

# Reorganizace podniku a zaměstnanost

Zdeněk KOUDELKA

V souvislosti s ekonomickou reformou dochází v mikroekonomice k podstatné změně vlastnictví i organizaci podniků, což započalo s prvními reformními kroky před listopadem 1989 v rámci politiky přestavby, po listopadu tento proces zesílil nejen kvantitativně, ale i kvalitativně, přesto dosud některé doprovodné důsledky nedosáhly očekávané velikosti. Jde konkrétně o proces hromadné reorganizace, případně zániku podniků a s tím spojené uvolňování zaměstnanců, které zřejmě vyvrcholí teprve po dokončení kupónové privatizace a faktickém rozjetí procesů bankrotů, jelikož přes formální účinnost zákona o konkursu a vyrovnání přetíženi krajských obchodních soudů a obchodních senátů obecných krajských soudů dosud neumožňuje větší vliv tohoto institutu v praxi. Nicméně nelze pochybovat o tom, že problém uvolňování pracovníků z důvodu organizačních změn bude všudypřítomný nejen s jeho právními, ale i sociálními aspekty.

V případě reorganizace se rozlišují dva přístupy, kdy dochází k zániku podniku či jeho části, anebo pouze k změně výroby, snížení počtu pracovníků a změně kvalifikační struktury pracovníků. V prvním případě je možné dát výpověď, pokud neskončí pracovní poměr dohodou, po splnění dalších podmínek podle § 46 odst. 1 pí. a) a b) ZP. Přičemž výpověď lze dát všem pracovníkům, tedy i těm pro něž platí zákaz výpovědi<sup>1</sup>.

V druhém případě může dát zaměstnavatel výpověď podle § 46 odst. 1 pí. c) ZP s výjimkou těch, pro něž platí zákaz výpovědi. Zákaz výpovědi se vztahuje na:

- pracovníky uznané dočasně pracovní neschopné, pokud si nemoc či úraz nepřivodili úmyslně či požitím alkoholických nápojů a jiných toxikomanických prostředků. Dále v době od podání návrhů na ústavní ošetřování a od dne povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení. U onemocnění tuberkulózou se doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování. Na pracovníky pracující v noci se zákaz výpovědi vztahuje i při dočasné nezpůsobilosti pro noční práci uznané lékařským posudkem. Tuto pracovní právní ochranu zaměstnanců pracujících v noční době zavedla nedávná novle ZP.

<sup>1</sup> § 48 - 50 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. v platném znění, dále jen ZP

- pracovníky povolané k službě v ozbrojených silách od dne doručení povolávacího rozkazu či uveřejnění vyhlášky obsahující hromadný povolávací rozkaz až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění. To platí obdobně pro civilní službu.
- pracovníky dlouhodobě plně uvolněné pro výkon veřejné funkce.
- těhotné pracovníce a na pracovníce nebo osamělé pracovníky trvale pečující o dítě mladší tří roků.

Byla-li dána výpověď před účinností ochranné doby, tak se výpovědní doba staví a začíná dále běžet po skončení zákazu výpovědi. Zákaz výpovědi neplatí pro důvody pro něž může organizace okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o ženu na mateřské dovolené a jestliže je možno dát výpověď pro jiné porušení pracovní smlouvy<sup>2</sup>, pokud nejde o těhotnou pracovníci nebo o pracovníci anebo osamělého pracovníka, kteří trvale pečují o dítě mladší tří let. Pracovníkovi se změnou pracovní schopností může dát organizace výpověď jen s předchozím souhlasem úřadu práce. Souhlas se nevyžaduje, jde-li o pracovníka staršího 65 let<sup>3</sup>. Při výpovědi dané osamělému pracovníkovi trvale pečující o dítě mladší 15 let nebo pracovníkovi se změnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem je organizace i s pomocí nadřízeného orgánu povinna zajistit nové vhodné zaměstnání. Výpovědní doba končí až tuto povinnost zaměstnavatel splní, pokud se s pracovníkem nedohodne jinak<sup>4</sup>.

Výpovědní doba z organizačních důvodů v obou případech činí tři měsíce a výpověď lze dát teprve tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dále zaměstnat v místě, které bylo sjednáno za místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí přípravě či jestliže pracovník není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě dosavadního výkonu práce, v místě jeho bydliště anebo nechce-li se pracovník podrobit předchozí přípravě pro jinou práci. Po dání výpovědi je nadále organizace povinna ve spolupráci s úřadem práce účinně mu pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání. Tato povinnost neplatí, jestliže pracovník nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu organizace před výpovědí nabýdla anebo jestliže po dání výpovědi pracovník odmítne bez vážného důvodu (zdravotní, péče o dítě) nové vhodné zaměstnání.

## Účast úřadu práce a odborů<sup>5</sup>

Pokud zaměstnavatel zamýšlí uskutečnit strukturální změny, organizační anebo racionalizační opatření, v důsledku kterých dojde k uvolnění alespoň dvou zaměstnanců, informuje včas, zpravidla tři měsíce před jejich uskutečněním, příslušný odborový orgán. V informaci uvede důvody zamýšlených opatření, počty a strukturu

<sup>2</sup> § 46 odst. 1 pí. f) ZP

<sup>3</sup> § 50 ZP

<sup>4</sup> § 47 odst. 2 ZP

<sup>5</sup> § 19 - 20 zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. v platném znění, úplné znění č. 450/1992 Sb., 139 ZP

zaměstnanců, kterých se změny dotknou a projedná s ním opatření umožňující přejít nebo omezit zamýšlené uvolňování zaměstnanců (vhodné zaměstnání na jiných svých pracovištích). Zaměstnavatel obdobně informuje místně příslušný úřad práce, kde uvede počty a kvalifikační strukturu neumístěných zaměstnanců před skončením jejich zaměstnání.

Mezi úřadem práce a zaměstnavatelem může být uzavřena dohoda, že na přechodnou dobu nepřesahující šest měsíců, bude úřad práce poskytovat zaměstnavateli příspěvek k částečné úhradě náhrady mzdy poskytované zaměstnancům, pro něž zaměstnavatel z důvodu přechodu na nový podnikatelský program nemůže zabezpečit práci ve stanoveném týdenním rozsahu, nejméně 10 % ze stanovené týdenní doby. Účelem tohoto opatření je předejít nebo omezit uvolňování pracovníků.

V dohodě se uvede:

- rozsah a doba omezení provozní činnosti,
- počet zaměstnanců a jejich profese, jichž se omezení provozní činnosti dotkne,
- výše příspěvků zaměstnavateli ze strany úřadu práce, případně podmínky jeho vrácení,
- organizační opatření zaměstnavatele směřující k opětovnému zahájení provozní činnosti v plném rozsahu.

Výpověď je třeba projednat předem s příslušným odborovým orgánem. Jde-li o člena odborového orgánu, který je příslušný rozhodovat s organizací (např. podnikový či závodní výbor), v době jeho funkčního období a jeden rok po jeho skončení, je organizace povinna požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas. Jestliže se příslušný orgán nevyjádří do 15 dnů, platí, že souhlas byl dán. Souhlas může organizace využít jen do dvou měsíců od jeho udělení. Jestliže dá organizace výpověď bez souhlasu odborového orgánu, je taková výpověď neplatná. Soud však může prohlásit výpověď za platnou, jsou-li ostatní podmínky výpovědi splněny a soud shledá, že nelze na organizaci spravedlivě požadovat, aby pracovníka dále zaměstnávala.

### Členové obecního zastupitelstva

Členu obecního zastupitelstva a 12 měsíců po skončení výkonu funkce lze dát výpověď jen se souhlasem dotčeného zastupitelstva<sup>6</sup> i když se výkon povinností vyplývajících z funkce člena obecního zastupitelstva považuje za výkon veřejné funkce<sup>7</sup>, pro něž nemůže být zkrácen na právech vyplývajících z jeho pracovního nebo jiného obdobného poměru, jsou pracovní právně chráněni tímto speciálním ustanovením a nikoliv výše uvedeným zákazem výpovědi podle zákoníku práce. Toto ustanovení sice pozbylo účinnosti nálezem Ústavního soudu ČSFR pro rozpor s čl. 22 píš. a) ústavního zákona o československé federaci, který stanovil výlučnou působnost federace při právní úpravě pracovních vztahů<sup>8</sup>. ČNR pak měla lhůtu šest měsíců pro

<sup>6</sup> § 32 odst. 2 zákona o obcích č. 367/1990 Sb., úplné znění č. 410/1992 Sb.

<sup>7</sup> § 31 zákona o obcích

<sup>8</sup> Nález Ústavního soudu ČSFR z 17. 9. 1992, částka 97/1992 Sb.

nápravu<sup>9</sup>. V této lhůtě došlo k rozdělení ČSFR, přičemž zákon o čs. federaci byl zrušen Ústavou ČR. Odpadla tedy příčina, pro niž bylo toto ustanovení prohlášeno neúčinným a od účinnosti Ústavy ČR, tj. 1. 1. 1993 je opět v platnosti<sup>10</sup>.

Zákon nestanoví lhůtu, do kdy od podání návrhu zastupitelstvo musí přijat rozhodnutí, které nepodléhá správnímu řádu, a přímo neumožňuje nahrazení souhlasu zastupitelstva soudním rozhodnutím obdobně, jak je o tom výše pojednáno u členů odborových orgánů. Z povahy věci takový postup však přichází do úvahy, jestliže by pokračování pracovního poměru nemohlo být na zaměstnavateli spravedlivě požadováno. Účelem zmíněného ustanovení byla zvýšená pracovní právní ochrana členů zastupitelstev vzhledem k povaze výkonu jejich veřejné funkce (nutnost zvýšeného uvolňování a čerpání pracovního volna), jistě nebylo sledováno praktické znemožnění rozvázání pracovního poměru s pracovníkem z objektivních (zvýšená expozice, rušení podniku) či subjektivních (porušení pracovní kázně) důvodů, pakliže s tím jeho kolegové z obecního zastupitelstva nebudou souhlasit. Do celé věci by však jasno mohla vznést teprve judikatura a praktický názor soudů na dotčené ustanovení zákona, který by též stanovil zda se zmíněná právní úprava vztahuje na vedlejší pracovní poměr. Zahrnutí vedlejšího pracovního poměru pod toto ustanovení však podle našeho názoru neodpovídá účelu sledovanému zákonodárcem.

### Vedlejší pracovní poměr<sup>11</sup>

V tomto případě může dát zaměstnavatel výpověď i bez uvedení důvodů, výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena. Na tuto výpověď se nevztahuje, i když je dána z organizačních důvodů, povinnost zabezpečit náhradní zaměstnání, zákaz výpovědi, projednání s odborovým orgánem ani ochrana odborových funkcionářů a ochrana těhotných pracovník a pracovník trvale pečujících o dítě mladší tří roků.

### Odstupné<sup>12</sup> a kolektivní pracovní právo

Pracovníkům uvolňovaných z organizačních důvodů (výpověď anebo dohoda z důvodů v § 46, odst. 1, píš. a) – c) ZP) přísluší odstupné ve výši dvouměsíčního průměrného výdělku. Odstupné nebo jeho poměrná část se vrací, jestliže zaměstnanec znovu nastoupí do zaměstnání u téhož zaměstnavatele před uplynutím doby dvou měsíců.

Kolektivní smlouvy mohou upravit bližší závazné podmínky výpovědi a celého procesu reorganizace a to podnikovými kolektivními smlouvami nebo kolektivními smlouvami vyššího stupně (organizace zaměstnavatelů a odborů v daném odvětví). Tyto kolektivní smlouvy jsou závazné pro obě strany, pokud nejsou v rozporu

<sup>9</sup> Čl. 3 ústavního zákona o Ústavním soudu ČSFR č. 91/1991 Sb.

<sup>10</sup> Stejný právní názor, i když s výhradou budoucí judikatury publikoval doc. Jan Filip: Ústavní právo, 2. díl, Brno 1994, str. 268

<sup>11</sup> § 70b ZP

<sup>12</sup> § 60a – c ZP

se zákonem. Poslední novela ZP znemožnila ingerenci kolektivních smluv do výše odstupného a stanovila dva měsíční platy jako obligatorní.

Schéma postupu zaměstnavatele v případě reorganizace

1. Počet pracovníků a profesní struktura, jichž se reorganizace dotkne a jimž nemohl nabýdnout zaměstnavatel jinou vhodnou práci anebo ji odmítl musí být tři měsíce předem projednána s odbory a úřadem práce.
2. Zaměstnavatel dá výpověď s tříměsíční výpovědní lhůtou, přičemž stále musí pomáhat svému zaměstnanci v hledání vhodného zaměstnání, pokud ten dřívější nabytíku neodmítl.
3. Speciální případy např. u zaměstnanců se zákazem výpovědi, členů obecních zastupitelstev a členů dotčených odborových orgánů se řeší podle výše uvedených zvláštních ustanovení.

\* \* \*

#### S U M M A R Y

### *Reorganization of Enterprise and Employment*

The paper *Reorganization of Enterprise and Employment* deals with legal aspects of the restructuring of production and the dissolution of ineffective enterprises as a immediate consequence of the Economic reform from the point of view of labour law – partly in case of the partial dismissal, partly in case of the total dissolution of enterprises. A special attention is paid to employees with prohibition on notice and to the participation of employment agency and labour unions in the process of making employees redundant. The legal problem of dismissal of employee – member of municipal council with regard to the influence of the dissolution of CSFR in relation to the ruling of Constitutional Court CSFR, which judged the constitutionality of this problem in the Act of CNR (Czech national council) on municipalities is mentioned in the article. One can assume that after the termination of the process of privatization pressures on liquidation of ineffective enterprises will intensify, so the necessity of solution to the process of dissolution of salaried employment of touched employees will radically increased.