

## 1.1 Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části [§ 52 písm. a) zákoníku práce]

První z výpovědních důvodů, pro které může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, spočívá ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Ukončuje-li tedy zaměstnavatel – fyzická osoba svou podnikatelskou činnost nebo vstupuje-li zaměstnavatel – právní entita do likvidace, je zřejmé, že zaměstnance již nadále nebude moci zaměstnávat, a proto je oprávněn rozvázat jeho pracovní poměr výpovědí.

Za naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. a) zákoníku práce je však nutné považovat i situace, kdy dochází ke zrušení pouze **části zaměstnavatele**. Otázkou může být, nakolik tato část zaměstnavatele, resp. její činnost, musí být samostatná a nezávislá na ostatních částech zaměstnavatele. Podle § 503 občanského zákoníku je možné, aby podnikatel<sup>131</sup> rozhodl, že část jeho závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost, bude pobočkou. Je-li následně pobočka zapsaná do obchodního rejstříku, jedná se o odštěpný závod. Jako odštěpný závod pak může být do obchodního rejstříku zapsána i pobočka zahraniční právnické osoby – v takovém případě je takové pobočce přiděleno i samostatné identifikační číslo. V praxi také může být pro jednotlivé pobočky vedeno zcela samostatné účetnictví, které se pak pouze následně začleňuje do účetnictví celkového. Ve všech těchto případech bude zrušení pobočky naplňovat výpovědní důvod v podobě zrušení části zaměstnavatele.

Velký počet zaměstnavatelů má nicméně zřízeno také více provozoven<sup>132</sup>, a to často i po celé České republice (často se jedná například o podnikové prodejny či regionální provozy). Posouzení, zda jejich zrušení naplňuje výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce v podobě zrušení části zaměstnavatele, nebo zda se bude jednat o organizační změnu ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, srovnatelnou například s organizační změnou v podobě zrušení oddělení v rámci organizační struktury zaměstnavatele, může být často sporné, a ani posouzení jednotlivých aspektů samostatnosti (tj. zejména míry organizační, ekonomické,

<sup>131</sup> Tedy osoba naplňující kritéria uvedené v § 420 obč. zák.

<sup>132</sup> Provozovnou se ve smyslu § 17 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (v textu také jako „živnostenský zákon“), rozumí prostor, v němž je živnost provozována. Živnost pak může být provozována i ve více provozovnách, pokud má podnikatel právní důvod pro jejich užívání. Za provozovnu se nicméně považuje i automat nebo mobilní provozovna.

personální a účetní samostatnosti, respektive naopak provázanosti s jinými částmi zaměstnavatele<sup>133</sup>) nemusí vést k jednoznačnému závěru.

Pro zaměstnavatele by na první pohled nemuselo být toto právní rozlišení zásadní – podle § 50 odst. 4 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen důvod ve výpovědi **vymezit skutkově, nikoliv právně**. Pokud by tedy zaměstnavatel ve výpovědi dostatečně srozumitelně a určitě popsal skutkový stav, který je důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, a pouze jej chybně právně kvalifikoval, není touto právní kvalifikací soud vázán. V soudním sporu o neplatnost výpovědi soud samostatně posuzuje, zda vylíčení skutkového stavu naplňuje některý z výpovědních důvodů a pokud ano, zda byly splněny všechny podmínky, které pro uplatnění takového výpovědního důvodu zákoník práce stanoví<sup>134</sup>. Problém nicméně nastává tehdy, pokud ze strany soudu dojde k překvalifikaci právního důvodu výpovědi, avšak posléze se zjistí, že podmínky pro rozvázání pracovního poměru z tohoto jiného důvodu splněny nebyly. Pokud by zaměstnavatel vycházel z toho, že rozvazuje pracovní poměr se zaměstnanci z důvodu podle § 52 písm. a) zákoníku práce, nebyl by omezován žádnou ochrannou dobou zaměstnance, neboť zákaz výpovědi se na tuto výpověď nevztahuje [srov. § 54 písm. a) zákoníku práce]. Výpověď je tak možné předat i zaměstnanci v dočasné pracovní neschopnosti, na mateřské či rodičovské dovolené apod. Dospěl-li by nicméně soud následně k tomu, že skutkový stav odpovídá naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce [a nikoliv písm. a)], zákaz výpovědi by se již uplatnil a výpovědi dané zaměstnancům během trvání ochranné doby by byly shledány neplatnými, pokud by se jim tyto zaměstnanci bránili postupem dle § 69 an. zákoníku práce.

## Doporučení

Při zrušení celého zaměstnavatele nečiní obvykle správná právní kvalifikace výpovědního důvodu zaměstnavatelům potíže. Problémy se nicméně mohou vyskytnout ve vztahu ke správnému **načasování předání výpovědi**, protože proces ukončování činnosti může postupovat ve více fázích a po určitou dobu po skončení samotné podnikatelské činnosti pak mohou stále ještě dobíhat formální a administrativní procesy. Zaměstnavatel by proto

<sup>133</sup> Ze zkušeností autorky nicméně vyplývá, že k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. a) zák. práce obvykle dochází tehdy, nejsou-li činnosti do té doby vykonávané zaměstnanci rušené části zaměstnavatele nikomu předávány. Je-li rušena složka, která nepředstavuje samostatnou část zaměstnavatele, je zpravidla nutné alespoň určitou část jejích činností převést na jiné organizační útvary zaměstnavatele. Je-li však rušena samostatná část ve smyslu § 52 písm. a) zák. práce, práce odpadá zcela. To samozřejmě nevylučuje například převzetí původní klientské základny jinými částmi zaměstnavatele.

<sup>134</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000: „*Není tedy rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je vymezeným skutkem naplněn.*“

propouštění zaměstnanců měl vhodně naplánovat tak, aby pracovní poměry neskončily dříve, než skutečně dojde k reálnému ukončení činnosti zaměstnavatele, ale současně aby se nevystavil riziku zvýšených nákladů, pokud by předání výpovědi ponechal na poslední chvíli. Posléze by totiž byl nucen nařídit zaměstnancům během výpovědní doby volno z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, v souvislosti s nimiž zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši jejich plného průměrného výdělku (ledaže by u zaměstnavatele bylo uplatněno konto pracovní doby).

## 1.2 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části [§ 52 písm. b) zákoníku práce]

Druhým výpovědním důvodem odvíjejícím se od změn v organizaci práci zaměstnavatele je situace, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část<sup>135</sup> přemísťuje. K naplnění tohoto výpovědního důvodu však nedojde vždy při přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nýbrž pouze tehdy, nespadá-li nové místo působitě zaměstnavatele do místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě se zaměstnancem a zaměstnavatel tedy zcela **ztrácí možnost přidělovat zaměstnanci nadále práci v původně sjednaném místě výkonu práce**. Aplikovatelnost tohoto ustanovení tak bude záviset na šíři vymezení místa výkonu práce v pracovní smlouvě.

### Příklad

Pokud by se zaměstnancem jako místo výkonu práce byla sjednána přesná adresa včetně čísla popisného ulice (např. „Ostrovní 15, Plzeň“), znamenalo by přemístění zaměstnavatele o jedno číslo popisné (např. na adresu „Ostrovní 14, Plzeň“) již naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. b) zákoníku práce. Současně přitom platí, že zaměstnanec není povinen trvale vykonávat práci mimo sjednané místo výkonu práce, ledaže se se zaměstnavatelem dohodne na změně pracovní smlouvy. I v tomto extrémním případě, kdy se pracoviště zaměstnance přemístí v řádech desítek metrů, teoreticky i pouze do jiné části v rámci jednoho a téhož komplexu budov, tak při absenci vzájemné dohody není zaměstnanec povinen práci na tomto novém pracovišti vykonávat a zaměstnavatel je tím nucen přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. b) zákoníku práce s tím spojeným nárokem zaměstnance na odstupné. Naopak, sjedná-li se zaměstnancem místo výkonu práce široce (např. jako „hlavní město Praha a Středočeský kraj“<sup>136</sup>),

<sup>135</sup> K pojmu „část zaměstnavatele“ se pak uplatní v zásadě totéž, co k němu bylo uvedeno ve vztahu k výpovědnímu důvodu dle § 52 písm. a) zák. práce.

<sup>136</sup> Široké možnosti zaměstnavatele při sjednávání místa výkonu práce byly aprobovány mj. v nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. III.ÚS 3616/10, v němž Ústavní soud neshledal v daném případě závadným sjednání místa výkonu práce jako „*provozovny společnosti na území České republiky*“, přičemž odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009 a další.

nemusí k naplnění výpovědního důvodu dojít ani při přemístění zaměstnavatele z jedné obce do druhé<sup>137</sup>.

V praxi někdy též bývá jako místo výkonu práce sjednáno například „sídlo společnosti“. V takovém případě k přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce dochází tehdy, pokud se sídlo zaměstnavatele změní z adresy původního sídla, platné v okamžiku uzavření pracovní smlouvy<sup>138</sup>. Jestliže by měl zaměstnavatel při uzavírání pracovní smlouvy v úmyslu sjednat místo výkonu práce tak, aby byl zaměstnanec povinen práci vykonávat i při změně sídla zaměstnavatele, bylo by nutné jako místo výkonu práce sjednat např. „sídlo společnosti kdekoliv v rámci hl. m. Prahy“. V takovém případě však již uvedení „sídla společnosti“ postrádá význam, neboť by se zaměstnancem stačilo dohodnout, že jeho místem výkonu práce je „hl. m. Praha“.

#### Příklad

Smluvní strany v pracovní smlouvě sjednaly jako místo výkonu práce „*areál společnosti v Berouně a místo bydliště zaměstnance v Dobřichovicích*“, s tím, že za pravidelné pracoviště se považovala obec Dobřichovice. Zaměstnavatel se rozhodl přemístit areál z Berouna do Plzně.

Přemístěním areálu však zaměstnavatel zcela nepozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě, neboť i nadále mohl zaměstnanci přidělovat práci v místě jeho bydliště. K naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. b) zákoníku práce tedy nedošlo.

(Obdobně viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3551/2017)

### 1.3 Nadbytečnost zaměstnance [§ 52 písm. c) zákoníku práce]

První dva výše uvedené výpovědní důvody bývají v praxi až na výjimky realizovány vcelku bezproblémově. Oproti tomu výpovědi z pracovního poměru na základě § 52 písm. c) zákoníku práce se často stávají předmětem soudních sporů, a to mimo jiné i z toho důvodu, že se k užití tohoto výpovědního důvodu zaměstnavatelé někdy uchylují ryze účelově a jimi tvrzené organizační změny bývají pouze fiktivní, vedeny záměrem rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, u něhož by jinak

<sup>137</sup> Stejnou myšlenku zákonodárce vyjádřil v ustanovení § 54 písm. a) zák. práce ve větě za středníkem, v němž zdůraznil, že ochranná doba zaměstnance platí „*v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána*“. Opomněl však přitom, že v takovém případě výpovědní důvod vůbec není naplněn, a zakazovat předání výpovědi je tak zcela nadbytečné.

<sup>138</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.