



Zákoník práce nelze porušovat ani v době pandemie

Zdroj: shutterstock.com

Současné období restartu ekonomiky je náročné pro zaměstnavatele. Mnozí z nich mění předmět činnosti, výrobní strukturu a provádějí organizační změny. To má odraz i v uplatňování pracovněprávních předpisů, zejména zákoníku práce (dále ZP).

Ve snaze změnit složení zaměstnanců, jejich rozložení a pracovní zařazení přistupují ke skončení pracovního poměru. I při tomto operativním postupu by měli dodržovat ZP, zejména při podávání výpovědi z pracovního poměru. Dosavadní poznatky advokátů i soudců však potvrzují, že postupů v rozporu s právní úpravou není málo.

Ústní skončení

Mezi základní požadavky na způsoby skončení pracovního poměru patří písemná forma jednotlivých právních jednání. Jedná se např. o okamžité zrušení pracovního poměru, skončení ve zkušební době nebo výpovědi. ZP ve všech případech, kdy je absence písemné formy skončení pracovního poměru, uvádí, že se k takovému jednání nepřihlíží.

Mohli bychom se domnívat, že ústní skončení pracovního poměru se v personální praxi vyskytuje jen sporadicky. Opak je pravdou. Nejčastěji se podobné chyby objevují při zrušení pracovního poměru ve zkušební době a při výpovědi.

Právní úprava řeší tyto situace za pomoci nejen ZP, ale i nového občanského zákoníku č [89/2012](#) Sb. (dále OZ). **K takovému právnímu jednání, které nesplňuje požadavek písemné formy, se nepřihlíží.** V případě výpovědi z pracovního poměru, která nebyla dána písemně, to znamená neexistenci tohoto právního jednání. Důsledky výpovědi (skončení pracovního poměru) nemohou nastat, neboť výpověď neexistuje.

Právní jednání, kde ZP v příslušném ustanovení uvádí znění „nepřihlíží se,“ vůbec neexistuje, nevzniklo, je neúčinné, nicotné a zdánlivé. Nejde o absolutní ani relativní neplatnost takového právního jednání.

V těchto případech se nemůže uplatnit § 69 ZP, který stanoví postup při neplatném rozvázání pracovního poměru. **Nejde o neplatnost výpovědního důvodu, ale o posouzení právního jednání, k němuž se nepřihlíží.**

Např. nesouhlasí-li zaměstnanec s ústní výpovědí, může podat návrh k soudu podle § 80 zákona č. 99/1963 Sb. (občanský soudní řád-dále OSŘ.) ve formě tzv. žaloby na plnění. Obsah návrhu směřuje k tomu, aby zaměstnavatel nadále plnil povinnosti, které vyplývají z pracovní smlouvy.

Zdánlivé právní jednání

Tento legislativní postup se vztahuje i na případy ústního zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnancem, který „jednoduše“ oznámí zaměstnavateli, že do „práce již nepřijdu“. **I pro tyto případy platí požadavek písemné formy, jinak se k takovému zrušení nepřihlíží.**

V personální praxi takový postup a jednání smluvních stran, které by ústně zrušily pracovní poměr ve zkušební době, by vůbec nevyvolalo zamýšlené právní důsledky, tedy skončení pracovního poměru. Ten by nadále existoval. To se týká i ústní výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru.

Podle § 6 OSŘ soud v řízení postupuje předvídatelně a v součinnosti s účastníky řízení tak, aby ochrana práv byla rychlá a účinná a aby skutečnosti, které jsou mezi účastníky sporné, byly podle míry jejich účasti spolehlivě zjištěny. Ustanovení OSŘ musí být vykládána a používána tak, aby nedocházelo k jejich zneužívání. **Soud tedy může rozhodnout o tom, že smluvní strana je nadále povinna plnit povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy.**

Rovnocenná práva jako zaměstnanec má i zaměstnavatel, pokud zaměstnanec ústně zrušení pracovní poměr, ačkoliv měl povinnost to provést písemně. Zaměstnavatel rovněž může podávat návrh k soudu podle § 80 OSČ na plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovní smlouvy. V případě, že by se zaměstnanec po ústním zrušení „nevrátil“ do zaměstnání, mohl by zaměstnavatel uplatňovat nárok na náhradu škody, která mu vznikla. Například si zajistil náhradního zaměstnance, nařizoval přesčasy apod.

Uvedení důvodu

Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodů, které výslovně (taxativně) stanoví ZP (§ 52).

V písemné výpovědi, kterou dává zaměstnavatel, musí být konkrétně uveden důvod výpovědi. Nestačí jen odkaz na ustanovení ZP.

Výpověď, daná zaměstnavatelem, která se opírá o jakýkoliv jiný důvod, než stanoví ZP, nebo není vůbec odůvodněna, je neplatná a v případě soudního sporu nemá zaměstnavatel reálnou vyhlídku na úspěch. Rovněž není možné u jedné a téže výpovědi výpovědní důvod dodatečně měnit. Nemůžeme rozebírat pochybení v jednotlivých výpovědních důvodech, ale podívejme se na některá rozhodnutí Nejvyššího soudu. Měli by se jimi řídit zaměstnavatelé ve své personální praxi.

Ze soudní judikatury

Nadbytečnost i při zvýšení počtu zaměstnanců (§ 52 písm. c) ZP: Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců. Může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. ZP zaměstnavatelům umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám (NS 21 Cdo 1369/2001 (C 1248)).

Nemožnost dalšího zaměstnávání § 52 písm. c) ZP: Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu (NS 21 Cdo 1770/2001 (C 1298)).

Odlišnost předpokladů a požadavků (§ 52 písm. f.) ZP: Předpoklady a požadavky se odlišují především tím, že předpoklady stanoví právní předpisy a požadavky si určuje sám zaměstnavatel. Mohou vyplývat z pracovní smlouvy, vnitřních předpisů, příkazů vedoucího zaměstnance, nebo jsou pro řádný výkon práce všeobecně známé. Předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce představují obecné (všeobecně platné) nároky na výkon určité práce, požadavky pro výkon práce reflektují konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce vykonává. Má-li být naplněn výpovědní důvod spočívající v nesplnění požadavků, které zaměstnavatel považuje pro správný výkon sjednané práce, nesmí jít o požadavky svou podstatou nevýznamné a musí být zároveň dána absence kvality požadovaných skutečností u zaměstnance po delší dobu (z rozhodnutí NS ze dne 11.5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005).

Neuspokojivé pracovní výsledky (§ 52 písm. f) ZP: Výpověď podle § 52 písm. f) ZP může být dána pro neuspokojivé pracovní výsledky jen tehdy, jestliže zaměstnanec byl písemně vyzván v posledních 12 měsících k odstranění těchto nedostatků a v přiměřené lhůtě je neodstranil. Nestanovení přesné lhůty v písemném upozornění má za následek neplatnost výpovědi (S IV, s. 190-191).

Odstranění neuspokojivých pracovních výsledků (§ 52 písm.f) ZP): Jestliže zaměstnanec k výzvě zaměstnavatele sice dočasně odstraní neuspokojivé pracovní výsledky, ale v době posledních 12 měsíců od této písemné výzvy se stejné neuspokojivé pracovní výsledky projeví znovu, pak z hlediska splnění předpokladů platné výpovědi podle § 52 písm. f) zák. práce není třeba nové výzvy k odstranění těchto opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků (NS 21 Cdo 4066/2008 (Rc 43/2010)).

Skončení rodičovské dovolené (§ 52 písm. g): Nenastoupila-li zaměstnankyně po skončení další rodičovské dovolené do práce, která jí byla poskytnuta podle § 196 ZP, jenom proto, že neměla možnost umístit dítě do předškolního zařízení a že nemohla zajistit řádnou péči o dítě jinak, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, nemohlo být její jednání považováno za zaviněné porušení pracovních povinností, a tedy ani důvodem k rozvázání pracovního poměru (NS 21 Cdo 4411/2007 (SJ 51/2009)).

Neplatné důvody pro výpověď

V advokátní praxi je nutno rozlišovat právní formy skončení pracovního poměru k nimž se nepřihlíží (např. ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době) a způsoby, které považujeme z hlediska ZP za neplatné (např. nesprávné důvody pro výpověď.).

Zejména v současné době, kdy se zvýšil počet výpovědí z pracovního poměru z organizačních důvodů pro nadbytečnost zaměstnance, úměrně narostl i počet návrhů zaměstnanců k soudu na rozhodnutí o neplatnosti těchto výpovědí.

Soudní praxe potvrzuje, že téměř každá čtvrtá výpověď z uvedeného důvodu vykazuje legislativní nedostatky a je proto neplatná. **Výpovědní důvod, kterého zaměstnavatelé nejčastěji využívají se uplatní tehdy, jestliže 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 (§ 52 písm.c) ZP).**

Ze soudní judikatury

- Nedostatek podpisu zaměstnavatele na listině obsahující výpověď z pracovního poměru způsobuje neplatnost tohoto zrušení pracovního poměru pro nedostatek formy (Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995 (SR 1/1997)).

- Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji. (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, R 29/1997).

- Není rozhodující, jak zaměstnavatel ve výpovědi důvod právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je jedním zaměstnance vylíčeným ve výpovědi naplněn (Sborník soudních rozhodnutí IV, s. 190).

-Vzniknou-li pochybnosti o určitosti písemného projevu vůle – výpovědi z pracovního poměru a není možné provést výklad písemného projevu vůle jen na základě listiny, v níž je obsažen, je třeba se zabývat zejména tím, za jakých okolností byl projev vůle účastníka směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí učiněn a zda za těchto okolností bylo mezi účastníky zřejmé, proč byla výpověď z pracovního poměru dána (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, 21 Cdo 2999/2000).

Kdo je v zaměstnání nadbytečný

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď mimo jiné i tehdy, stane-li se 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. c) ZP. O reorganizaci či jiných organizačních změnách rozhoduje samostatně zaměstnavatel.

Zaměstnanec bude nadbytečným především proto, bude-li u zaměstnavatele snižován celkový počet zaměstnanců. ZP nestanoví kritéria závazná pro výběr zaměstnanců, s nimiž má být rozvázán pracovní poměr výpovědí. I když jde o snižování celkového počtu zaměstnanců, neprojevuje se nadbytečnost na všech úsecích činnosti zaměstnavatele a není možno z tohoto důvodu propustit kteréhokoliv zaměstnance. Zpravidla jen toho, jehož pracovní činnost je pro zaměstnavatele nadbytečná. Přitom zaměstnavatel není vázán zákonným omezením, který ze zaměstnanců by měl dostat výpověď.

Nemusí se jen snižovat

Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost není však podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců. Může k němu dojít i při zvyšování jejich počtu. Zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale i na jejich skladbě z hlediska profesí a kvalifikace. Není tedy vyloučeno, aby při nedostatku zaměstnanců určité profese nebo kvalifikace zaměstnavatel přijímal další pracovní síly při organizačních změnách a zvyšoval jejich počet a zároveň aby měl nadbytek zaměstnanců jiného povolání nebo na jiném úseku pracovní činnosti.

Nadbytečnost zaměstnance je podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru. Její splnění je zaměstnavatel povinen prokázat v případném soudním sporu. Na rozdíl od toho soudy nepřezkoumávají výběr zaměstnance, který se stal nadbytečným, protože o tom rozhoduje samostatně zaměstnavatel.

Jen po reorganizaci

Další podmínkou použití tohoto výpovědního důvodu je, že **nadbytečnost je v příčinné souvislosti se změnami v úkolech zaměstnavatele**, jeho technického vybavení nebo jinými organizačními změnami, např. v důsledku sloučení útvarů nebo rozhodnutí o snížení stavu za účelem zvýšení efektivnosti práce. Vždy musí jít o organizační změny uvnitř zaměstnavatele, které se ve svých důsledcích dotýkají potřebného počtu zaměstnanců. Výpovědní důvod by neexistoval, kdyby sice na pracovišti probíhaly vnitřní organizační změny, avšak zaměstnavatel by chtěl rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem na zcela odlišném pracovišti (např. v jiné provozovně) nebo vykonávajícím práce, které nejsou s probíhajícími změnami v žádném vztahu. **Zaměstnavatel nemůže dát výpověď** z tohoto důvodu také tehdy, 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 apod. Zde by mohla přicházet v úvahu výpověď pro neplnění stanovených předpokladů nebo požadavků kladených na práci, pokud by nebyly splněny podmínky pro použití tohoto výpovědního důvodu, nikoliv však pro nadbytečnost.

Jiné organizační změny

O nadbytečnost by se nejednalo také tehdy, kdyby sice na pracovišti probíhaly organizační změny (např. sloučení nebo rozdělení pracovišť, převod samostatné organizační jednotky k jinému zaměstnavateli), ale tyto změny by přesahovaly její rámec. Pro platnost výpovědi rovněž není nezbytné, aby v době jejího podání, byly organizační změny již realizovány. Je ovšem nutné, aby v této době již bylo o nich rozhodnuto tak, že v přiměřené době se zaměstnanec pro tyto změny stane nadbytečným. Výpovědní doba by však měla skončit tehdy, kdy organizační změnu zaměstnavatel již realizoval. *Zaměstnavatel např. k 1. březnu 2021 ruší pracovní místo. Nadbytečný zaměstnanec, jehož se týká organizační změna, může dostat výpověď z pracovního poměru tak, aby výpovědní doba skončila 28. února 2021, tedy před faktickým uskutečněním organizační změny. Výpověď by tedy měl zaměstnavatel podat nejpozději v průběhu prosince 2020.*

Ve většině případů organizační změny přesáhnou rámec zaměstnavatele a zasáhnou do práv a nároků zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že jde o objektivní situace, které zaměstnanci neovlivňují, nemohou být poškozeni a zkráceni na svých nárocích. ZP jim

proto zaručuje tzv. přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele. **Nový zaměstnavatel pak musí zaměstnancům zajistit a poskytnout stejné pracovněprávní nároky, jaké měli u původního zaměstnavatele.** Podmínkou je, že nový zaměstnavatel přebírá činnost nebo úkoly dřívějšího zaměstnavatele. Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost, 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. *Např. z podniku, který má v předmětu činnosti výrobu stavebních dílců a dřevěných výrobků bude přecházet výroba stavebních dílců k jinému subjektu, bude přicházet v úvahu použití ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.*

Snížení pracovního úvazku

V současnosti se v personální praxi objevují problémy, zda zaměstnavatel může dát výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnanci, pro kterého nemá práci na plný pracovní úvazek.

Snížení pracovního úvazku (rozsahu týdenní pracovní doby) je možné považovat za jinou organizační změnu v důsledku níž se zaměstnanec stává nadbytečným a je možné mu dát výpověď podle § 52 písm. c) ZP. Zaměstnavatel musí však splnit jednu ze základních zákonných podmínek pro platnost této výpovědi: **rozhodnout o tom, že práce zaměstnance v rámci sjednaného druhu práce podle pracovní smlouvy není zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) potřebná.**

Závěr o nadbytečnosti zaměstnance musí vycházet z druhu práce, který má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy a z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon práce v dosavadním rozsahu pro zaměstnavatele nepotřebným. ZP tak zaměstnavatelům umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám.

Nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně odpadne nejen část jeho pracovní náplně, ale i některá z více vykonávaných prací. (Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.prosince 2009, 21 Cdo 4999/2008).

Souvislost s prací

Další podmínkou použití tohoto výpovědního důvodu je, že nadbytečnost je v příčinné souvislosti se změnami v úkolech zaměstnavatele, jeho technického vybavení nebo jinými organizačními změnami, např. v důsledku sloučení útvarů nebo rozhodnutí o snížení stavu za účelem zvýšení efektivnosti práce. Vždy musí jít o organizační změny uvnitř zaměstnavatele, které se ve svých důsledcích dotýkají potřebného počtu zaměstnanců. Výpovědní důvod by neexistoval, kdyby sice na pracovišti probíhaly vnitřní organizační změny, avšak zaměstnavatel by chtěl rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem na zcela odlišném pracovišti (např. v jiné provozovně) nebo vykonávajícím práce, které nejsou s probíhajícími změnami v žádném vztahu.

Zaměstnavatel nemůže dát výpověď z tohoto důvodu také tehdy, 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 apod. Zde by mohla přicházet v úvahu výpověď pro neplnění stanovených předpokladů nebo požadavků kladených na práci, pokud by nebyly splněny podmínky pro použití tohoto výpovědního důvodu, nikoliv však pro nadbytečnost.



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů