

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Důvody či pohnutky vedoucí k rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně

Dne 7. 4. 2020 vydal Nejvyšší soud České republiky (dále jen „NS“) usnesení pod sp. zn. 21 Cdo 3992/2019, kterým odmítl dovolání zaměstnavatele proti rozsudku odvolacího soudu, kterým byl učiněn závěr o neplatnosti výpovědi zaměstnavatele podle § 52 písm. c) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „ZP“).

Z hlediska skutkového stavu v tomto případě zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem nejprve okamžitým zrušením (v roce 2012), o kterém soud v roce 2014 rozhodl, že je neplatné. V mezidobí, tedy v roce 2013 přijal zaměstnavatel na žalobcovo místo jiného zaměstnance (a z rozhodnutí vyplývá, že zaměstnanci neumožnil výkon práce, byť ten oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání). Tři měsíce po určení neplatnosti okamžitého zrušení zaměstnavatel přijal organizační změnu, kterou zrušil pracovní pozici zastávanou zaměstnancem, a zaměstnanci doručil výpověď z pracovního poměru z tohoto důvodu s odkazem na § 52 písm. c) ZP. Odvolací soud konstatoval, že zaměstnavatel přijetí organizačního opatření jen předstíral, aby mohl ukončit pracovní poměr se žalobcem, kterého již nechtěl zaměstnávat.

NS dovolání zaměstnavatele odmítl s odkazem na svou starší judikaturu, ze které vyplývá, že:

- v případě, že rozhodnutím zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné, než uvedené cíle, a že tedy zaměstnavatel ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu) se záměrem zastrčit své skutečné záměry, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně ve smyslu § 52 písm. c) ZP nebylo přijato; **při posuzování toho, co zaměstnavatel skutečně sledoval svým opatřením, je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti a logické návaznosti** (rozsudek NS ze dne 28. 1. 2015 vydaný pod sp. zn. 21 Cdo 695/2014);
- přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost (případně obsazení tohoto místa zaměstnavatelem některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla „důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu“. Nelze pak totiž hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijetího rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v § 52 písm. c) ZP. Pokud se z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným (z hlediska věcné náplně) druh práce, který zaměstnanec vykonává, **nemůže být jiná okolnost spočívající kupř. jen v jeho osobě nebo v jiném organizačním uspořádání zaměstnavatele podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí** podle § 52 písm. c) ZP.

NS tedy v tomto případě uzavřel, že zpochybnění skutkového závěru odvolacího soudu založeného na tom, že zaměstnavatel přijetí organizačního opatření jen předstíral, aby mohl ukončit pracovní poměr se žalobcem, nemůže založit přípustnost dovolání.

V tomto případě tedy zjednodušeně řečeno šlo skutkově o situaci, kdy zaměstnavatel měl na jedné

pracovní pozici dva zaměstnanci - původního, s nímž se již v minulosti pokoušel pracovní poměr rozvázat okamžitým zrušením, a nového, kterého přijal na jeho místo (pokud vycházíme z popisu skutkového stavu, jak vyplývá z uvedeného usnesení NS). Jde o situaci obdobnou té, kterou řeší judikát NS zmíněný výše ad b), kde byla řešena neplatnost výpovědi dané zaměstnankyni, která se vrátila z rodičovské dovolené a zaměstnavatel pro ni dle jeho tvrzení neměl práci, protože její pracovní místo zrušil (viceprezident oddělení lidí a komunikace). Zaměstnankyně tvrdila, že její místo stále existuje, jen je přejmenováno (viceprezident oddělení lidí a majetku). NS konstatoval, že činnosti vykonávané zaměstnankyní před organizační změnou provedenou u žalovaného zůstaly po účinnosti tohoto opatření pro žalovaného jako zaměstnavatele stále potřebné (žádná část z její z pracovní náplně neodpadla). Za prokázané pak měl to, že skutečným důvodem toho, že zaměstnavatel pozbyl možnost přidělovat zaměstnankyni práci, byla skutečnost, že přijal do pracovního poměru jinou zaměstnankyni (na dobu neurčitou). NS v tomto případě uzavřel, že výpověď byla neplatná, a to proto, že zaměstnankyně se nestala nadbytečnou z hlediska druhu jí vykonávané práce. Organizační změna, resp. jiné organizační uspořádání, spojené s nahrazením činnosti žalobkyně činností jiné zaměstnankyně (která by třeba i zaměstnavateli vyhovovala z hlediska požadavků na výkon této práce lépe), tak nemůže být podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. c) ZP.

Pokud závěry NS trochu zjednodušíme na důvod či pohnutku, kterou měl zaměstnavatel k tomu, aby vytvořil organizační změnu, v jejímž důsledku prohlásil, že je pro něj konkrétní zaměstnanec nadbytečný, pak je patrné, že hlavním důvodem byl fakt, že konkrétní zaměstnanec byl pro zaměstnavatele nepohodlný, neměl zájem na jeho dalším zaměstnávání a jeho práci, kterou zaměstnavatel fakticky potřeboval, vykonával někdo jiný. **Organizační změna tak byla přijata účelově „na míru“ konkrétnímu zaměstnanci, nikoli proto, že odpadla potřeba práce, kterou vykonával.**

Z rozsudku NS uvedeného výše ad a) pak lze citovat následující:

*„O rozhodnutí o organizačních změnách jde tehdy, jestliže sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž zaměstnavatel zamýšlí regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení..... Avšak v **případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele, byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření se záměrem zastřít své skutečné záměry, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně významné z hlediska ustanovení § 52 písm. c) ZP nebylo přijato..“***

Závěry všech tří uváděných rozhodnutí jsou ve vzájemném souladu. Zaměstnavatel musí při přijetí rozhodnutí o organizační změně skutečně sledovat cíl předvídaný obecným způsobem v § 52 písm. c) ZP (tedy souhrnně řečeno slovy citovaného judikátu ad a) - regulace počtu zaměstnanců, jejich profesního nebo kvalifikačního složení). Pakliže je účelem přijetí organizačního opatření ve skutečnosti něco jiného (typicky odstranění problému v podobě zaměstnance, o kterého z různých subjektivních důvodů zaměstnavatel nestojí), nejde o organizační změnu ve smyslu § 52 písm. c) ZP, která by mohla být podkladem pro platnou výpověď.

Až potud zní vše logicky a článek by nemusel být ani psán. V judikatuře NS však lze vysledovat **ještě další linii**, kterou autorka tohoto článku považuje za minimálně vhodnou k zamyšlení v kontextu výše uvedených závěrů. Tato linie se týká výkladu významu pohnutky k organizačním opatřením (a následně k výpovědím), jako „vzdálenějších předpokladů a představ, z nichž jednající vychází“[\[1\]](#).

Usnesením vydaným dne 12. 11. 2019 pod č.j. 21 Cdo 1011/2019-118 NS potvrdil platnost výpovědi

z organizačních důvodů v situaci, kdy zaměstnanec namítal, že skutečným důvodem či pohnutkou zaměstnavatele k přijetí organizačního opatření nebyly důvody uvedené v tomto článku výše, ale řešení problematických vztahů mezi zaměstnanci na pracovišti. NS k tomu konstatoval, že skutečnost, že vztahy na pracovišti zaměstnavatele byly problematické, nebyla stěžejním důvodem pro rozvázání pracovního poměru zaměstnance. Dále ovšem s odkazem na rozsudek NS vydaný pod sp. zn. 21 Cdo 1494/2014 uvedl, že *„je možné, že spory mezi účastníky mohou být motivem, či pohnutkou k přijetí organizačního opatření, jimž je zrušeno pracovní místo zaměstnance, nicméně tato skutečnost sama o sobě nemusí znamenat, že jejím jediným smyslem je jej poškodit; opačný názor by znamenal, že nastanou-li v právnické osobě spory či neshody mezi osobami podílejícími se na různých stupních na řízení společnosti, je v tomto případě vyloučeno přijmout organizační a personální opatření, které by reagovalo na vzniklou situaci a umožnilo další efektivní bezporuchovou činnost.“*

Pohledem do odůvodnění citovaného rozhodnutí NS vydaného pod sp. zn. 21 Cdo 1494/2014 zjistíme, že uvedený závěr byl vysloven v situaci, kdy zaměstnavatel zrušil místo ředitele s tím, že jeho práci si mezi sebe rozdělili jednatelé (zaměstnanec byl v minulosti rovněž jedním z jednatelů). Pohnutku vedoucí k rozhodnutí o organizační změně, tedy zřejmě fakt, že jím byl řešen vztahový konflikt na pracovišti a nikoli primárně nepotřebnost činností, které vykonával zaměstnanec, NS porovnával „pouze“ s korektivem dobrých mravů. Účelovost organizační změny, resp. fakt, že zřejmě šlo o organizační změnu přijatou na míru dané situaci, NS v tomto případě neakcentoval.

Byť bylo zřejmě hlavní myšlenkou tohoto rozhodnutí to, že je podstatné, je-li prokázáno, že organizační změna byla skutečně realizována a vedla k efektu předjímanému v § 52 písm. c) ZP (nadbytečnost zaměstnance, jehož práce je nadále pro zaměstnavatele nepotřebná), vyjádření této myšlenky ve vazbě na pohnutky zaměstnavatele vedoucí k organizačnímu opatření je poněkud nebezpečné. NS výslovně připustil (nebo je minimálně možné tímto způsobem odůvodnění tohoto rozhodnutí vykládat), že organizační změna může být cestou (organizačním či personálním opatřením reagujícím na danou situaci), jak řešit konflikty mezi zaměstnanci na pracovišti, což považují za odklon od dosavadního názoru, že organizační změna má řešit čistě a pouze potřebu zaměstnance z pohledu profesního nebo kvalifikačního složení zaměstnanců u zaměstnavatele.



Mgr. Veronika Bočanová,
advokátka



ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ VYCH & PARTNERS

[Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.](#)

Lazarská 11/6
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466
Fax: +420 222 517 478
e-mail: office@ak-vych.cz

[1] Takto pohnutka definována v rozhodnutí NS vydaném pod sp. zn. 21 Cdo 453/2017.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)