

Další benefity již nejsou tak výhodné, neboť aby byly od daně osvobozené a nevstupovaly do vyměřovacího základu pro povinné pojistné u zaměstnance, musí být **poskytovány pouze z nedaňových nákladů** zaměstnavatele, tzn. jsou součástí základu daně zaměstnavatele a zdaňují se sazbou 19 % u právnických osob, resp. 15 %, příp. 23 % u osob fyzických.

Věra PŘÍHODOVÁ,
specialista na zdanění příjmů ze závislé činnosti

Pokračování v dalším čísle časopisu



ÚPADEK ZAMĚSTNAVATELE – DÍL TŘETÍ: DŮVODY UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PŘI REORGANIZACI NEBO LIKVIDACI V DŮSLEDKU KONKURZU

V předchozím díle našeho seriálu o úpadku zaměstnavatele jsme se věnovali tomu, co může úpadek znamenat pro zaměstnance. Jedním z důležitých kritérií bylo i to, zda je daný zaměstnanec stále u zaměstnavatele v úpadku zaměstnán, nebo zda jde o již bývalého zaměstnance tohoto zaměstnavatele, vůči němuž zaměstnavatel dosud nevypořádal všechna práva a povinnosti. Relevantním okamžikem proto je i okamžik rozvázání pracovního poměru, k němuž může dojít dohodou stran či jednostranným právním jednáním některé ze stran (zaměstnanec či zaměstnavatele).

MOŽNOSTI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Jednostranné **rozvázání** pracovního poměru **zaměstnancem** je v zásadě jednoduché a spočívá v možnosti zaměstnance dát **výpověď** z pracovního poměru prakticky kdykoliv bez uvedení důvodu či z jakéhokoliv důvodu. Šíře práva zaměstnance dát výpověď z pracovního poměru znamená, že je pro její posouzení irelevantní, zda se zaměstnavatel nachází v úpadku, či nikoliv. Jinak je tomu v případě **okamžitého zrušení** pracovního poměru zaměstnancem. K možnosti zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr odkazujeme na předchozí díl našeho seriálu o úpadku zaměstnavatele s tím, že z aspektu vymáhání pohledávek zaměstnancem se k němu ještě vrátíme v příštím díle.

Pracovní poměr nicméně bude při úpadku **rozvazovat** především **zaměstnavatel**, a to ať už je úpadek řešen reorganizací, nebo dochází při konkurzu k likvidaci zaměstnavatele bez právního nástupce. Zaměstnavatel bude v těchto případech rozvazovat pracovní poměr zásadně **výpovědí** (pomineme-li možnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době), a to **z organizačních důvodů** podle § 52 písm. a) až c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník

práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), protože právě tyto důvody pro rozvázání pracovního poměru zpravidla vznikají v souvislosti s úpadkem zaměstnavatele a způsobem jeho řešení.

Důležité je rovněž nezaměňovat důvody rozvázání pracovního poměru a způsoby jeho rozvázání. Je-li naplněn některý z výpovědních důvodů, lze namísto výpovědi jít cestou dohody o rozvázání pracovního poměru, pakliže bude s takovým postupem souhlasit zaměstnanec. Práva zaměstnanců, zejména právo na zákonné odstupné podle § 67 odst. 1 zákoníku práce, jsou zaměstnancům zachována i při rozvázání pracovního poměru dohodou.

Rozvázání pracovního poměru může být spojeno i s dalšími zejména administrativními povinnostmi, které mohou vzniknout zaměstnavateli v úpadku. Nejtypičtějším budou zpravidla povinnosti související s **hromadným propouštěním** ve smyslu § 62 až § 64 zákoníku práce. K hromadnému propouštění si dovolujeme odkázat na samostatný článek, který vyšel v časopise Mzdová účetní v roce 2021.¹⁾

OBECNĚ K DŮVODŮM ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PŘI ÚPADKU ZAMĚSTNAVATELE

Judikatura Nejvyššího soudu ČR již dříve potvrdila, že všechny výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce lze považovat za důvody **organizační povahy**: „Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr – mimo jiné – výpovědí z důvodu organizačních změn. **Organizační změny**, jimiž se v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zpravidla označují všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova podniku nebo na výkon jiných jeho činností (úkolů), **mohou být důvodem výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zák. práce**. Při posouzení, ze kterého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98, uveřejněný pod č. 11 v časopise Soudní judikatura, ročník 1999).“²⁾

I přesto je nutné mezi těmito třemi výpovědními důvody **rozlišovat**, neboť každý z těchto výpovědních důvodů má odlišnou definici a rovněž odlišný rozsah výjimek ze zákazuvýpovědi ve smyslu § 54 zákoníku práce. Ostatně totéž dovodil i Nejvyšší soud ČR: „Tyto výpovědní důvody je ovšem třeba důsledně rozlišovat, a to také proto, že použití každého z těchto důvodů má na právní poměry účastníků rozdílný vliv (...). **Výpovědní důvody uvedené v ustanoveních § 52 písm. a) až c) zák. práce se především odlišují podle toho, jaká organizační změna u zaměstnavatele nastala. Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla podle zákoníku práce nebo zvláštních právních předpisů na přejímajícího zaměstnavatele, jde o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. a) zák. práce. Změnil-li zaměstnavatel nebo jeho část místo, kde dosud působil, jedná se o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. b) zák. práce, neboť se přemístil zaměstnavatel nebo jeho část. Organizační změny podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce pak spočívají v tom, že bylo rozhodnuto o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných (v ustanoveních § 52 písm. a) až c) zák. práce výslovně neuvedených) organizačních změnách.**“³⁾

¹⁾ Viz MARADA, Radim. Zrušení provozovny a návod, jak postupovat při „hromadném propouštění“. Olomouc: ANAG, Mzdová účetní 7–8/2021, s. 48–56.

²⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. června 2019, sp. zn. 21 Cdo 864/2019.

³⁾ Tamtéž.

Dojde-li tedy u zaměstnavatele v úpadku k organizačním změnám, díky nimž bude mít tento zaměstnavatel právo rozvázat pracovní poměr, bude důležité při vyhotovování výpovědi zejména to, aby byl jednoznačně **skutkově vymezen důvod, pro který je pracovní poměr rozvazován**. Samotné právní posouzení zaměstnavatelem ve smyslu, zda jde o výpovědní důvod podle § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce není nezbytnou náležitostí výpovědi: „Protože výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru je charakterizován jeho skutkovým vymezením, **vychází soud při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, ze skutkového vylíčení tohoto důvodu. Není přitom samo o sobě rozhodující, jak organizace ve výpovědi důvod právně kvalifikovala; je totiž věcí soudu, aby posoudil, který (...) výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn.**“⁴⁾

V průběhu řešení úpadku mohou nastávat různorodé situace a při jejich řešení nemusí být zcela zřejmé, zda daný postup představuje rušení části zaměstnavatele v úpadku anebo organizační změnu, v jejímž důsledku se stane zaměstnanec nadbytečným. V nejednoznačných případech tak autoři doporučují **výpovědní důvod precizně skutkově definovat**, nicméně neuvádět jeho právní kvalifikaci. Postačí tedy uvést, na základě jakého rozhodnutí se zaměstnanec stává nadbytečným, kdo toto rozhodnutí přijal, kdy, co se tímto rozhodnutím sleduje a jaké je datum jeho účinnosti, není však třeba do výpovědi psát, zda je dána podle § 52 písm. a), b), nebo c) zákoníku práce. Tato právní kvalifikace je věcí soudu.

Skutečnost, že v důsledku úpadku zaměstnavatele dochází k organizačním změnám, které mají za následek právo rozvázat se zaměstnanci pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, ještě neznamená, že zaměstnavatel nesměl rušit pracovní poměry ve zkušební době či využít jiné výpovědní důvody podle § 52 písm. d) až h) zákoníku práce, příp. i důvody okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce. Pokud je tedy ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci naplněn jiný důvod rozvázání pracovního poměru, smí zaměstnavatel v úpadku využít i tento jiný důvod.

Přesto je však na místě doporučit obezřetnost. Především ve vztahu ke **zdravotním důvodům** pro rozvázání pracovního poměru (viz § 52 písm. d) a e) zákoníku práce) totiž judikatura Nejvyššího soudu ČR dovodila, že jestliže je zaměstnanec pro výkon práce již shledán zdravotně nezpůsobilým (tj. dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost), nemůže s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr z organizačních důvodů a musí při rozvázání pracovního poměru využít právě důvod spočívající v dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti.⁵⁾

Dále je třeba varovat před možným **zneužitím jiných výpovědních důvodů**. Pokud by totiž zaměstnavatel v úpadku rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem typicky výpovědí podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce či okamžitým zrušením, může u zaměstnance vyvolat pocit, že rozvázání pracovního poměru bylo účelové a motivováno snahou vyhnout se placení odstupného. Pokud zaměstnavatel důvod rozvázání pracovního poměru v případném soudním řízení obhájí, je vše v pořádku. Prohlásí-li nicméně soud výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné, může zaměstnanci vzniknout právo na náhradu mzdy za dobu trvání soudního řízení ve smyslu § 69 zákoníku práce bez ohledu na to, že zaměstnavatel je v úpadku (druhou věcí pochopitelně je, zda bude mít zaměstnavatel vůbec finanční prostředky pro uspokojení tohoto práva).

Obecně by měl dále zaměstnavatel v úpadku věnovat pozornost tomu, aby při rozvazování pracovního poměru:

- dodržel předepsaný postup při hromadném propouštění podle § 62 až § 64 zákoníku práce (viz výše);
- nepostupoval v rozporu se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace ve smyslu § 16 a § 17 zákoníku práce a zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů;

⁴⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98.

⁵⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011.

- dbal zákazu výpovědi v ochranné době ve smyslu § 53 zákoníku práce;
- pakliže je pracovní poměr rozvazován s členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, tak dodržel postup předepsaný § 61 zákoníku práce. Tato povinnost platí u všech výpovědních důvodů včetně těch, u nichž zákoník práce umožňuje prolomit ochrannou dobu: „*Judikatura soudů již v minulosti dovodila, že ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom u žádného z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce. V případě zaměstnance, u něhož je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. a) zák. práce, jsou rozhodující – obdobně jako u důvodu výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce – též konkrétní okolnosti, za nichž k dotčené organizační změně u zaměstnavatele došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo.*“⁶⁾

VÝPŮVĚDNÍ DŮVODY ORGANIZAČNÍ POVAHY

Pokud jde o **souhrnnou charakteristiku** výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, lze je charakterizovat tak, že zaměstnavatel v důsledku organizačních změn ztrácí možnost dále přidělovat zaměstnanci práci sjednaného druhu a ve sjednaném místě výkonu práce, resp. že další výkon této práce již není pro zaměstnavatele potřebný.

Jedná se tedy o důvody organizační povahy, které při úpadku zaměstnavatele pravidelně nastávají. Jednak mohou vznikat v důsledku toho, že zaměstnavatel v konkurzu postupně utlumuje a následně zcela ukončuje svou činnost. Jednak může jít i o případy, kdy jsou organizační změny součástí restrukturalizace a zeštíhlení zaměstnavatele v úpadku, který ukončuje ztrátovou část svých činností, aby se (typicky při reorganizaci) ozdravil a mohl dále pokračovat alespoň ve zbývajících částí svých činností.

Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

V případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. a) zákoníku práce jde o situaci, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší. Tyto případy spočívají v tom, že zaměstnavatel přestává zcela provozovat svou činnost nebo ukončí provoz určité relativně samostatné části. Konkrétně odborná literatura definuje zrušení zaměstnavatele takto: „*Fyzická nebo právnická osoba ,se ruší‘ jako zaměstnavatel vždy, jestliže přestane podnikat (provozovat svůj obchodní závod – k pojmu obchodní závod srov. § 502 ObčZ) nebo vykonávat jiné činnosti (úkoly), pro které (dosud) zaměstnávala fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovní-právním vztahu, aniž by práva a povinnosti z pracovníprávních vztahů přešla na přejímajícího zaměstnavatele.*“⁷⁾

Část zaměstnavatele pak definuje judikatura Nejvyššího soudu ČR tak, že se jí „*rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti)*

⁶⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. června 2019, sp. zn. 21 Cdo 864/2019.

⁷⁾ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 304, marg. č. 13.

zaměstnavatele samotného; takováto složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (například budovy, stroje, nářadí, zařízení apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele.“⁸⁾

K této situaci může docházet jak při **konkurzu**, což platí zejména v případech, kdy se v rámci konkurzu ukončuje činnost zaměstnavatele jako taková, tak v případě **reorganizace**, kdy zaměstnavatel v úpadku zruší např. jednu či dvě pobočky, jejichž činnost je pro zaměstnavatele ztrátová.

Tento výpovědní důvod je specifický tím, že **zaměstnavatel nemusí sledovat konkrétní cíl** organizační změny, tedy pouze kromě ukončení svého provozu anebo jeho části. Důvod ukončení podnikatelské či jiné činnosti zde totiž není podstatný.

Specifikem výpovědního důvodu podle § 52 písm. a) zákoníku práce je také skutečnost, že se na tento výpovědní důvod vůbec nevztahuje zákaz výpovědi v ochranné době, a v případě rušení zaměstnavatele či jeho části tak je možné dát výpověď i např. zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, která je jinak v otázce rozvazování pracovního poměru zákoníkem práce velmi silně chráněna.

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

V případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. b) zákoníku práce jde o situaci, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje. Zákoník práce tím myslí typicky na případy, kdy se zaměstnavatel přestěhuje. Z pohledu pracovního poměru jde o situaci, kdy je sice možné zaměstnanci nadále přidělovat práci podle sjednaného druhu práce, avšak není tak možné činit již v původním místě výkonu práce.

Důležité pro posouzení, zda tato organizační změna je důvodem výpovědi, je tedy to, že došlo k **přemístění** zaměstnavatele **mimo sjednané místo** (či sjednaná místa) **výkonu práce**: „*O přemístění zaměstnavatele nebo jeho části jde tehdy, začne-li právnická nebo fyzická osoba podnikat (provozovat svůj obchodní závod – k pojmu obchodní závod srov. § 502 ObčZ) nebo vykonávat (provozovat) jiné své činnosti nebo úkoly, pro které zaměstnává fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovněprávním vztahu, zcela nebo jen zčásti na jiném místě než dosud. Tím, že přemístil provozování svých činností nebo úkolů jinak, zaměstnavatel pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno jako místo (místa) výkonu práce, ledaže by původní ujednání o místě (místech) výkonu práce zahrnovalo dosavadní i nové působiště zaměstnavatele nebo došlo-li ke změně pracovního poměru v ujednání o místě (místech) výkonu práce.*“⁹⁾

Tento výpovědní důvod tedy není možné použít např. tehdy, pokud zaměstnavatel přestěhuje pobočku z městské části Praha 13 do městské části Praha-Uhřetěves, čímž se zásadně zhoršila dojezdová vzdálenost některých zaměstnanců, pokud mají sjednáno místo výkonu práce „Praha“.

Tento výpovědní důvod je v rámci úpadku méně častý, neboť samotné přemísťování zaměstnavatele není typickou činností, kterou by se řešilo zpeněžování majetkové podstaty zaměstnavatele v úpadku (v případě konkurzu) či nějakým způsobem ozdravovala/restrukturalizovala jeho činnost (v případě reorganizace), a naopak může být přemísťování spojeno s řadou nákladů. Lze si však představit např. situaci, kdy se při řešení úpadku bude jevit úsporným opatření „stáhnout“ část kapacit z detašovaného pracoviště do sídla zaměstnavatele, tj. nedojde ke zrušení daného útvaru, ale k přemístění jeho sídla, příp. kdy přemístění do jiných prostor povede k podstatné úspoře na nájemném a logistice (typicky „vysídlování“ historických center velkých měst).

⁸⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. února 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

⁹⁾ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 305, marg. č. 19.

U tohoto výpovědního důvodu platí ve smyslu § 54 písm. b) zákoníku práce rovněž výjimka ze zákazu výpovědi, nikoliv však pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které čerpají mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpají rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. S těmito osobami nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí a insolvenční řízení v tomto smyslu nepředstavuje výjimku. Pracovní poměr tak bude třeba rozvázat dohodou, příp. počkat s doručením výpovědi až na dobu, kdy tato ochranná doba skončí.

Nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizačních změn

V případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce jde o situaci, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Podstata tohoto výpovědního důvodu spočívá v tom, „že zaměstnavatel může i po organizační změně – oproti výpovědním důvodům uvedeným v § 52 písm. a) a b) – zaměstnanci nadále přidělovat (objektivně vzato) práci podle pracovní smlouvy nebo podle jmenování na pracovní místo (v důsledku rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak **jeho práce nadále není pro zaměstnavatele (vůbec nebo alespoň v původním rozsahu) potřebná, neboť zaměstnanec se provedením (uskutečněním) organizační změny stal nadbytečným**. Prostřednictvím výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. c) se zaměstnavateli umožňuje, 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.“¹⁰⁾

V daném případě musí tedy zaměstnavatel (orgán oprávněný za něj jednat) **přijmout rozhodnutí** o organizační změně. Toto rozhodnutí nemusí být písemné, byť se to v praxi doporučuje z hlediska průkaznosti. Toto rozhodnutí rovněž nemusí být u zaměstnavatele nijak zveřejněno či vyhlášeno (podobně jako se např. u zaměstnavatele zveřejňují vnitřní předpisy), nicméně zaměstnavatel musí s podstatou organizační změny seznámit dotčeného zaměstnance nejpozději při doručení výpovědi, což lze prakticky nejlépe splnit precizním skutkovým popisem organizační změny v písemném vyhotovení výpovědi.

Organizační změna jako taková musí sledovat zákoníkem práce povolený cíl v podobě **regulace zaměstnanců a jejich profesního či kvalifikačního složení** podle potřeb zaměstnavatele s tím, že tohoto cíle se dosahuje změnou úkolů, technického vybavení, snížením stavu zaměstnanců či jinou (podobnou) organizační změnou.

Aby bylo možné se zaměstnancem platně rozvázat pracovní poměr, musí být přijatá organizační změna v příčinné souvislosti s nadbytečností zaměstnance, což znamená, že **zaměstnanec se stává nadbytečným právě v důsledku přijaté organizační změny**. Pokud tedy např. zaměstnavatel zruší k 30. dubnu 2023 jedno pracovní místo asistenta a ze tří asistentů má jeden pracovní poměr sjednán na dobu určitou do 30. dubna 2023, znamená to, že zamýšleného stavu se dosáhne prostým neprodlením pracovního poměru na dobu určitou, a nelze tedy dát žádnému ze zbývajících dvou asistentů výpověď.

Tento výpovědní důvod bývá při úpadku či hrozícím úpadku využíván často a zaměstnavatelé jím sledují snížení nákladů na zaměstnance a tím určité ozdravení své hospodářské situace ve snaze řešit úpadek či odvrátit hrozící úpadek.

Určitou nevýhodou je, že u tohoto výpovědního důvodu platí v plném rozsahu zákaz výpovědi v ochranné době. Zaměstnavatel tak sice může přijmout rozhodnutí o organizační změně, zrušit pracovní místa zaměstnanců a příp. rozvázat pracovní poměry dohodou,

¹⁰⁾ PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 306, marg. č. 22.

s doručením výpovědi však musí u určitých zaměstnanců počkat na to, až skončí ochranná doba, např. dočasná pracovní neschopnost, mateřská či rodičovská dovolená.

ROZVÁZÁNÍ A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Dochází-li k rozvázání pracovního poměru při úpadku zaměstnavatele, je nejprve vhodné rozklíčovat, **kdo bude za zaměstnavatele právně jednat**. Odpověď na tuto otázku vychází ze zjištění, kdo má dispoziční oprávnění s majetkovou podstatou zaměstnavatele v úpadku, čemuž jsme se věnovali v prvním díle tohoto seriálu.

Zaměstnavatel (jeho statutární orgán či jiné osoby jednající za zaměstnavatele) bude tedy oprávněn rozvazovat pracovní poměr **vždy, pokud nebude prohlášen konkurz**, tedy konkrétně v době po podání insolvenčního návrhu, po zjištění úpadku a v případě povolení reorganizace. V těchto situacích bude o rozvázání pracovních poměrů rozhodovat zaměstnavatel obdobně jako před úpadkem. Rozhodování o tom, zda, kdy a příp. jakým způsobem organizační změny provést, však bude ovlivňováno bezpochyby insolvenčním řízením, kdy záměrem zaměstnavatele zpravidla bude to, aby byla povolena reorganizace a v případě jejího povolení, aby následně nebyla zrušena. Proto budou mít na organizační změny nepřímý vliv subjekty vystupující v insolvenčním řízení, tedy insolvenční správce, věřitelský výbor, příp. i insolvenční soud.

Pokud však bude na majetek zaměstnavatele v úpadku prohlášen **konkurz**, „*přechází na insolvenčního správce oprávnění nakládat s majetkovou podstatou, jakož i výkon práv a plnění povinností, které přísluší dlužníku, pokud souvisí s majetkovou podstatou.*“⁽¹¹⁾ **Insolvenční správce** v takové situaci „*vystupuje vůči dlužníkovým zaměstnancům jako zaměstnavatel, zajišťuje provoz dlužníkovy podniku, vedení účetnictví a plnění daňových povinností.*“⁽¹²⁾ Jde tedy o zvláštní situaci, kdy se insolvenční správce ocitne přímo v pozici zaměstnavatele (jeho statutárního orgánu).

Bez ohledu na to, zda za zaměstnavatele jedná jeho statutární orgán, či insolvenční správce, však musí být dodrženy všechny povinnosti spojené s rozvázáním pracovních poměrů.

Jak zaměstnavatel, tak insolvenční správce tedy může přistoupit k rozvázání pracovního poměru **výpovědí anebo dohodou** o rozvázání pracovního poměru.

V případě **dohody** si mohou zaměstnavatel a zaměstnanec sjednat libovolné budoucí datum, ke kterému pracovní poměr skončí, třeba i ke dni uzavření dohody. Pro zaměstnavatele představuje uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru větší míru právní jistoty, neboť zaměstnanec může úspěšně napadnout platnost dohody o rozvázání pracovního poměru u soudu jen v omezených případech zahrnujících v zásadě případy, kdy byl zaměstnanec k uzavření dohody donucen (byl tedy omezen ve svobodě projevu vůle), a případy, kdy zaměstnanec jednal v duševní poruše (např. při záchvatu panické úzkosti).

U **výpovědi** z pracovního poměru bude nutné splnit příslušné formální kroky, typicky tedy přijmout rozhodnutí o organizační změně. V samotném textu výpovědi bude nutné kromě formálních obsahových náležitostí, kterými je identifikace zaměstnavatele, zaměstnance a pracovního poměru, detailně popsat skutkový stav tak, aby bylo zřejmé, že bylo přijato rozhodnutí o organizační změně, v jehož důsledku se stal zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, popř. že došlo ke zrušení či přemístění zaměstnavatele či jeho části. Výpovědní doba poběží od 1. dne měsíce následujícího po doručení výpovědi, a to po dobu 2 měsíců, nebyla-li mezi stranami sjednána delší výpovědní doba. Po dobu do skončení výpovědní doby bude zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci, a není-li taková práce k dispozici, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, při níž náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

¹¹⁾ § 246 odst. 1 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁾ Tamtéž.

Při rozvázání pracovního poměru je nutné dodržet i formální náležitosti **doručování**, neboť dohoda o rozvázání pracovního poměru i výpověď z pracovního poměru je tzv. důležitou pracovněprávní písemností ve smyslu § 334 zákoníku práce. Primárně by tedy daná písemnost měla být doručena zaměstnanci osobně do vlastních rukou na pracovišti. Teprve není-li tento způsob doručení možný, lze (bez konkrétního pořadí) přistoupit k jinému prokazatelnému způsobu doručení výpovědi ve smyslu § 334 až § 336 zákoníku práce, tj. osobně na jiném místě, na němž bude zaměstnanec zastížen, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (e-mailem), prostřednictvím datové schránky nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Nejtradičnějším způsobem bude doručení výpovědi prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V takovém případě je nutné splnit náležitosti podle § 336 zákoníku práce. To znamená, že písemnost bude zaslána na poslední adresu ohlášenou zaměstnancem pro účely doručování, a to doporučeně s dodejkou a do vlastních rukou výhradně jen adresáta s úložní lhůtou 15 dnů a ideálně též s využitím doplňkové služby „neprodlužovat úložní lhůtu“. Současně se doporučuje využít i obálku s příslušným potiskem s poučením podle § 336 zákoníku práce. Nedodržením tohoto postupu by písemnost byla v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu ČR doručena jedině, pokud by si ji zaměstnanec skutečně převzal.¹³⁾ Fikce doručení nepřevzetím zásilky a jejím vrácením odesílateli se uplatní pouze při doručení zásilky postupem předepsaným § 336 zákoníku práce.

Dnem doručení písemnosti je pak den jejího převzetí za předpokladu, že si zaměstnanec zásilku převezme nebo vyzvedne na příslušné poště. V případě, že tak neučiní, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem lhůty, po kterou byla zásilka uložena a která musí podle zákoníku práce činit přesně 15 kalendářních dní. V případě, že zaměstnanec odmítne zásilku převzít anebo její doručení jinak znemožní (např. uvede adresu pro doručování, na které se nezdržuje), považuje se za den doručení den odmítnutí zásilky anebo jiného znemožnění jejího doručení.

Povinnosti zaměstnavatele v úpadku však neskončí ani bezprostředně dnem skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel či insolvenční správce bude povinen spolu s výplatou poslední mzdy uhradit i **odstupné**, jestliže na něj vzniklo právo. K nevyplacení odstupného může dojít pouze za předpokladu, že je na majetek zaměstnavatele prohlášen konkurz a na vyplacení odstupného nestačí výtěžek z majetkové podstaty vzhledem k zákonnému pořadí uspokojování pohledávek v konkurzu (§ 305 odst. 2 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů). Zaměstnanci poté musí nárok uplatňovat způsobem, který blíže popíšeme ve čtvrtém díle našeho seriálu. Zaměstnavatel je konečně povinen v souvislosti se skončením pracovního poměru **vystavit** zaměstnanci:

- **potvrzení o zaměstnání** (zápočtový list) ve smyslu § 313 odst. 1 zákoníku práce;
- **potvrzení pro Úřad práce** (vyžaduje-li jej zaměstnanec) podle § 313 odst. 2 zákoníku práce;
- **pracovní posudek** (vyžaduje-li jej zaměstnanec) podle § 314 zákoníku práce.

SKONČENÍ PRÁVNÍCH VZTAHŮ Z DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Zaměstnavatel v úpadku může vedle zaměstnanců v pracovním poměru zaměstnávat rovněž zaměstnance v pracovněprávních vztazích založených některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti.

Rozvázání těchto pracovněprávních vztahů je podstatně zjednodušeno s tím, že právní vztahy založené těmito dohodami lze rozvázat dohodou stran anebo výpovědí danou

¹³⁾ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009.

zaměstnavatelem či zaměstnancem z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu s výpovědní dobou 15 dní (nebyla-li sjednána jiná výpovědní doba), příp. okamžitým zrušením, bylo-li to v dané dohodě sjednáno, a jen z důvodů, pro něž lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Výpovědní doba v takovém případě začíná běžet dnem doručení výpovědi druhé straně. Pokud jde o náležitosti doručování, tyto musí být dodrženy obdobně jako v případě rozvázání pracovního poměru (viz výše).

Zaměstnancům zaměstnaným na základě dohody o pracovní činnosti vzniká právo na vydání potvrzení o zaměstnání stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru. Zaměstnanci zaměstnaní na základě dohody o provedení práce mají právo na vydání potvrzení o zaměstnání pouze v případě, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění anebo pokud byl z odměny z dohody o provedení práce prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy.

ZÁVĚR

I při úpadku zaměstnavatele musí být tedy pracovněprávní vztahy rozvázány zákonem předvídaným způsobem a při dodržení příslušných postupů. V souvislosti s úpadkem zaměstnavatele je nejnepříčtější rozvázání pracovních poměrů z organizačních důvodů, neboť zpravidla dochází k likvidaci zaměstnavatele či reorganizaci spočívající mj. ve zrušení části zaměstnavatele nebo alespoň některých pracovních míst.

V poslední díle seriálu o úpadku zaměstnavatele se budeme věnovat otázce, jak by si měl počínat zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel v důsledku úpadku nehradí mzdové nároky.

Mgr. Michal VRAJÍK,
advokát

Mgr. Lukáš GEBOUSKÝ,
advokátní koncipient



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

POVINNOST ZAMĚSTNANCE K NÁHRADĚ ŠKODY ZPŮSOBENÉ NA SLUŽEBNÍM VOZIDLE CHYBNÝM ZAŘAZENÍM RYCHLOSTNÍHO STUPNĚ

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2022, sp. zn. 21 Cdo 3903/2020
(dostupné na www.nsoud.cz)

Rozhodnutí odvolacího soudu je navíc v otázce obecné prevenční povinnosti v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu. V rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. března 2015, sp. zn. 21 Cdo 1924/2013, uveřejněném pod č. 98/2015 Sb. rozh. obč., byl