právu považovat za nejpoužívanější, ale zároveň také v praxi nejkomplicovanější v rámci výpovědních důvodů z organizačních změn a nejspíše také v rámci všech výpovědních důvodů z § 52 ZPr. Naznačují to jednak odborné právnické publikace, ve kterých je výpovědnímu důvodu podle písm. c) věnováno nejvíce prostoru ze všech. Dále tak lze usuzovat také z četnosti soudních rozhodnutí ve věcech výpovědí podle § 52 písm. c) ZPr v porovnání s judikaturou k jiným výpovědním důvodům § 52 ZPr.

Kromě tohoto „výsadního“ postavení § 52 písm. c) ZPr, též zjednodušeně označovaného jako výpověď pro nadbytečnost, je třeba upozornit na jednu zásadní odlišnost v koncepci písm. c) oproti ostatním výpovědním důvodům z organizačních změn. Zatímco u písm. a) a b) se při interpretaci pracovalo s tzv. objektivním hlediskem, tedy skutečnou nemožností zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci nadále práci dle pracovní smlouvy, u výpovědi podle písm. c) se objektivní hledisko nemůže prosadit. Je tomu tak proto, že i po rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, má zaměstnavatel možnost zaměstnance zaměstnávat a přidělovat mu práci, avšak pro zaměstnavatele již výkon této činnosti není potřebný, a dotčený zaměstnanec je tudíž nadbytečným. Výpovědní důvod pro nadbytečnost tak lze chápat jako nástroj, který dává zaměstnavateli možnost, „aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen

takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho potřebám“.³⁷

Právní věda dovodila z textace zákonného ustanovení písm. c) tři základní předpoklady, které musí být naplněny, aby mohlo být hovořeno o existenci výpovědního důvodu pro nadbytečnost:

- a) rozhodnutí o změně definované v zákoně;
- b) skutečnost, že zaměstnanec je nadbytečný;
- c) příčinná souvislost mezi uvedenou změnou a nadbytečností zaměstnance.

a) *Rozhodnutí o organizační změně*

Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, nepředstavuje právní, ale toliko faktický úkon zaměstnavatele nebo příslušného orgánu. Z tohoto pohledu je také třeba zákonnou úpravu vykládat. Na rozhodnutí o vymezených změnách je třeba nahlížet především z materiálního hlediska a zkoumat tedy skutečný obsah takového konkrétního jednání zaměstnavatele. Aby se totiž jednalo o rozhodnutí odpovídající § 52 písm. c) ZPr, je nezbytné, aby jeho pravým smyslem bylo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo změna kvalifikačního složení. Je proto nutné v každém jednotlivém případě zkoumat i širší souvislosti celého rozhodnutí zaměstnavatel, tak, aby bylo možné zjistit, zda zaměstnavatel skutečně provedl toto rozhodnutí a použil výpovědní důvod dle písm. c) k účelu, pro který byl uzákoněn.

Stalo se totiž běžnou praxí, že § 52 písm. c) ZPr je mnohými zaměstnavateli využíván k rozvázání poměru s konkrétním „nechtěným“ zaměstnancem, ačkoliv zaměstnavatel nemá ve své podstatě v úmyslu snížit počty svých zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Místo zaměstnance, kterému byla takto dána výpověď, zaměstnavatel přitom obsadí novým zaměstnancem. Aby však nebylo nápadné, že zaměstnavatel porušuje zákon, přijímá se nový zaměstnavatel buďto již v předstihu před podáním výpovědi „nechtěnému“ zaměstnanci, nebo se takovýto nový zaměstnanec přijme na jinak

³⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání, Praha : C. H. Beck, 2015, s. 320.

označené pracovní místo, ovšem se stejnou náplní práce, jakou měl zaměstnanec, kterému byla dána výpověď. V takovýchto případech tedy zaměstnavatel zastírá skutečný záměr svého počínání a nelze proto jeho organizačním rozhodnutím přiznat účinek předvídaný v § 52 písm. c) ZPr ani považovat podmínku vymezenou pod tímto bodem a) za splněnou.

Z předchozích řádků je tedy zřejmé, že v teoreticko-právní rovině není možné podrobněji vymezit, jaké rozhodování a související jednání zaměstnavatele naplní a jaké nenaplní zákonné ustanovení § 52 písm. c) ZPr, a stanovit tak přesný rámec pro posuzování takto podaných výpovědí. Vždy je totiž třeba shromáždit veškeré i zdánlivě vzdálené informace o jednání zaměstnavatele, a to z dostatečně dlouhého časového období před i po podání zkoumané výpovědi. Tím by mělo být zajištěno, že po úplném zhodnocení všech relevantních skutečností ve své souvislosti bude odhalen pravý záměr zaměstnavatele. Až na základě takto zjištěného záměru zaměstnavatele je možné rozhodnout, zda šlo ve zkoumaném případě skutečně o organizační změnu podle § 52 písm. c) ZPr.

b) Nadbytečnost

Nadbytečnost zaměstnance představuje stav, kdy již zaměstnavatel nevyžaduje vykonávání určitých pracovních činností (příp. již pouze v menším rozsahu), které do té doby konal jeden nebo více zaměstnanců. Přitom skutečnost, že zaměstnavatel již nemá zájem na konání práce v určitém rozsahu, by měla být v duchu prováděných organizačních změn trvalejšího charakteru.

Jestliže rušené pracovní činnosti vykonával pouze jeden zaměstnanec, poté již není potřebné jeho pracovní zapojení a tento zaměstnanec je tedy nadbytečným. V případě, že se pouze snižuje rozsah určitých pracovních činností, které doposud konal tento jeden zaměstnanec, přičemž zaměstnavatel mu tedy nadále hodlá přidělovat práci, pouze již v menším rozsahu, poté by se jednalo pouze o jakousi částečnou nadbytečnost. Dle M. Běliny a kol. má v takovémto případě „zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci změnu pracovního poměru (§ 40), spočívající např. v doplnění pracovní náplně o další práce, které bude zaměstnanec vykonávat, nebo ve sjednání kratší pracovní doby (§ 80); nedojde-li v tomto směru ke změně pracovního poměru, je odůvodněn závěr, že zaměstnanec

je nadbytečným. V této souvislosti je však rovněž třeba upozornit na právní úpravu překážek v práci na straně zaměstnavatele, tj. § 207 až 210. Zejména stojí za zmínku § 208 ZPr, který stanoví, že za veškeré jinde neuvedené překážky v práci na straně zaměstnavatele, náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. V praxi je totiž možné si představit situaci, kdy by se zaměstnavatelé pokoušeli využít výpovědního důvodu § 52 písm. c) ZPr i v případě, že by se ve skutečnosti nejednalo o nadbytečnost, aby se tak vyhnuli vyplacení náhrady mzdy za překážku v práci na straně zaměstnavatele. V konkrétním případě proto bude třeba vždy posuzovat, zda je nadbytečnost zaměstnance skutečně vyvolána organizační změnou (viz. níže – bod b) Příčinná souvislost), která mimo jiné vykazuje trvalejší charakter, nebo zda zaměstnavatel pouze zastírá skutečnost, že v důsledku nedostatečného odbytu nemá pro zaměstnance dostatek pracovních úkolů.

Zajímavá otázka vyvstává rovněž v situaci, kdy pracovní činnosti dotčené organizační změnou vykonávalo u zaměstnavatele více zaměstnanců, přičemž tyto činnosti se neruší celé, pouze se omezují tak, že již k jejich provádění bude stačit méně zaměstnanců. V takovém případě je zcela v dispozici zaměstnavatele, které zaměstnance na dotčených pracovních činnostech ponechá a které označí za nadbytečné. Po zaměstnavateli ani není možné požadovat, aby své rozhodnutí o tom, kterým z těchto zaměstnanců dal výpověď, opíral o jednoznačně stanovená kritéria nebo aby jeho rozhodnutí bylo racionální. Jediným omezením je ustanovení zákoníku práce brojící proti diskriminaci. Podle § 16 odst. 1 ZPr jsou zaměstnavatelé „povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“.³⁸ Jakékoliv rozlišování (např. dle věku, pohlaví, rasy...) při rozdělení zaměstnanců na nadbytečné a nenadbytečné by tedy byla v rozporu se zákonem. Pro zaměstnavatele je v této problematice věc o to složitější, že dle § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění, je důkazní břemeno přesunuto na žalovaného. Jestliže tedy bude zaměstnavatel zažalován, že se při rozhodování o nadbytečnosti mezi několika zaměstnanci zachoval diskriminačně,

³⁸ § 16 odst. 1 ZPr.

bude na něm, aby se obhájil a podal důkazy o tom, že jeho rozhodnutí diskriminační nebylo.

c) Příčinná souvislost

Příčinná souvislost neboli kauzální nexus „vyjadřuje vztah mezi příčinou následkem, a to tak, že bez příčiny by následek nenastal buď vůbec, nebo tak, jak nastal“.³⁹ Ve zkoumaném případě tak je třeba příčinnou souvislostí třeba rozumět vztah mezi organizačními změnami (viz. výše – bod a) této podkapitoly) a stavem nadbytečnosti určitých zaměstnanců (viz. výše – bod b) této podkapitoly). Tento vztah přitom musí vykazovat znaky příčiny a následku, což znamená, že organizační změny musejí být příčinou vzniklé nadbytečnosti zaměstnanců a naopak nadbytečnost musí být následkem právě provedených organizačních změn.

V konkrétním případě tak bude třeba vždy zkoumat, zda takovýto vztah mezi organizačními změnami a vzniklou nadbytečností existuje, nebo zda je nadbytečnost důsledkem jiných skutečností.

Například by tak zaměstnavatel nemohl dát výpověď, „jestliže nadbytečnost vznikla nikoliv v důsledku vnitřních organizačních opatření, ale v příčinné souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců. Neobstála by ani námitka či odůvodnění zaměstnavatele, že noví přijímaní zaměstnanci mají vyšší kvalifikaci“.⁴⁰

Stejně tak by byla výpověď podle § 52 písm. c) nepřipustná v případě, že by se organizační změna nedotýkala pracovní pozice a pracovních činností, které koná zaměstnanec, kterému byla výpověď z tohoto důvodu dána, a který je z pohledu zaměstnavatele považovaný za nadbytečného. V takovémto případě by totiž neexistoval kauzální nexus mezi organizační změnou a domnělou nadbytečností zaměstnance.

Důležité je rovněž upozornit na skutečnost, že příčinná souvislost nemusí být nutně naplněna již v okamžiku podání výpovědi dotčenému zaměstnanci. Aby byla takováto výpověď platná, je nicméně třeba, aby v době jejího

³⁹ *Příčinná souvislost*. Iuridictum. Encyklopedie o právu. Dostupné k 9. 10. 2015 z URL: <http://iuridictum.pecina.cz/w/P%C5%99%C3%AD%C4%8Dinn%C3%A1_souvislost>.

⁴⁰ JOUZA, L. *Výpověď pro nadbytečnost*. Bulletin advokacie, ročník 2015, číslo 1, strana 37, Praha : Česká advokátní komora. ISSN 1210-6348.

doručování zaměstnanci již bylo o organizačních změnách rozhodnuto s tím, „že v přiměřené době se zaměstnanec pro tyto změny stane nadbytečným. Výpovědní doba by však měla skončit tehdy, kdy organizační změnu zaměstnavatel již realizoval“.⁴¹

Z podaného výkladu je možné vyčíst pravidlo, že příčinná souvislost by se měla naplnit nejpozději v okamžiku, kdy zaměstnanec opouští po uplynutí výpovědní doby zaměstnání. Naplnění příčinné souvislosti je totiž jednou z nutných podmínek platné výpovědi podle § 52 písm. c). Použitím *argumentum ad absurdum* lze totiž dojít k extrémním závěrům, kdy by mohl zaměstnavatel podmínku příčinné souvislosti splnit až dodatečně, klidně i s velkým časovým odstupem, v době, kdy už zaměstnanec není zaměstnancem. Takovýto výklad by byl zcela jistě absurdní, a proto je třeba trvat, aby souvislost provedených organizačních změn a nadbytečnosti zaměstnance byla rovněž časová. Otázka potom bude vyvstávat u případů, kdy výpovědní doba propouštěného zaměstnance uplyne typicky k poslednímu dni měsíce, zatímco organizační změna nabývá účinnosti nejčastěji k prvnímu dni měsíce následujícího.

Takovéto hraničních případy, jakož i v další nejasné a rozporuplné situace, na které se při interpretaci zákonného textu narazí, musí s konečnou platností mezi stranami sporu vyjasnit až rozhodnutí příslušných soudů.

⁴¹ Tamtéž, strana 37.

3 PROPOUŠTĚNÍ Z ORGANIZAČNÍCH DŮVODŮ V SOUDNÍ JUDIKATUŘE

3.1 Význam soudní judikatury v ČR

Výše v této práci, v podkapitole přibližující problematiku interpretace právních norem podle subjektu⁴², bylo uvedeno, že výklad právních norem orgánem aplikujícím právo (tzn. aplikační výklad), působí závazně pouze mezi stranami konkrétního sporu (resp. řízení), a nedokáže tak působit všeobecnou závaznost. Představuje tedy pouze jakýsi podpůrný pramen práva. Zároveň však bylo naznačeno, že mezi všemi orgány aplikujícími právo zaujímá poněkud významnější postavení právě soudní soustava ČR.

Zajisté není možné význam soudních rozhodnutí z českého právního prostředí ztotožňovat se soudcovským právem z angloamerické právní kultury, avšak některé zvláštní vlastnosti soudních rozhodnutí je možné i v naší právní kultuře vyzorovat.

Zatímco angloamerický právní systém byl vybudován právě na soudcovské normotvorbě, kdy zásadním soudním rozhodnutím vyšších soudů byla přiznávána všeobecná závaznost prostřednictvím precedenčního účinku, představovaného zásadou *stare decisis* (tedy setrvati při rozhodnutém), kontinentální právní kultura byla vystavěna primárně na zákonech. Jestliže tedy v angloamerickém právu soudce při precedentech tvoří právo účinné vůči všem (*iudex ius facit erga omnes*), soudce český pouze nalézá právo mezi stranami sporu (*iudex ius dicit inter partes*). Z takto vyjádřených premis obou právních kultur je tedy při hledání významu soudní judikatury vždy třeba vycházet.

V českém právním prostředí nelze o judikatuře hovořit jako o formálním prameni práva. Na druhou stranu se ovšem v odborné literatuře objevují názory, že soudní rozhodnutí představují pramen práva v materiálním slova smyslu.⁴³ Jako faktický pramen práva chápe judikaturu především právní praxe, „která často

⁴² Viz. výše, Podkapitola 2.1.1.

⁴³ BOBEK, M. a kol. *Judikatura a právní argumentace*. Praha : Auditorium, 2013, s. 9., DUŠEK, M. *Závaznost soudních rozhodnutí v (nejen) daňových sporech*. Daňový expert, ročník 2011, číslo 5, strana 15, Praha : Wolters Kluwer.

argumentuje významem ustálené judikatury, zejména pokud se týče nejvyšších soudních instancí. Podtrhován je fakt, že soudy nižších instancí se mají přidržovat judikatury instancí vyšších, zejména pak nejvyšších soudů. Jinak judikovat mají jen v případě, když jejich rozhodovací práce je nejednotná nebo se tu objevilo nové, od dosavadního pojmání odchylné stanovisko Ústavního soudu či Evropského soudu pro lidská práva.⁴⁴

Pro zaměstnance, který se snaží i s pomocí dostupné judikatury zodpovědět otázku, zda mu zaměstnavatel v konkrétním případě dal výpověď v souladu se zákonem, je ovšem třeba teoretické názory na právní význam judikatury v českém právním prostředí převést do reality. Současný trend nižších soudních instancí představuje, mnohdy až slepé, opisování vybraných částí rozhodnutí, dříve rozhodnutých nejvyššími soudními stolicemi. Nižší soudy tím do jisté míry rezignují na vlastní interpretační činnost a vyjádření vlastního názoru. „Je v tom i kus opatrnickví, ale také pohodlnosti: proč rozhodovat jinak, vždyť nám to stejně zruší/potvrdí. Lze si samozřejmě položit otázku, zda mají za všech okolností pravdu a jistě tomu tak není, nicméně je to realita a jen stěží ji bude možno nasměrovat jinak.“⁴⁵

Lze proto předpokládat, že v případě sporu se minimálně první soudní instance v naprosté většině případů přikloní k názoru vyjádřeného v některém dřívějším rozhodnutí nejvyšších soudů. To ovšem za předpokladu, že soud nižšího stupně bude s tímto judikátem obeznámen, a to ať již z vlastní iniciativy, bude-li na takovýto rozsudek poukázáno některou ze stran sporu. Proto je velice žádoucí, aby zaměstnanec, který hodlá napadnout neplatností výpověď z organizačních důvodů, byl kromě zákonného textu a správného způsobu jeho výkladu, seznámen také s judikaturou vztahující se k jeho konkrétní situaci.

Pro účely této práce bude tedy použito relevantní dostupné judikatury v návaznosti na Část 2 „Interpretace právní úpravy propouštění z organizačních důvodů“. Jestliže byl v Části 2 podán právní výklad zákonného ustanovení, jako primárního pramene práva, poté by Část 3 měla představovat rozšíření tohoto výkladu o právní názory vyplývající z judikatury, jakožto podpůrného nebo též nepřímého pramene práva. Pomocí studia judikatury by také mělo dojít

⁴⁴ MATES, P. *Jiné prameny práva*. Jurisprudence, ročník 2013, číslo 1, strana 22. Praha : Wolters Kluwer.

⁴⁵ Tamtéž, s. 22

k vyjasnění některých sporných a nejednoznačně interpretovatelných pojmů. Tím by měl být vytvořen ucelený obraz o obsahové náplni a významu problematiky výpovědi z organizačních změn.

Vzhledem k tomu, že se znění současného § 52 ve zkmaných písmenech a) až c) zcela shoduje se zněním § 46 odst. 1 v písmenech a) až c) zákoníku práce z roku 1965, je možné pro účely tohoto pojednání využít také judikaturu vztahující se k tomuto předchozímu zákoníku práce.

3.2 Soudní judikatura společná pro § 52 písm. a) až c) ZPr

Jestliže bylo výše v Kapitole 2.3 zmíněno, že rozhodnutí o organizačních změnách nepředstavuje z formálního hlediska právní úkon, ale že se jedná o úkon faktický, je třeba zodpovědět otázku, kdo takovéto rozhodnutí může platně učinit. Dle judikatury vážící se k zákoníku práce z roku 1965 „je ten, kdo je oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní úkony, je také jménem zaměstnavatele oprávněn k tzv. faktickým úkonům a i takové jeho jednání v tomto směru zaměstnavatele zavazuje.“⁴⁶ S odkazem na výklad podaný výše při interpretování pojmu zaměstnavatel⁴⁷ půjde tedy typicky o statutární orgány obchodních korporací.

Další obecnou otázkou, která nebyla v druhé části této práce pomocí metod interpretace dostatečně podrobně vyřešena, je problematika vymezení výpovědních důvodů do zaměstnavatelem sestavované výpovědi. V Podkapitole 2.3 bylo zmíněno, že výpověď musí znít toliko na výpovědní důvod uvedený v § 52 ZPr, přičemž bylo také vysvětleno, jak by soudy způsob formulace výpovědního důvodu ve smlouvě vykládaly. Nicméně naskýtá se otázka, zda by výpověď mohla znít i na více výpovědních důvodů zároveň. Judikatura s takovouto možností počítá, přičemž mnohost výpovědních důvodů by znamenala, že soud by v případě sporu o platnost výpovědi musel zkoumat naplnění každého z výpovědních důvodů samostatně. V takovém případě potom

⁴⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

⁴⁷ Viz. výše, Podkapitola 2.3.1 a).

bude postačovat, jestliže byl skutkově naplněn alespoň jeden z uvedených výpovědních důvodů.⁴⁸

V souvislosti s formulováním výpovědí z organizačních důvodů je vhodné zmínit také poměrně čerstvý rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 3. 2015, který se věnuje způsobu, jakým jsou ve výpovědi vyličený skutkové okolnosti daného případu. Podle tohoto rozhodnutí tedy „skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď“.“⁴⁹

Zásadní význam pro § 52 písm. a) až c) ZPr má také rozsudek Nejvyššího soudu ČR, vztahující se k přelomu roku 2006 a 2007, kdy pozbyl platnosti zákoník práce z roku 1965 a nabyt účinnosti nový zákoník práce z roku 2006. Zákoník práce z roku 1965 totiž obsahoval ve svém § 46 odst. 2 pravidlo známé jako nabídková povinnost. Podle tohoto ustanovení mohl dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze tehdy, jestliže neměl možnost ho nadále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště a zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu byl zaměstnavatel povinen nabídnout v místě, na který bylo sjednáno místo výkonu práce, nebo v místě bydliště zaměstnance. S účinností zákoníku práce z roku 2006, který ustanovení o nabídkové povinnosti postrádá, však vyvstala otázka, zda vypuštění tohoto ustanovení bylo úmyslné a znamená tedy, že zaměstnavatelé již nemusí tuto nabídkovou povinnost plnit, nebo zda v pracovním právu stále existuje a lze ji dovodit z jiných ustanovení zákoníku práce i bez explicitního vyjádření. Uspokojivě byla tato problematika vyřešena judikaturou až po více než šesti letech, když dne 26. 9. 2012 Nejvyšší soud ČR rozhodl, že „podle právní úpravy pracovněprávních vztahů účinné od 1. 1. 2007 zaměstnavatel může dát zaměstnanci platnou výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zák. práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou

⁴⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

⁴⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1234/2014.

práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná.⁵⁰

3.3 Soudní judikatura relevantní k § 52 písm. a) ZPr

V souvislosti s aplikací výpovědního důvodu podle § 52 písm. a) ZPr řešila judikatura především pojem „část zaměstnavatele“ a dále musela vymezit, co se rozumí zrušením takovéto části zaměstnavatele.

Pojem „část zaměstnavatele“ musela judikatura definovat již za účinnosti zákoníku práce z roku 1965, a to v rámci sporu mezi Českými drahami a jejich bývalým zaměstnancem, který obdržel výpověď podle tehdejšího § 46 odst. 1 písm. a), který se plně shoduje s § 52 písm. a) současného zákoníku práce. Důvod k této výpovědi spatřoval zaměstnavatel v tom, že se rozhodl zrušit pracoviště vrátnice. V rámci rozsudku k tomuto sporu se Nejvyšší soud ČR vyjádřil, že „částí organizace lze ... rozumět organizační jednotku, útvar nebo jinou složku organizace, která vyvíjí - má-li vyhovovat požadavku na zrušitelnost, přemístitelnost a převoditelnost - v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, je zpravidla uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace.“⁵¹ Při vymezování části organizace je tak v první řadě třeba šetřit, zda konkrétní část organizace disponuje určitými majetkovými hodnotami. Bez nich není možné o části organizace hovořit ani v případě, že pracovníci představují relativně uzavřenou skupinu. Podle předmětného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR je pro část organizace „charakteristické spojení hmotných a osobních složek činnosti. Dochází-li ke zrušení, přemístění nebo převedení části organizace, pak takovéto opatření se nemůže dotýkat jen jejího osobního prvku (pracovníků v ní působících), ale vždy také jejích hmotných složek; takové organizační opatření se zpravidla projeví

⁵⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011.

⁵¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/1996.

v tom, že organizace přestane nadále vyvíjet takovou činnost, kterou dosud vykonávala zrušená nebo převedená složka, nebo že nadále tuto činnost začne vykonávat na jiném místě⁵². Na druhou stranu lze však připustit, že za část organizace by bylo možné považovat i takovou část, kde se souborem majetkových hodnot, ve smyslu vymezení z předmětného judikátu, bude souviset pracovní činnost pouze jediného zaměstnance.

Z období účinnosti zákoníku práce z roku 1965 je také rozsudek Nejvyššího soudu ČR, který se přiblížit, co se rozumí zrušením části zaměstnavatele. Podle tohoto judikátu tak „z důvodu zrušení své části může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce z roku 1965, jen tehdy, jestliže nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a jestliže proto pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy“.⁵³ Tento rozsudek Nejvyššího soudu ČR má zásadní význam i v tom směru, že vněm je také naznačeno tzv. objektivní hledisko používané výše v této práci. Z textu judikátu totiž vyplývá, předpoklad, že zaměstnavatel musí pozbýt možnost přidělovat zaměstnanci práci reálně – tedy z objektivního hlediska a nikoliv pouze ze subjektivního pohledu zaměstnavatele.

Na zajímavou skutečnost z právní praxe poukazuje také usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2010, podle kterého „organizační opatření, jímž (jimiž) zaměstnavatel sleduje omezení svých výrobních nebo jiných činností, aniž by došlo k úplnému zastavení těchto aktivit, není zrušením zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) zák. práce.“⁵⁴ Tento judikát naznačuje, že v praxi může ze strany zaměstnavatelů docházet – ať již úmyslně nebo neúmyslně – k mylné interpretaci § 52 písm. a) ZPr a § 52 písm. c) ZPr v tom smyslu, že obě tato ustanovení zkombinují k jejich vlastnímu prospěchu. Tím, že zaměstnavatel podřadí organizační změny, při kterých se neruší činnosti zaměstnavatele, ale např. pouze snižuje objem výroby, pod § 52 písm. a) ZPr a nikoliv § 52 písm. c) ZPr má za následek, že se

⁵² Tamtéž.

⁵³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.

⁵⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

zaměstnavatel nemusí zabývat problematikou nadbytečnosti zaměstnavatele a příčinné souvislosti této nadbytečnosti s provedenou organizační změnou. Naoko se tak tváří, že se zrušila část zaměstnavatele, při které může dle § 52 písm. a) ZPr dát výpověď dotčeným zaměstnancům bez toho, aby musel argumentovat jejich nadbytečností.

3.4 Soudní judikatura relevantní k § 52 písm. b) ZPr

Soudní judikatura k § 52 písm. b) ZPr není příliš bohatá, a to především proto, že většina z problematiky tohoto písmena je již uspokojivě vyřešena judikaturou k § 52 písm. a) ZPr. Na písm. b) tak lze vztáhnout judikaturu k písm. a) vztahující se k vymezení pojmů „zaměstnavatel“ a „část zaměstnavatele“.

Jediné, co tak chybí u § 52 písm. b) ZPr judikatorně definovat je pojem „přemísťování“. Avšak ani nad tímto pojmem nevyvstalo v minulosti mnoho sporů, které by musely být rozhodovány až nejvyššími soudními instancemi. S ohledem na interpretaci § 52 písm. b) ZPr provedenou výše v této práci je totiž zřetelné, že prostoru pro sporné výklady pojmu „přemísťování“ není mnoho. Právní věda dospěla k jednoznačnému výkladu, podle kterého se přemísťování zaměstnavatele (resp. jeho konkrétních činností – viz výše výklad k pojmu „zaměstnavatel“ a „část zaměstnavatele“), porovnává s místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě. Podle toho, zda toto místo přemístění přesahuje místo výkonu práce, je dán důvod pro výpověď podle § 52 písm. b) ZPr, či nikoliv.

Podle jediného významnějšího judikátu Nejvyššího soudu ČR v této věci tedy například v situaci, kdy „je v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, je možno za přemístění zaměstnavatele (nebo jeho části) ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. b) zák. práce pokládat změnu jeho sídla.“⁵⁵ V současné době tento rozsudek samozřejmě odpovídá § 52 písm. b) ZPr, který zní stejně, jako tehdejší § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z roku 1965, citovaného v judikátu.

⁵⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

3.5 Soudní judikatura relevantní k § 52 písm. c) ZPr

3.5.1 Organizační změny

Obsah pojmu „organizační změny“ je v zákonném ustanovení § 52 písm. c) ZPr přiblížen alespoň demonstrativním výčtem případů, ve kterých se jedná o organizační změnu, přičemž závěr tohoto ustanovení ponechává – typicky pro demonstrativní výčet – otevřenou sběrnou kategorii v podobě „jiné organizační změny“. Na druhou stranu je však třeba ve smyslu judikátu Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 5. 2012 ustanovení § 52 písm. c) ZPr chápat tak, že „obsahuje jediný zákonný důvod výpovědi, jímž je nadbytečnost zaměstnance v důsledku (jakékoliv) organizační změny; okolnost, že uvedené ustanovení blíže charakterizuje povahu přijatého organizačního opatření, popřípadě uvádí jeho hospodářský účel (kauzu), neznamena, že obsahuje více zákonných důvodů, které mohou být podkladem výpovědi“.⁵⁶

Jestliže bylo výše v souvislosti s přijímáním rozhodnutí o organizačních změnách zmíněno, že se nejedná o právní, ale toliko o faktický úkon zaměstnavatele, potom, je z tohoto pravidla ve světle judikatury Nejvyššího soudu ČR třeba vyvozovat, že soud nemůže přezkoumávat platnost takového rozhodnutí z pohledu rozporu s dobrými mravy a jinými důvody neplatnosti dle § 580 nového občanského zákoníku, resp. § 20 zákoníku práce. Pokud tedy vznikne „pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel – fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele – právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn.“⁵⁷

Pouze pro úplnost je třeba zmínit závěry judikatury, podle kterých, se zaměstnanec musí od zaměstnavatele dozvědět, jaké konkrétní rozhodnutí o organizační změně vedlo k tomu, že byla takovémuto zaměstnanci dána výpověď. Pokud by zaměstnavatel zaměstnanci alespoň základní informaci o přijaté organizační změně nesdělil, neměl by tento zaměstnanec možnost posoudit, zda se skutečně jednalo o organizační změnu v pravém smyslu a zda mu

⁵⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1138/2011.

⁵⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2358/2011.

výpověď na základě tohoto výpovědního důvodu byla dána v souladu se zákonem. Organizační změna musí být tedy zaměstnanci známa z důvodu přezkoumatelnosti. Navíc je třeba poukázat na to, že „povinnost tvrzení a povinnost důkazní o splnění předpokladů pro platnou výpověď z pracovního poměru danou zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce (z roku 1965) a procesní odpovědnost z toho vyplývající (břemeno tvrzení a břemeno důkazní) nese v řízení před soudem zaměstnavatel i tehdy, tvoří-li některý z těchto předpokladů jeho obchodní tajemství.“⁵⁸ Tedy i pro případ, že rozhodnutí o organizační změně nebo samotné provedení organizační změny splňuje zákonné předpoklady institutu obchodního tajemství dle § 504 nového občanského zákoníku, musí zaměstnavatel zaměstnanci tuto část svého obchodního tajemství odtajnit. Rozsah a podrobnost informace o organizační změně není ani zákonem ani judikaturou řešena, a proto je třeba přijmout závěr, že je třeba sdělit alespoň tolik, aby zaměstnanec byl schopen posoudit, zda se jednalo o organizační změnu ve smyslu § 52 písm. c) ZPr a zda se skutečně mohl stát v jejím důsledku nadbytečným.

3.5.2 Nadbytečnost zaměstnance

Ve vztahu k nadbytečnosti zaměstnance je v první řadě třeba zmínit judikát, který dochází ke stejným závěrům, ke kterým bylo dospěno v druhé části této práci. Ačkoliv se jedná pouze o rozsudek krajského soudu, navíc již z roku 1967, je zde potvrzen názor, že výběr nadbytečného zaměstnance z množiny zaměstnanců, na které se provedené organizační změny a tudíž i nadbytečnost vztahuje, je zcela v rukou zaměstnavatele. Přitom „soud nemůže v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.“⁵⁹

Jestliže výše bylo vyloženo, že výpověď dle § 52 písm. c) ZPr, slouží nejen jako nástroj při snižování stavu zaměstnanců, ale také jako instrument při změně kvalifikačního složení zaměstnaneckého kolektivu, poté je třeba poukázat

⁵⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.

⁵⁹ Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66.

na judikát Nejvyššího soudu ČR, který k těmto závěrům také dochází. Podle tohoto rozhodnutí ze dne 6. 6. 2002 „rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců“.⁶⁰ Takovéto situace by potom mohla nastat právě jako následek rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně spočívající v rušení pracovních pozic s nižšími kvalifikačními požadavky na zaměstnance a vytvořením většího počtu pracovních pozic s vyššími kvalifikačními požadavky.

3.5.3 Příčinná souvislost mezi organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance

Problematika příčinné souvislosti mezi provedenou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance je z pohledu judikatury zřejmě nejčastější oblastí § 52 písm. c) ZPr, ve které zaměstnanci při výpovědi podle tohoto výpovědního důvodu udělají chybu – ať již úmyslně, nebo neúmyslně.

Nejznámější chybou zaměstnavatele přitom je situace, kdy se zaměstnavatel snaží zbavit nepohodlného zaměstnance výpovědí podle § 52 písm. c) ZPr, ovšem vzápětí na stejné nebo pouze jinak označené pracovní místo přijme zaměstnance nového. Těmto mylným interpretacím zákona musela učinit přítrž soudní moc, která mnoho podobných případů rozhodla tak, že v takovémto případě chybí právě kauzální nexus, který by spojoval rozhodnutí o organizační změně a nadbytečnost zaměstnance. Soudy navíc judikovaly, že právě aspekt „přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu“.⁶¹ Je vhodné si povšimnout záměrně použitého slova „zpravidla“ v textu judikátu. Jistě lze totiž vymyslet různé případy, kdy v souladu se zákonem může dojít k výpovědi dle § 52 písm. a) ZPr a přitom k přijetí nového zaměstnance na obdobnou pracovní pozici.

⁶⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

⁶¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001.

Mohlo by se jednat například o situaci popsanou v předcházející podkapitole 3.5.2., tedy případ, kdy zaměstnavatel zvyšuje rozhodnutím o organizační změně kvalifikační požadavky na určitých pracovních pozicích (např. z důvodu zavedení technologií náročnějších na obsluhu).

V podobném smyslu vyznívá rovněž judikát Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2003, ve kterém byla řešena otázka, zda může zaměstnavatel v souladu se zákonem dát zaměstnancům výpověď pro nadbytečnost v případě, že se rozhodl určité práce vykonávat nikoliv svými zaměstnanci, ale prostřednictvím smluvně zavázaných smluvních partnerů. Nejvyšší soud judikoval, že „rozhodne-li zaměstnavatel, že činnost dosud vykonávanou zaměstnancem bude nadále zajišťovat jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v pracovněprávním vztahu, a že proto tímto zaměstnancem zastávané pracovní místo bude z důvodu úspory finančních prostředků zrušeno, je dán důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (z roku 1965), ledaže jde o plnění běžných úkolů zaměstnavatele, vyplývajících z předmětu jeho činnosti“.⁶² Zajímavé na tomto rozsudku je mimo jiné i to, že soud v něm vyčlenil kategorii běžných činností zaměstnavatele, vyplývajících z předmětu jeho činnosti, u kterých by výpověď dle výše uvedené logiky nebylo možné dát. Jelikož soud v rozhodnutí nerozvádí důvody, které ho vedly k takovému vyčlenění běžných činností zaměstnavatele, lze se pouze domnívat, že tak učinil například proto, aby co nejvíce ochránil zaměstnance, jelikož drtivá většina zaměstnanců plní u zaměstnavatele právě běžné úkony vyplývající z předmětu jeho činnosti. Druhým, poněkud skrytějším důvodem, který soud vedl k takovému znění judikátu, byla zcela jistě snaha, co nejvíce zaměstnavatelům ztížit přechod z pracovněprávních vztahů na nelegální „švarcsystém“ – tedy vykonávání běžných činností prostřednictvím smluvních partnerů.⁶³ Právě období vydání zmíněného rozsudku bylo dobou, kdy se praktiky „švarcsystému“ začaly naplno rozvíjet. Soud tedy svým judikátem vzkázal osobám zaměstnaným mimo úkony vyplývající z předmětu činnosti zaměstnavatele, že pouze u nich je opodstatněné, aby zaměstnavatel využíval tzv. outsourcing, tedy provádění pracovních činností na smluvním vztahu dodavatel – odběratel, zatímco zaměstnancům na běžných

⁶² Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003.

⁶³ Zákonný zákaz „švarcsystému“ lze v rámci pracovního práva vyčíst především z § 74 odst. 1 ZPr, v rámci celého soukromého práva potom především z ustanovení o podnikateli, zakotvených v § 420 an. NOZ.

činnostech zaměstnavatele *de facto* sdělil, že by se proti takovýmto ilegálním praktikám zaměstnavatele měli bránit.

Další spornou otázkou, kterou musela judikatura ve vztahu k příčinné souvislosti u § 52 písm. c) ZPr postavit najisto, byla situace, kdy zaměstnavatel dává výpověď pro nadbytečnost, ačkoliv účelu, kterého sleduje svým rozhodnutím o organizační změně, bude v nejbližší době dosaženo i bez potřeby takového rozhodnutí. Nejvyšší soud ČR v tomto případě judikoval, že pokud rozhodne „zaměstnavatel nebo příslušný orgán o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce (z roku 1965), v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců“.⁶⁴ Dle dikce tohoto rozsudku je navíc irelevantní, zda se zaměstnavatel například chystal prodloužit zaměstnanci pracovní poměr, který mu měl skončit uplynutím doby. Je tak zamezeno spekulativnímu jednání ze strany zaměstnavatele a využití § 52 písm. c) ZPr k selekci nepohodlných zaměstnanců, kteří mají pracovní poměr na dobu neurčitou. Je ovšem třeba zkoumat účel, ke kterému provedená organizační změna sleduje, jelikož ani tento judikát neuzavírá cestu k obměně zaměstnanců v případě změny kvalifikačních předpokladů.

Poslední věc, kterou zbývá doplnit judikaturou ve vztahu k příčinné souvislosti, je otázka časové souvislosti skončení pracovního poměru na základě výpovědi dle § 52 písm. c) ZPr a okamžiku nabytí účinnosti provedených organizačních změn. V závěru části této práce věnované interpretaci zákonných ustanovení bylo v podkapitole 2.3.3 formulováno pravidlo, podle kterého by měla být příčinná souvislost mezi organizační změnou a stavem nadbytečnosti naplněna ještě v době, kdy je zaměstnanec stále zaměstnancem. Tento do jisté míry potvrzuje rovněž judikatura, navíc však vyřešila také hraniční případy, kdy zaměstnanci končí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby typicky ke konci kalendářního měsíce, zatímco organizační změna může nabýt účinnosti například

⁶⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.

k prvnímu dni měsíce následujícího. V takových případech by se tedy účinnost organizační změny nepotkala časově s pracovním poměrem zaměstnance. Zde se jedná tedy pouze o otázku vteřiny, ve které se starý kalendářní měsíc, kdy byl ještě zaměstnanec zaměstnán, překlápí v nový měsíc, ve kterém je již v účinnosti organizační opatření, které vedlo k podání výpovědi dle § 52 písm. c) ZPr. Otázka spočívá v tom, zda je tedy třeba trvat na formálním dodržení časové příčinné souvislosti tak, jak byla výše nastíněna, nebo zda postačí určitý stupeň blízké časové souvislosti. Judikatura se rozsudkem Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 1998 distancovala od přílišného formalismu, který by zcela jistě výklad s úplným časovým překrytím znamenal, avšak příliš volnosti pro hledisko časové souvislosti ponecháno také nebylo. Dle názoru soudu je tak výpověď pro nadbytečnost neplatná, „jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán“.⁶⁵ Největší možná časová prodleva mezi skončením pracovního poměru zaměstnance a nabytím účinnosti rozhodnutí o organizační změně tak je dle názoru Nejvyššího soudu ČR pouze doba mezi dnem účinnosti organizační změny a nejbližším předcházejícím pracovním dnem, tedy typicky 1-3 dny. Z pozice zaměstnavatele si ovšem lze představit situace, kdy by bylo vhodné mít k dispozici větší časový prostor mezi skončením pracovního poměru a začátkem účinnosti organizační změny, např. k provedení změn na pracovišti, k administrativním úkonům potřebným před účinností organizační změny atd. Z pohledu zaměstnavatele naopak skutečnost, kolik dní uplynulo mezi skončením jeho pracovního poměru a účinností organizační změny nemá na zaměstnance samotného žádný reálný vliv. Pro zaměstnance je důležité pouze to, zda má možnost přezkoumat zákonnost podané výpovědi. Možnosti, jak zjistit, jaké organizační změny zaměstnavatel na pracovišti reálně provedl, a zda odpovídají rozhodnutí o organizačních změnách a formulaci výpovědi, má zaměstnanec stejně omezené jeden den po skončení jeho pracovního poměru i týden potom. *De lege ferenda* by proto bylo možné uvažovat o zvětšení prostoru této časové souvislosti, a to přímo zakotvením do zákoníku práce (spolu s ostatními návrhy *de lege ferenda* – viz níže, Kapitola 4.2). Jelikož však nelze předvídat potřeby

⁶⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/1997.

každého konkrétního případu, nabízí se použití neurčitého právního pojmu „*blízká časová souvislost*“. Den skončení pracovního poměru na základě výpovědi dle § 52 písm. c) ZPr by tak musel být v blízké časové souvislosti s účinností rozhodnutí o organizační změně. Obrysy takovéto blízké časové souvislosti by potom vykryštovali až v rámci soudní praxe.

4 PROPOUŠTĚNÍ Z ORGANIZAČNÍCH DŮVODŮ V PRAXI A NÁVRHY DE LEGE FERENDA

V úvodu této práce bylo v rámci hlavního cíle naznačeno, že by práce chtěla aspirovat na to, stát se jakýmsi vodítkem pro laickou veřejnost v problematice výpovědí z organizačních důvodů. V souvislosti s tím je však třeba zodpovědět otázku, jak se vlastně zaměstnanci problematiku propouštění z organizačních důvodů vnímají a do jaké míry jsou sami schopni správně interpretovat tak kusá zákonná ustanovení, jaká představují písmena a) – c) z § 52 ZPr.

Jednou z možností jak se dozvědět o správnosti laického „zaměstnaneckého“ výkladu k § 52 písm. a) – c) ZPr by bylo shromáždit data o reálných případech podaných výpovědí z organizačních důvodů a o následných reakcích propouštěných zaměstnanců. Analýzou podaných výpovědí by bylo zjištěno, zda v konkrétním případě došlo k uplatnění výpovědi v souladu se zákonem či nikoliv, načež by bylo zkoumáno, zda si takto podanou výpověď propouštěný zaměstnanec správně interpretoval a správně použil obranné prostředky proti nezákonné výpovědi či nikoliv. Takováto analýza by zároveň ukázala, jaké mají povědomí o správnosti interpretace § 52 písm. a) – c) ZPr zaměstnavatelé. I tato práce v počátcích cílila na shromáždění takovýchto informací o reálných výpovědních případech, avšak neochota zaměstnavatelů takovéto informace poskytnout, tento plán znemožnila.

Druhou nejvhodnější možností se proto jevílo, provést ve věci vnímání právní úpravy výpovědních důvodů pro organizační změny dotazníkové šetření. Vzhledem k tomu, že drtivá většina veřejnosti je buďto zaměstnanci, nebo zaměstnavateli, dalo se předpokládat, že prostředním dotazníkového šetření by měl být shromážděn dostatek relevantních informací pro účely následné analýzy a návrhu de lege ferenda.

4.1 Dotazníkové šetření v souvislosti s propouštěním z organizačních důvodů

4.1.1 Sestavení dotazníku a shromažďování dat

Při sestavování dotazníku byly snahy formulovat otázky tak, aby jejich zodpovězením mohly být získány informace jak od zaměstnanců, tak od případných oslovených zaměstnavatelů. Taktéž byla sestavit dotazník tak, aby poskytl informace co nejlépe vypovídající o orientaci dotazovaných v dané problematice, a zároveň, aby tyto informace byly co nejlépe uchopitelné z pohledu statistik a procentního vyjádření. Jelikož interpretace zákonných ustanovení bývá ze strany laické veřejnosti značně subjektivní, a tedy co dotazovaný, to jiný názor, byly již dopředu vyloučeny otázky otevřené, ve kterých by dotazovaní rozváděli svůj výklad zákonných ustanovení a argumenty na podporu takovéto interpretace.

Nejvhodnější se proto jevil sestavit dotazník z uzavřených otázek, ve kterých byly nastíněny modelové situace podaných výpovědí. Respondenti potom mohli odpovídat pouze na otázku, zda vylíčený případ podané výpovědi vnímají jako souladný se zákonem, či nikoliv.

Konkrétní modelové situace byly vybrány ze skutečných případů, které byly řešeny tuzemskou judikaturou, a jejichž správná interpretace je vyložena právě v části 3, věnující se propouštění zaměstnanců z pohledu soudní judikatury. Případy z judikatury byly vybrány především proto, že odrážejí skutečnou rozhodovací praxi českých soudů, a dále proto, že jedná o složitější situace, jejichž řešení není běžně zařazené do základních pracovněprávních publikací pro laiky. Aby nebyl dotazník pro respondenty časově nepřiměřeně zatěžující, bylo vybráno deset nejdůležitějších případů z judikatury.

Je také vhodné poznamenat, že respondenti byli prostřednictvím dotazníku rozděleni na skupinu zaměstnanců a skupinu zaměstnavatelů, od které se očekává větší obeznámenost s problematikou § 52 písm. a) – c) ZPr. Dále se nabízelo rozčlenit dotazované do kategorií podle dosaženého vzdělání, tak aby bylo možné posoudit, zda je mezi vzděláním respondentů a jejich náhledem na problematiku propouštění z organizačních důvodů nějaká statistická spojitost.

Co se týče samotné formy dotazování, bylo zvoleno více přístupů. Kromě toho, že byli osobně osloveni určití zaměstnavatelé a dostupný okruh známých zaměstnanců, byl dotazník zpřístupněn na prověřených dotazníkových webových portálech. Pro účely nashromáždění co nejvíce dat byl dotazník šířen také prostřednictvím služeb sociálních sítí.

4.1.2 Znění dotazníku

1) V jakém postavení působíte v pracovněprávních vztazích?

- a. Jako zaměstnavatel.
- b. Jako zaměstnanec.
- c. Žádná z předchozích odpovědí.

2) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a. Vysokoškolské a vyšší.
- b. Nižší než vysokoškolské.

3) Zaškrtněte, které z následujících modelových situací (resp. tvrzení), jsou podle Vašeho názoru v souladu se zákonem a dosavadní judikaturou Nejvyššího soudu ČR?

- a. Zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, ve které bude uvedeno více výpovědních důvodů (např. výpověď z důvodu přemístění zaměstnavatel, výpověď pro nadbytečnost, výpověď pro soustavné porušování povinností).
- b. Zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu zrušení pracovní pozice tohoto zaměstnance (organizační změny), ačkoliv by mu mohl nabídnout jinou pracovní pozici v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu a která by odpovídala sjednanému druhu práce a byla pro něho vhodná. Zaměstnavatel tedy neučinil snahu převést zaměstnance na jiné volné pracovní místo.
- c. Zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost (tzn. v důsledku provedených organizačních změn se stal

zaměstnanec nadbytečným), ačkoliv u zaměstnavatele počet zaměstnanců provedením organizačních změn neklesl, případně i stoupl.

- d. Zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, případně z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, ačkoliv z objektivního hlediska nadále může zaměstnanci přidělovat na jeho stávající pracovní pozici práci plně v souladu s pracovní smlouvou.
- e. Zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, přičemž k tomuto přemístění došlo v rámci oblasti, která byla v pracovní smlouvě sjednána jako místo výkonu práce zaměstnavatele (konkrétní město, okres, celá ČR).
- f. Zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu přemístění zaměstnavatel, přičemž nedošlo k přesunu všech činností zaměstnavatele, došlo však ke změně sídla zapsaného do obchodního rejstříku. Zaměstnanec má v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce sjednáno sídlo zaměstnavatele.
- g. V případném soudním řízení má povinnost dokázat splnění, resp. nesplnění předpokladů pro platnou výpověď pro nadbytečnost zaměstnanec (nese břemeno tvrzení a důkazní břemeno); na zaměstnavateli nespočívá tato povinnost proto, že by skutečnosti vážící se k výpovědi mohly zasahovat do jeho obchodního tajemství.
- h. Jestliže zaměstnavatel provádí organizační změny, pro které se ruší jedno pracovní místo (např. řidič kamionové dopravy), potom může dát výpověď libovolnému zaměstnanci z pracovníků zařazených na této pozici, aniž by musel výběr takového zaměstnance jakkoliv odůvodňovat.
- i. Jestliže zaměstnavatel provádí organizační změny, jejichž důsledkem má být snížení stavu zaměstnanců, potom může dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost i v případě, že k cílenému snížení stavu zaměstnanců dojde v nejbližší době jinak, např. uplynutím sjednané doby u jiných zaměstnanců, který mají pracovním poměrem na dobu určitou.

- j. Výpověď pro nadbytečnost je platná i tehdy, jestliže by podle ní měl pracovní poměr skončit dříve než jeden den předtím, než nabydou účinnosti organizační změny, kvůli kterým byla výpověď dána.

4.1.3 Analýza shromážděných dat

Provedením dotazníkového šetření, a to ať již formou veřejně přístupného elektronického dotazníku, tak formou osobního dotazování, se podařilo shromáždit téměř sto vyplněných dotazníků. Pro lepší procentuální práci s daty byl soubor vyplněných dotazníků zaokrouhlený na celých sto, a to při zachování poměru kladných a záporných odpovědí, ve kterém byly skutečně shromážděné dotazníky.

Hned v úvodu analýzy shromážděných dat je rovněž třeba poznamenat, že i přes snahu zajistit vyvážený počet dotazovaných mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, účast zaměstnavatelů na celkovém počtu dotazovaných se podařilo získat pouze ve výši 10%. Pominou-li se zanedbatelná 2% z dotazovaných, která nespádala ani do kategorie zaměstnanců ani do kategorie zaměstnavatelů, poté je možné konstatovat, že poměr dotazovaných zaměstnanců k dotazovaným zaměstnavatelům činil 90:10.

Pokud jde o dosaženou úroveň vzdělání, je třeba mít při hodnocení sesbíraných odpovědí na paměti, že téměř přesně dvě třetiny respondentů uvedly v dotazníku jako nejvyšší dosažené vzdělání vysokoškolské a vyšší, zatímco zbylá třetina zaškrtnula vzdělání nižší než vysokoškolské.

Odpovědi na jednotlivé modelové situace, resp. tvrzení byly převedeny na procentuální vyjádření, a to v tom smyslu, jaké procento respondentů by nastíněnou modelovou situací vyřešilo v souladu se zákonem a judikaturou Nejvyššího soudu ČR, nebo naopak kolik procent dotazovaných by mělo v dané situaci názor odlišný od zákona a judikatury. Procentuální podobu výsledků dotazníkového šetření tak výstižně shrnuje následující tabulka, ve které je mimo označení modelové situace a procentního vyjádření sesbíraných odpovědí shrnuta v posledním sloupci skutečnost, zda většina z dotazovaných zodpověděla v souladu se zákonem a judikaturou, či nikoliv.

Modelová situace	V souladu se zákonem a judikaturou odpovědělo	Nesprávně odpovědělo	Většina dotazovaných zodpověděla
a.	22%	78%	CHYBNĚ
b.	23%	77%	CHYBNĚ
c.	39%	61%	CHYBNĚ
d.	65%	35%	SPRÁVNĚ
e.	84%	16%	SPRÁVNĚ
f.	37%	63%	CHYBNĚ
g.	86%	14%	SPRÁVNĚ
h.	91%	9%	SPRÁVNĚ
i.	19%	81%	CHYBNĚ
j.	54%	46%	SPRÁVNĚ

Z tabulky je velice dobře čitelné, že počtu situací, ve kterých většina dotazovaných odpověděla v souladu se zákonem a judikaturou, odpovídá stejný počet situací, ve kterých bylo odpovězeno nesprávně.

U modelových situací, které většina respondentů zodpověděla chybně, vyčnívají především situace a., b., i. Zde se procento správných odpovědí pohybuje pouze okolo 20%. Jedná se přitom modelové případy, které nejsou v praxi vůbec ojedinělé. Například hned u první modelové situace se naprostá většina dotazovaných (78%) domnívala, že uvedení více výpovědních důvodů ve výpovědi je protizákonné. Podobné procento respondentů (77%) je rovněž mylně přesvědčeno, že zaměstnavatel má vůči zaměstnanci tzv. nabídkovou povinnost, tedy, že zaměstnanci musí nabídnout převedení na jinou podobnou pozici, pokud je současná pozice zaměstnance rušena v souvislosti s organizačními změnami (modelová situace b.). V tomto případě se zřejmě jedná o představu, která zůstala ve společnosti zakořeněna z dob předchozího zákoníku práce z roku 1965, který nabídkovou povinnost skutečně zakotvoval, ovšem s nabytím účinnosti nového zákoníku práce k 1. 1. 2007 byla tato povinnost pro zaměstnavatele odstraněna (viz výše, Kapitola 3.2). Nejvíce chybně zodpovězenou otázku potom představovala modelová situace pod písmenem i. Zde procento chybných odpovědí přesáhlo 80%. Tak vysoké procento

respondentů se tedy domnívá, že zaměstnavatel je oprávněn dát výpověď v souvislosti se snižováním stavu zaměstnanců i v případě, kdy k takovému snížení stavu dojde jinak, např. uplynutím platnosti pracovních smluv jiných zaměstnanců, uzavřených na dobu určitou. Takovýto výsledek je u této modelové situace velice překvapivý. S ohledem na vysoké procento zastoupení zaměstnanců mezi dotazovanými se totiž dalo očekávat, že tito budou spíše tíhnout k označování co nejvíce případů podaných výpovědí za nezákonné.

Mezi správně zodpovězenými situacemi vynikají především situace e., g. a h. V modelové situaci e. byl nastíněn judikát, který zakotvil objektivní hledisko, které je třeba posuzovat při propouštění zaměstnance při rušení nebo přemísťování zaměstnavatele nebo jeho části. Vysoké procento dotazovaných (84%) přitom toto objektivní hledisko ve své odpovědi správně zohlednilo. Naprostá většina respondentů (86%) také nepochybuje o tom, že v případném soudním sporu o platnosti podané výpovědi nese důkazní břemeno a břemeno tvrzení zaměstnavatel, a to i v případě, že skutečnosti týkající se daného případu představují jeho obchodní tajemství. U modelové situace h. bylo dosaženo nejvyšší shody mezi všemi respondenty z celého dotazníkového šetření. Naprostá většina dotázaných si tak je vědoma toho, že při rušení určité pracovní pozice může zaměstnavatel při propouštění libovolně volit mezi více zaměstnanci zařazenými na této pozici, aniž by musel svůj výběr nějakým způsobem zdůvodňovat.

4.1.4 Závěry plynoucí z provedeného šetření

S ohledem na poměr mezi dotázanými zaměstnanci a dotázanými zaměstnavateli (90:10) nám dotazníkové šetření poskytlo poznatky především o kategorii zaměstnanců. Na druhou stranu se ovšem lze domnívat, že takovýto poměr mezi zaměstnanci a zaměstnavateli by ve velmi hrubých rysech mohl poskytovat obraz o složení celé společnosti. Vezme-li se v potaz, že z pozice jakéhosi zaměstnavatele by dotazník mohla vyplňovat každá osoba, která působí v práci na vedoucí pozici (tedy řídí jiné pracovníky), potom by ve společnosti poměr zaměstnanců k zaměstnavatelům 90:10 skutečně mohl platit. Jedná se

ovšem pouze o velice hrubé odhady, jelikož nejsou dostupná žádná data v této otázce, a to především s ohledem na problém určení, koho ještě považovat za zaměstnance a koho už za zaměstnavatele pro účely tohoto dotazníkového šetření. Přijme-li se ovšem tento zjednodušující předpoklad, potom lze z provedeného dotazníkového šetření vyvodit následující závěry.

Pokročilejší problematiku podaných výpovědí dokáže společnost správně posoudit v souladu se zákonem a judikaturou Nejvyššího soudu ČR přibližně v každém druhém případě. Ačkoliv v některých problematických otázkách nepřesahuje procento špatně posuzujících dvě třetiny, v určitých situacích by podanou výpověď posoudilo špatně více než 80% společnosti. Na druhou stranu ovšem i u správně zhodnocených situace existují případy, kdy by řešení souladné se zákonem a judikaturou volilo více než 80% dotazovaných.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že potřeba zvýšení povědomí společnosti o problematice propouštění zaměstnanců v souladu s organizačními změnami existuje. Jelikož celková neobeznámenost s řešením dané problematiky nepředstavuje nikterak závratné procento (50%), je zřejmé, že určité základní znalosti ve společnosti na toto téma jsou. Při snaze ještě více vylepšit orientaci v této problematice by tak mělo být cíleno především na ty oblasti problematiky výpovědí z organizačních důvodů, ve kterých procento neznalosti dosahuje vyšších mezí. Logicky tak lze dospět doporučení, aby ty judikatorní závěry, o kterých má společnost nejmenší povědomí, byly společnosti určitým vhodným způsobem přetlumočeny. Nejde přitom pouze o to zajistit jejich dostupnost, jelikož judikatura Nejvyššího soudu ČR je přirozeně veřejně dostupná. Jde tedy o to, vtělit závěry z těch nejdůležitějších judikátů do média, se kterým společnost nejčastěji v souvislosti s problematikou výpovědí pracuje. Tímto médiem je tedy bezpochyby zákon, myšleno zákoník práce, konkrétně § 52 písm. a) až c) ZPr.

4.2 *Návrhy de lege ferenda*

Jak již bylo v úvodu této práce poznamenáno, představuje právní úprava propouštění z organizačních důvodů velice skoupá ustanovení. S ohledem na veškeré skutečnosti uvedené v této práci, tedy především s ohledem na výsledky interpretace podané v části 2 této práce, dále vzhledem k utřídění a analýze relevantní tuzemské judikatury a v neposlední řadě také s odkazem na výsledky dotazníkového šetření, navrhuje tato práce *de lege ferenda* znění § 52 ZPr v níže uvedené podobě.

§ 52

- (1) *Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů uvedených v § 52a.*
- (2) *Výpověď dle odst. 1 může znít i na více výpovědních důvodů uvedených v § 52a.*
- (3) *Před podáním výpovědi dle § 52a nemá zaměstnavatel povinnost nabídnout zaměstnanci převedení na jinou práci.*
- (4) *Výpověď dle § 52a odst. 1 a 2 může dát zaměstnavatel zaměstnanci pouze tehdy, pokud na zaměstnavateli nelze spravedlivě považovat, aby zaměstnanci nadále přiděloval práci dle stávající pracovní smlouvy.*
- (5) *Částí zaměstnavatele je třeba pro účely § 52a odst. 1 a 2 rozumět organizační jednotku, útvar nebo jinou složku organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky a prostory k provozování této činnosti, je zpravidla uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace*
- (6) *Pro vymezení jiných činností (úkolů) dle § 52a odst. 1 a 2 se použije ustanovení § 338 odst. 2 přiměřeně.*
- (7) *Výpověď dle § 52a odst. 3 může dát zaměstnavatel i v případě, že se celkový počet zaměstnanců u zaměstnavatele v důsledku provedených organizačních změn nesníží.*

- (8) *Výpověď podle § 52a odst. 3 je neplatná, jestliže by podle ní měl pracovní poměr skončit dříve než jeden den předtím, než nabydou účinnosti organizační změny, kvůli kterým byla výpověď dána.*

§ 52a

- (1) *Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď v případě, že se ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Zrušením zaměstnavatele nebo jeho části je třeba chápat veškeré situace, kdy zaměstnavatel ukončí podnikání nebo ukončí vykonávání jiných činností (úkolů), kvůli kterým tohoto zaměstnance zaměstnával.*
- (2) *Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď v případě, že se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část. Přemístěním zaměstnavatele nebo jeho části je třeba chápat přemístění podnikání nebo jiných činností (úkolů), kvůli kterým tohoto zaměstnance zaměstnával.*
- (3) *Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď v případě, že se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Výpověď dle tohoto odstavce může dát zaměstnavatel i v případě, že se celkově nesnižuje počet zaměstnanců u zaměstnavatele. Jestliže zaměstnavatel provádí organizační změny, jejichž důsledkem má být snížení stavu zaměstnanců, potom nemůže dát zaměstnanci výpověď podle tohoto odstavce, jestliže by k zamýšlenému snížení stavu zaměstnanců došlo v průběhu výpovědní doby v důsledku jiné, zaměstnavateli předem známé skutečnosti.*
- (4) *Zachovalé znění současného § 52 písm. d) ZPr.*
- (5) *Zachovalé znění současného § 52 písm. e) ZPr.*
- (6) *Zachovalé znění současného § 52 písm. f) ZPr.*

(7) Zachovalé znění současného § 52 písm. g) ZPr.

(8) Zachovalé znění současného § 52 písm. h) ZPr.

ZÁVĚR

Závěrem je třeba nejprve konstatovat, že práce se přidržela struktury nastíněné v úvodu a směřovala tak k naplnění primárního i sekundárního cíle tak, jak byly vymezeny.

Z první části zcela jasně vyplynula závažnost zkoumané problematiky problematiky. Nejprve zde byl v kapitole nazvané Fenomén práce vydefinován pojem práce a následně byl vyzdvihnut význam tohoto fenoménu. K nastínění významu práce přispělo jak pojednání o funkci práce, tak historický výklad k vývoji práce a pracovněprávního vztahu. V další kapitole této části potom byly popsány psychologické a sociologické důsledky, které postihnout naprostou většinu propouštěných zaměstnanců. Rovněž z této kapitoly tak vyplynulo, jak významné je znát správnou obsahovou náplň zákonných výpovědních důvodů a tím i odpověď na otázku, zda je daná konkrétní výpověď v souladu se zákonem, či nikoliv.

V druhé části byla nejprve věnována pozornost přiblížení problematiky interpretace právních norem (kapitola 2.1), když byl nejprve vymezen pojem interpretace, a dále potom byly vymezeny jednotlivé subjekty, které interpretaci právních norem mohou provádět a provádí. Zcela zásadní otázkou v této oblasti je, zda je výklad interpretujícího subjektu závazný pro veřejnost, či nikoliv. I na tuto otázku práce odpovídá, když u jednotlivých subjektů vždy uvádí, zda má jejich výklad právní závaznost. Po pojednání o subjektech interpretace se práce stručně věnuje také metodám, které jsou subjekty při interpretaci používány. Jednotlivé metody jsou krátce objasněny, přičemž jsou uvedeny i jejich latinské názvy, jelikož v takové podobě jsou běžně v právní vědě a především protom i v soudních rozhodnutích používány.

Následně je již pracováno přímo se zákonným textem, a to, když je v kapitole 2.2 nastíněn především pomocí metody systematického výkladu charakter právní úpravy propouštění z organizačních důvodů. Důležitým závěrem, ke kterému se v tomto pojednání dospívá je, že právní úprava výpovědi z organizačních důvodů a vlastně celý § 52 ZPr představují kogentní právní normy, od kterých se není možné dohodou odchýlit.

V kapitole 2.3 jsou poté rozebírány jednotlivé výpovědní důvody, tedy písm. a) až c) z § 52 ZPr. Zatímco písm. a) a b) představují vnější organizační změny, kvůli kterým zaměstnavatel z objektivního hlediska nemůže přidělovat nadále určitým zaměstnancům práci, písm. c) je považováno za organizační změnu vnitřní, vycházející z určitého vnitřního rozhodnutí zaměstnavatele o provedení organizačních změn. Proto také není v případě výpovědního důvodu podle písm. c) třeba zkoumat objektivní hledisko charakteristické pro výpovědní důvody písm. a) a b). Jednotlivé výpovědní důvody jsou v této kapitole interpretovány slovo po slově i ve vzájemných souvislostech, přičemž je nejvíce využit gramatický a analogický výklad. Ze zdrojů potom našla v této kapitole největší uplatnění komentářová literatura.

Bylo by možné zhodnotit, že ve druhé části byla pomocí interpretace odhalena velká část obsahové náplně strohých zákonných ustanovení, avšak některé hraničních případy, stejně jako určité nejasné a rozporuplné situace, na které se při interpretaci zákonného textu narazilo, zůstaly otevřené s tím, že vyjasnění může přinést až rozbor soudní judikatury v části následující.

Třetí část v úvodu přiblížila, jaký je význam soudní judikatury v českém právním prostředí. Práce v tomto dospěla k praktickému závěru respektovat a řídit se rozhodnutími nejvyšších soudních instancí, bez ohledu na skutečnost, že tuzemskému právnímu prostředí, na rozdíl od toho angloamerického, není vlastní fenomén soudního precedentu.

Dále je třeba poznamenat, že se v rámci této části musela práce vypořádat se značným množstvím dostupných judikátů vztahujících se k problematice propouštění z organizačních důvodů. Nejprve tak bylo třeba ze všech relevantních judikátů vyhledaných právnickým systémem ASPI vybrat pouze ty, které nějakým způsobem rozšiřovaly výklad obsažený v zákoně. Nosné myšlenky takovýchto judikátů, tedy tzv. právní věty (*ratio decidendi*) byly poté rozděleny a zařazeny k jednotlivým výpovědním důvodům.

Třetí část tak velkou měrou přispěla k vyjasnění některých nejasných a rozporuplných situací, na které interpretace právních norem z části druhé nepostačovala.

Ve čtvrté části byly využity poznatky z části druhé a třetí, když byly pro účely dotazníkového šetření vytvořeny modelové situace podaných výpovědí odpovídající konkrétnímu soudnímu judikátu nebo závěru z interpretace. Respondenti potom byli v rámci dotazníkového šetření vyzváni, aby se vyjádřili, zda jednotlivé situace podaných výpovědí hodnotí jako protizákonné, nebo zda jsou podle nich v souladu se zákonem. Výsledky dotazníkového šetření byly zpracovány do tabulky s procentuálním vyjádřením. Z této tabulky vyplývá, že pokročilejší problematiku výpovědí z organizačních důvodů dokáže společnost správně posoudit v souladu se zákonem a judikaturou Nejvyššího soudu ČR přibližně v každém druhém případě. Ačkoliv v některých problematických otázkách nepřesahuje procento špatně posuzujících dvě třetiny, v určitých situacích by podanou výpověď posoudilo špatně více než 80% společnosti. Z toho tedy vyplývá, že by bylo vhodné povědomí společnosti o dané problematice zvýšit.

Vhodnou formou, jak zvýšit povědomí lidí o závěrech interpretace a zásadních soudních judikátech v problematice propouštění z organizačních důvodů by potom bylo, vtělit tyto myšlenky přímo do zákonného textu. V závěrečné kapitole této práce jsou tak nejdůležitější závěry z částí předchozích přetransformovány do návrhu *de lege ferenda* na změnu zákonného textu u § 52 ZPr.

S ohledem na vše výše uvedené je zřejmé, že **primární i sekundární** cíl této práce byl naplněn, a proto by nyní takto vypracovaná diplomová práce mohla představovat jakousi odbornou příručku jak pro stranu zaměstnanců, tak pro stranu zaměstnavatelů.

ZDROJE

Knižní publikace

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání, Praha : C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání, Praha : C. H. Beck, 2015, 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BOBEK, M. a kol. *Judikatura a právní argumentace*. Praha : Auditorium, 2013, 496 s. ISBN 978-80-87284-35-3.

BOGUSZAK, Jiří; ČAPEK, Jiří; GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 1.vyd. Praha : ASPI Publishing, 2003, 323 s. ISBN 80-85963-38-8.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

CIHELKOVÁ E., a kol. *Světová ekonomika. Obecné trendy rozvoje*. Praha : C. H. Beck, 2009, 273 s. ISBN 978-80-7400-155-0.

DURKHEIM, É. *Společenská dělba práce*. Praha : Centrum pro studium demokracie, 2004, 378 s. ISBN 80-7325-041-1.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 3. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2004, 343 s. ISBN 80-86473-85-6.

HAVRÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva*. 1.vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, 501 s. ISBN 978-80-7380-104-5.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání, Plzeň : Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

KNAPP, Karel. *Teorie práva*. Praha : C. H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1

KNAPP, Viktor, GERLOCH, Aleš. *Logika v právním myšlení*. 3.vyd. Praha : EUROLEX Bohemia, 2001, 230 s. ISBN 80-86432-02-5.

KÜHN, Zdeněk. *Aplikace práva ve složitých případech. K úloze právních principů v judikatuře*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2002, 419 s. ISBN 80-246-0483-3.

MACHAČ, P., ŠKOP M. *Základy právní nauky*. Praha : Wolters Kluwer, 2012, 196 s. ISBN 978-80-7357-709-4.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MATES, P. *Jiné prameny práva*. Jurisprudence, ročník 2013, číslo 1, strana 22. Praha : Wolters Kluwer. ISSN 1802-3843.

SOBEK, Tomáš. *Argumenty teorie práva*. 1. vyd. Praha : Ústav státu a práva, 2008, 330 s. ISBN 978-80-904024-5-4.

SOUŠKOVÁ, M., SPIRIT, M. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha : Oeconomica, 2014, 275 s. ISBN 978-80-245-2067-4.

ŠTIKAR, J., a kol. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha : Karolinum, 1996, 203 s. ISBN 80-7184-091-2.

ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. Praha : Wolters Kluwer, 2014, 1736 s. ISBN 978-80-7478-369-2.

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání, Praha : Wolters Kluwer, 2013, 800 s. ISBN: 978-80-7478-033-2.

Odborné časopisy a internetové zdroje

DUŠEK, M. *Závaznost soudních rozhodnutí v (nejen) daňových sporech*. Daňový expert, ročník 2011, číslo 5, strana 15, Praha : Wolters Kluwer. ISSN 1801-2779.

FETTER., R., W. *Místo výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatel*. Zdravotnické fórum, Wolters Kluwer, ročník 2013, číslo 6, str. 15. Dostupné ze systému ASPI k 26. 9. 2015.

Fourth European Working Conditions Survey. European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions., 2007. Dostupné ke dni 18. 06. 2015 z URL: <http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>.

HLOUCH, L. *Teorie mezer a současné právní myšlení*. Časopis pro právní vědu a praxi, ročník 2013, číslo 2, strana 129. Brno : Masarykova univerzita v Brně. ISSN 1210 – 9126.

Interpretace práva. Výkladový slovník. Legislativní helpdesk Úřadu vlády ČR. Dostupné ke dni 29. 6. 2015 z URL: <<https://help.odok.cz/vykladovy-slovník/-/wiki/V%C3%BDkladov%C3%BD%20slovn%C3%ADk/Interpretace+pr%C3%A1va>>.

JOUZA, L. *Výpověď pro nadbytečnost*. Bulletin advokacie, ročník 2015, číslo 1, strana 37, Praha : Česká advokátní komora. ISSN 1210-6348.

ŠUBRT, B. *K možnostem odchylovat se od zákoníku práce*. Práce a mzda, ročník 2011, č. 8. Dostupné ze systému ASPI ke dni 25. 8. 2015.

Právní předpisy

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v posledním platném znění.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v posledním platném znění.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

Zákon č. 1/1993 Sb., ústava České republiky, v platném znění.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, v platném znění.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona – občanský zákoník. Sněmovní tisk č. 362/2011. Dostupné ke dni 20. 8. 2015 z URL <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>>.

Soudní rozhodnutí

Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/1996.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/1997.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 13. 10. 2005, sp. zn. III. ÚS 494/05.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1138/2011.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2358/2011.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1234/2014.