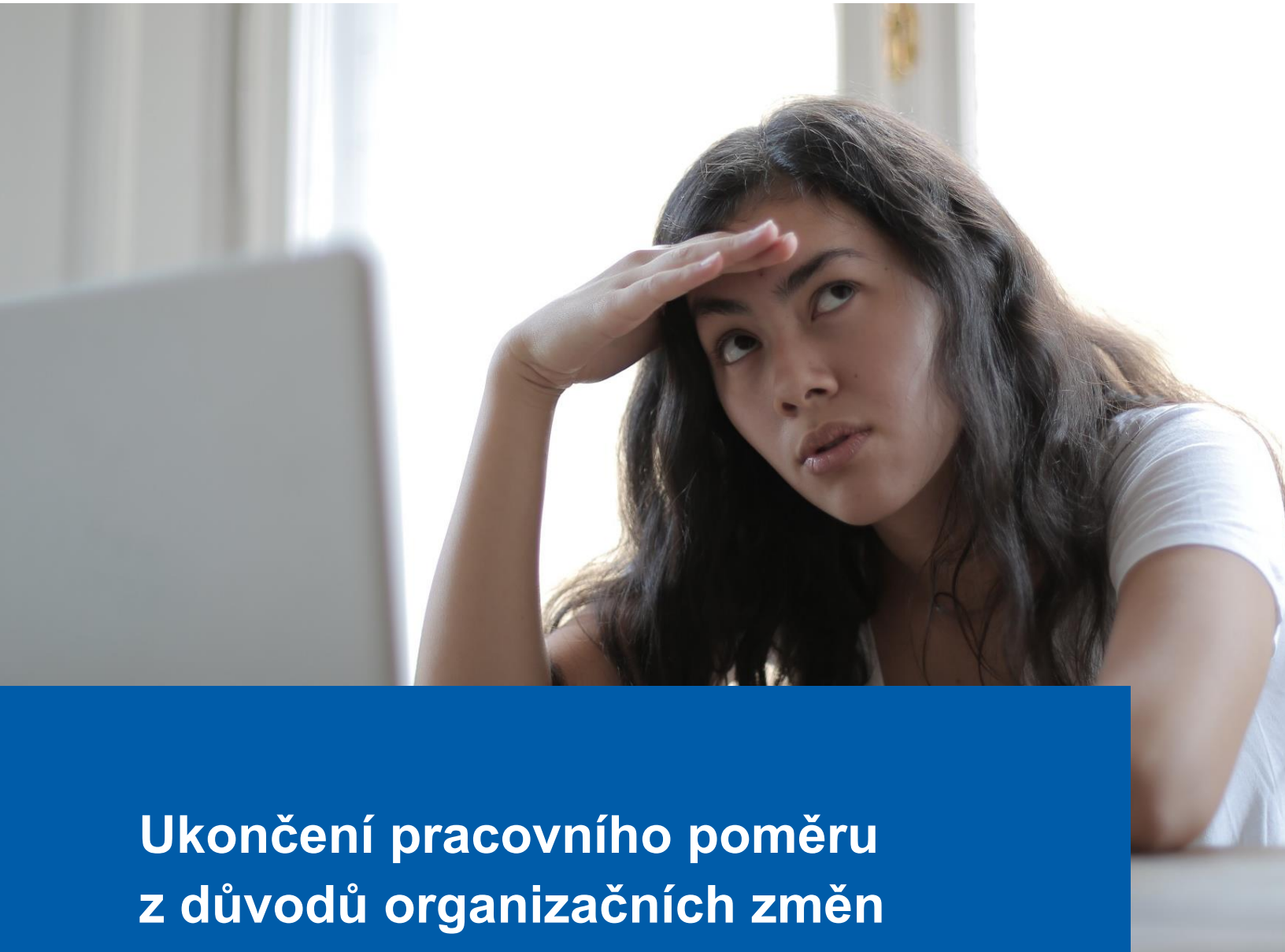


# News Flash

13. července 2020



**Ukončení pracovního poměru  
z důvodů organizačních změn**

# Ukončení pracovního poměru z důvodů organizačních změn

Přes vládní programy na podporu zaměstnanosti, které byly zaměstnavateli hojně využity – a jsme velmi rádi, že rovněž s asistencí naší kanceláře – tedy zejména programy Antivirus A a B (o nichž jsme psali [v tomto článku](#)), tak aktuálně Antivirus C (k němuž najdete podrobné informace [zde](#)), je již nyní zřejmé, že řada zaměstnavatelů musí či v dohledné době bude muset přistoupit k **propouštění svých zaměstnanců**. Ne všem zaměstnavatelům se totiž daří obnovit podnikatelskou činnost v původním rozsahu a se stejným objemem zakázek.

Je známo, že dle českých pracovněprávních předpisů je možné zaměstnance propustit jen z přesně specifikovaných zákonných důvodů. Při zhoršené hospodářské situaci zaměstnavatele, neschopnosti vytížit zaměstnance v plném rozsahu jeho pracovní doby, případně při potřebě ušetřit mzdové náklady se nabízejí důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, souhrnně označované jako organizační důvody.

## 1. Výpovědní důvody

Pod tzv. organizační důvody se řadí následující specifické, provozní situací zaměstnavatele způsobené okolnosti.

### a) Zrušení zaměstnavatele (nebo jeho části)

Zrušení zaměstnavatele (spojené se zánikem jeho podniku) je krajním řešením. V současné situaci však lze očekávat, že v některých případech přistoupí zaměstnavatelé k rušení některých svých poboček, případně samostatných oddělení. Bude-li se jednat o organizačně samostatnou jednotku, může být naplněno zrušení části zaměstnavatele a zaměstnavatel pak bude moci použít tento výpovědní důvod. Ten má např. v porovnání s nadbytečností (viz bod c) níže) výhodu v tom, že nejsou chráněny některé skupiny zaměstnanců (např. zaměstnanci na rodičovské dovolené či v pracovní neschopnosti).

### b) Přemístění sídla zaměstnavatele

Další možnou variantou řešení finančních potíží zaměstnavatele je sloučení některých poboček či přesunutí střediska podnikatelské činnosti zaměstnavatele do ekonomicky výhodnějších oblastí či prostor. Ani zde se v pracovněprávních vztazích nevychází z úzce pojaté definice sídla zapsaného v obchodním rejstříku, nýbrž myšleno je **sídlo ekonomické činnosti**, v němž má zaměstnavatel umístěn svůj závod, a v němž svým zaměstnancům přiděluje práci. Takových sídel může být samozřejmě celá řada, je proto nutné přemístění posoudit s ohledem na konkrétního zaměstnance.

Na druhou stranu je nutno vzít v potaz, že přemístěním sídla je pouze taková změna, která **není slučitelná s vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě**. Je-li tedy například místem výkonu práce zaměstnance podle pracovní smlouvy Praha a zaměstnavatel svůj závod přemísťuje z Prahy 1 na Prahu 6, nejde o okolnost, která by odůvodňovala výpověď podle tohoto ustanovení.

### c) Nadbytečnost zaměstnance

Jednoznačně nejčastějším organizačním důvodem využívaným při zhoršené hospodářské situaci zaměstnavatele je institut tzv. **nadbytečnosti zaměstnance**.

Zákon předpokládá, že výpovědi pro nadbytečnost předchází úvaha zaměstnavatele o zefektivnění provozu, zjednodušení organizační struktury zaměstnavatele, snížení počtu zaměstnanců a s tím související ušetření mzdových nákladů a podobně. Nikoliv každá organizační změna je tedy automaticky výpovědním důvodem, nýbrž musí jít o změnu, která (sama) způsobí, že se zaměstnanec se stane nadbytečným, jinými slovy zaměstnavatel nemá dostatek práce, kterou by zaměstnanci v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou mohl přidělovat. Nadbytečnost však nesmí být způsobena přímo zaměstnavatelem v tom smyslu, že na shodnou pracovní pozici přijal jiného zaměstnance, v důsledku čehož již nemůže vytížit svého dosavadního zaměstnance. Musí se vždy jednat o provozně opodstatněnou změnu, kterou musí být zaměstnavatel připraven prokázat a obhájit.

Z pohledu textu zákona není potřeba, aby se uvedená úvaha zaměstnavatele „zhmotnila“ do písemného rozhodnutí o organizačních změnách – zákon rozhodnutí vyžaduje, ale nestanoví pro něj žádnou pevnou formu. Naším klientům však vždy doporučujeme, aby takové rozhodnutí sepsali. Důvodů je několik; tím nejdůležitějším je důkazní role takového dokumentu pro případ, že zaměstnanec nadbytečnost napadne žalobou na určení neplatnosti výpovědi. Je totiž třeba vzít v úvahu, že k soudnímu jednání obvykle dochází s odstupem několika měsíců, v jejichž rámci může zaměstnavatele dojít k rozsáhlým personálním změnám a může být těžké zpětně dohledávat, jaké rozhodovací procesy zaměstnavatele k organizačním změnám a výběru nadbytečného zaměstnance vedly. Soudy přitom zcela běžně a rutinně předložení písemného rozhodnutí vyžadují.

Častou otázkou je, jak má být určeno, který konkrétní zaměstnanec se stane nadbytečným, a to zejména ve větších týmech s rovnoměrně rozdělenou a poměrně stejnorodou prací. V této souvislosti připomínáme, že by výběr zpravidla neměl předcházet samotnému rozhodnutí o organizačních změnách, nýbrž by ho měl následovat. Kritérium pro výběr pak samozřejmě nesmí být jakkoliv diskriminující (žena, protože chce v dohledné době založit rodinu, „politicky“ nepohodlný zaměstnanec apod.). Nicméně dle ustálené judikatury **náleží výběr výlučně do kompetence zaměstnavatele** a soud nemá pravomoc toto rozhodnutí přezkoumávat, nepostupoval-li zaměstnavatel v rozporu s právními předpisy (např. diskriminačně, jak uvedeno výše).

Pro všechny druhy organizačních výpovědí shodně platí, **že výpovědní důvod musí být ve výpovědi dané zaměstnavatelem důkladně popsán**, přičemž nepostačuje odkaz na příslušné ustanovení zákoníku práce (např. „vypovídáme pracovní poměr dle § 52 písm. a) zákoníku práce“), nýbrž musí být konkrétně uvedeno, v čem organizační změna spočívá, kdy k ní došlo či má dojít a jaký bude mít důsledek pro zaměstnance. Neurčitost výpovědi je jedním z nejčastějších důvodů její neplatnosti a doporučujeme tedy důrazně toto nepodceňovat, jakkoli se to může zaměstnavatelům zdát jako formalita.

Je-li ukončován pracovní poměr většího počtu zaměstnanců, je vždy třeba ověřit, zda nebyly naplněny znaky tzv. **hromadného propouštění**, které je spojeno s dalšími povinnostmi zaměstnavatele (k této problematice jsme připravili článek, který naleznete [zde](#)).

## 2. Výpověď, nebo dohoda?

Dalším častým problémem, s nímž se v praxi setkáváme, je nedůsledné či nesprávné označování ukončovacích dokumentů. Typickým příkladem je „výpověď dohodou“. Výpověď dohodou je v podstatě protimluv, který zaměstnanci otvírá prostor ke zpochybnění dokumentu a důvodů, které k rozvázání pracovního poměru vedly, a zvyšuje tedy riziko soudního sporu.

Zatímco dohoda (o rozvázání pracovního poměru) je dvoustranným právním jednáním, na kterém se (pojmově) musí podílet zaměstnavatel i zaměstnanec, výpověď je vždy jednostranná. Na takové jednostrannosti nic nemění skutečnost, že je výpověď zaměstnanci nutné předat a řada zaměstnavatelů si

pro ulehčení důkazní situace vyžádá podpis zaměstnance o převzetí. To, že zaměstnanec převzetí výpovědi potvrdí svým podpisem bez dalšího neznamená, že se s výpovědí a v ní uvedenými důvody ztotožňuje. Zatímco dohodu lze uzavřít kdykoli, z jakéhokoli důvodu či dokonce bez uvedení důvodu, vypovědět pracovní poměr může zaměstnavatel jen při splnění zákonných důvodů a dodržení všech náležitostí.

### 3. Kdo za zaměstnavatele jedná?

Jak výpověď, tak i dohoda musí být za zaměstnavatele řádně podepsány. Zde často dochází ke zbytečným komplikacím, kdy za společnost dokument podepíše osoba, která k tomu není oprávněna či u níž to může být zpochybněno. Typické je to u společností, jejichž statutární orgán je cizinec, který většinu času ani nepobývá v ČR. Někdy je přitom třeba jednat rychle, zejména je-li pracovní poměr ukončován ke konci měsíce.

Oprávnění tímto způsobem právně jednat za zaměstnavatele má vedle statutárního orgánu zpravidla též vedoucí osobního oddělení, HR manažer či osoba v obdobném postavení. Vždy je však potřeba dbát organizačních dokumentů, interních pokynů či zavedené praxe; pokud není ve společnosti zvykem, aby pracovní dokumenty podepisoval nikdo jiný než jednatel, nedoporučujeme tuto praxi překročit. Samozřejmě není vyloučeno, aby výpověď podepsala osoba k tomu řádně zplnomocněná.

### 4. Předání výpovědi

Poslední významné úskalí pak skýtá povinnost doručit zaměstnanci výpověď do vlastních rukou. Nejlepší možností je **předat výpověď zaměstnanci osobně** přímo na pracovišti či jiném místě, kde je zaměstnanec zastížen, a nechat si potvrdit její přijetí, případně ji předat za přítomnosti svědků.

Není-li osobní předání možné, lze výpověď **doručit prostřednictvím pošty**, a to na jakoukoliv adresu, která je zaměstnavateli známa, nejlépe doporučeným psaním do vlastních rukou s potvrzením o přijetí zásilky (tedy dodejkou). Není-li zaměstnanec zastížen (tj. adresa je správná, ale zaměstnanec právě není na místě), je mu do schránky vhozena výzva k vyzvednutí zásilky.

Novela zákoníku práce, která vstoupí v účinnost již 30. července 2020, přináší v otázce doručování prostřednictvím pošty pozitivní změny. Předně je sjednocena doba uložení dle zákoníku práce (která dosud činila pouze 10 dní) s obchodními podmínkami České pošty. Nově tak bude nevyzvednutá zásilka s pracovněprávním dokumentem považována za doručenu právě v **15. (kalendářní) den**. Zaměstnavatel již nebude muset doručovat na poslední mu známou adresu zaměstnance (což v praxi způsobovalo značné výkladové a důkazní problémy), nýbrž na poslední adresu, kterou zaměstnavateli zaměstnanec **písemně sdělil**. Nesídlí-li již zaměstnanec na takové adrese, považuje se zásilka za doručenu v okamžiku, kdy pošta provedla pokus o doručení; pošta na obálce vždy vyznačí datum, kdy doručení prováděla a slova „adresát neznámý“. Odpadá rovněž povinnost sepsat písemný záznam v případě odmítnutí doručované zásilky ze strany zaměstnance.

### 5. Odstupné a povinné odvody

S ukončením pracovního poměru z organizačních důvodů je spojená zákonná povinnost platit po skončení pracovního poměru zaměstnanci **odstupné**. Výše odstupného se odvíjí od délky trvání pracovního poměru a činí jedno- až trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. V dohodě se zaměstnancem, interním předpisu či kolektivní smlouvě může být přiznáno odstupné vyšší.

Zákonné odstupné není započitatelným příjmem pro účely zákona o pojistném na sociální zabezpečení a nepodléhá tak odvodům na pojistné, a to ani tehdy, je-li poskytováno ve vyšší než zákonné výši.

## 6. Neplatnost výpovědi nebo dohody

Nezřídkou v praxi zaměstnanec napadne platnost výpovědi **žalobou na určení neplatnosti**, ať již z formálních důvodů či pro její tvrzenou neoprávněnost. Právo na podání žaloby musí být uplatněno do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit (např. kdy měla uplynout výpovědní doba či kdy měl skončit v dohodě sjednaným dnem).

Upozorňujeme zaměstnavatele, že dle aktuální judikatury uvedená dvouměsíční lhůta **neběží** po dobu trvání okolností, které zaměstnanci znemožnily podání žaloby. Takovými okolnostmi jsou zejména jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (včetně lživých vyjednávání za účelem propadnutí lhůty), vyšší moc, zdravotní indispozice zaměstnance, či hrozba, kterou zaměstnavatel zaměstnanci brání v uplatnění práva.

Pokud zaměstnanec se žalobou uspěje, má to pro zaměstnavatele značně neblahé následky – nejen že je v zásadě povinen zaměstnance zaměstnat, nýbrž musí zaměstnanci dopláctet veškerou náhradu mzdy za celou dobu trvání soudního sporu (právo soudu na snížení této částky nebývá v praxi zatím příliš využíváno) a uhradit mu náklady soudního řízení. Částky se tak pohybují v řádech stovek tisíc.

## 7. Shrnutí

Ačkoliv se v řadě případů může zdát, že je řešení situace s nadbytečným zaměstnancem poměrně jednoduché, vždy doporučujeme důkladně si rozmyslet postup při ukončení pracovního poměru. Nedůslednost při dodržování zákonných podmínek má totiž tendenci vrátit se zaměstnavateli v podobě dlouhotrvajícího a velice nákladného soudního sporu. I když se může zdát situace jasná a nadbytečnost zaměstnance nezpochybnitelná, je třeba k platnému ukončení pracovního poměru dodržet řadu formalit.

V této souvislosti vám rádi poskytneme jak právní konzultaci k možnostem a řádné formulaci důvodů rozvázání pracovního poměru, tak případně vámi připravený návrh dokumentu zkontrolujeme a v případě potřeby upravíme.

Samozřejmě jsme připraveni vám rovněž výpověď či dohodu o rozvázání pracovního poměru dle vašich konkrétních provozních okolností a potřeb naformulovat. Dojde-li přes veškerou péči a snahu k soudnímu sporu o určení platnosti rozvázání pracovního poměru, nabízíme naši mnohaletou praxi v soudním zastupování klientů, samozřejmě tehdy, kdy po vzájemné konzultaci usoudíme, že vedení soudního sporu může být pro zaměstnavatele efektivní. Dle našich bohatých zkušeností však vždy doporučujeme oslovit odborníka raději dříve než později, což pro klienty obvykle znamená výraznou úsporu finanční i časovou. Kontrola a případná úprava výpovědi či dohody o rozvázání pracovního poměru jsou časově i finančně daleko méně náročné než vedení soudního sporu.

### Upozornění

Vezměte prosím na vědomí, že současné vydání newsletteru bylo připraveno pro obecnou orientaci v dané problematice a nenahrazuje vlastní odborné poradenství poskytnuté ve vztahu ke konkrétní situaci. Z důvodu průběžných změn v legislativní oblasti mohou být některé informace po zveřejnění v newsletteru předmětem dalšího vývoje a změn. Za tyto změny nenese společnost Accace odpovědnost a nezodpovídá tedy ani za možné vzniklé škody a možná rizika vyvolaná změnou stávající legislativy.

**Chcete dostávat náš newsletter  
pravidelně?**

**Přihlaste se  
k odběru novinek!**

## Kontakt

**Andrea Drhová**

Senior Associate

Email: [andrea.drhova@accace.com](mailto:andrea.drhova@accace.com)

Tel: +420 222 753 480

**Filip Lukačovič**

Junior Associate

Email: [filip.lukacovic@accace.com](mailto:filip.lukacovic@accace.com)

Tel: +420 222 753 480



## O Accace

Společnost Accace byla založena v roce 2006 v regionu střední a východní Evropy a brzy se etablovala mezi přední lokální poradenské a outsourcingové společnosti. Máme bohaté zkušenosti s řešeními pro firmy různých velikostí, od malých podniků až po velké korporace. Zaštiťujeme projekty napříč několika státy a komplexní služby poskytujeme více než 2 000 zákazníkům.

Celosvětově působí Accace pod značkou Accace Circle, což je obchodní uskupení poboček Accace a našich spolehlivých partnerů. Nabízíme stejně kvalitní služby a efektivní procesy pod jednotným řízením a prostřednictvím sdílené online platformy.

Pro více informací prosím navštivte [www.accace.cz](http://www.accace.cz).

