

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

Je nutné organizační změny číslovat?

Pod touto poněkud zvláštní otázkou se skrývá příspěvek k věčnému tématu organizačních změn a jejich dopadů do pracovněprávních vztahů. V jednom ze svých letošních rozhodnutí se Nejvyšší soud[1] zabýval otázkou, jakým způsobem musí zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce skutkově vymezit důvod výpovědi z organizačních důvodů.

Okolnosti posuzovaného případu

Zaměstnanci, který byl zaměstnán jako technik péče o hmotný majetek, doručil zaměstnavatel výpověď tohoto znění: *„Na základě rozhodnutí vedení akciové společnosti v souvislosti s racionalizačními opatřeními došlo k organizační změně, v důsledku které jste se stal pro akciovou společnost nadbytečným. Z tohoto důvodu s Vámi rozvazujeme pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce.“*

Zaměstnanec podal žalobu na neplatnost uvedené výpovědi a tvrdil mj. to, že jeho zaměstnavatel žádné rozhodnutí o organizační změně nepřijal, že ve výpovědi organizační změnu nespecifikoval a že nikdy nedošlo k seznámení zaměstnance s rozhodnutím o organizační změně, která měla vést k jeho nadbytečnosti.

Zaměstnavatel se vyjádřil v tom smyslu, že vzhledem ke špatným hospodářským výsledkům a špatnému výhledu do budoucna byl nucen organizační změnou snížit počet zaměstnanců. Uvedl číslo i datum organizační změny a dodal, že podle jeho názoru má výpověď všechny zákonné náležitosti, neboť zřetelně zmiňuje přijetí racionalizačního opatření, což si nelze vysvětlovat jinak než tak, že byl nucen snížit počet zaměstnanců, a to na základě rozhodnutí o organizační změně, na které je ve výpovědi „explicitně odkázáno“.

První a druhý stupeň...

Okresní soud v Ústí nad Labem žalobu zamítl a vyjádřil názor, že nelze dovodit neurčitost či nesrozumitelnost výpovědi, protože z jejího obsahu vyplývá její důvod - organizační změny, které zaměstnavatel přijal, tedy důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Dále uvedl, že rozhodnutí o organizační změně bylo přijato písemně a doplnil číslo rozhodnutí i datum jeho přijetí podle vyjádření zaměstnavatele. A dodal, že zaměstnanec byl s organizační změnou seznámen nejen ve výpovědi, ale i před jejím předáním, neboť to bylo prokázáno výpovědí svědka.[2]

Podle Krajského soudu v Ústí nad Labem ovšem byla výpověď neplatná. Soud stručně uvedl, že se ztotožňuje se skutkovými zjištěními soudu prvního stupně. Dále však konstatoval, že výpověď není určitá, protože v ní schází konkrétní skutkové vymezení výpovědního důvodu, když chybí údaj o tom, o jakou konkrétní organizační změnu se jedná či údaj o tom, že se výpověď týká zrušení pracovního místa žalujícího zaměstnance. Vyjádřil názor, že z hlediska určitosti výpovědi bylo na místě minimálně číselné označení příslušné organizační změny, případně uvedení toho, že se změna týká zrušení místa „technik péče o hmotný majetek“. Pouze to by podle soudu zabránilo pochybnostem o důvodu rozvázání pracovního poměru. Konečně dodal, že z dokazování neplyne, že byl zaměstnanec s organizační změnou seznámen před předáním výpovědi, neboť si svědek nebyl jistý ani tím, kdy zaměstnanec o organizační změně a jejím obsahu informoval.[3]

... a Nejvyšší soud

Věc se tak dostala k Nejvyššímu soudu a ten dospěl k závěru, že dovolání žalovaného zaměstnavatele je opodstatněné. Nejprve mj. připomněl, že pro neurčitost nebo nesrozumitelnost výpovědního důvodu je výpověď neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla výpověď zaměstnanci dána.^[4] Následně pak výslovně konstatoval, že organizační změna nemusí být ve výpovědi vyjádřena číselným či jiným podobným označením, jak uvedl odvolací soud. Podstatné je, aby zaměstnanci bylo zřejmé, v čem spočívala organizační změna, v jejímž důsledku se stal nadbytečným.

V posuzovaném případě bylo podle Nejvyššího soudu z výpovědi jasné nejen to, z jakého z důvodů podle § 52 zákoníku práce byla výpověď dána, ale i v čem byl důvod k výpovědi spatřován. Vymezení bylo nedostatečně určité pouze v tom, že nešlo dovodit, v důsledku jaké konkrétní organizační změny se stal zaměstnanec nadbytečným; to však v daném případě nevedlo k nemožnosti zjištění obsahu projevu vůle výkladem (zejména dle § 555 a § 556 občanského zákoníku).^[5]

Závěr

Popsané rozhodnutí Nejvyššího soudu tedy jasně uzavírá, že neplatnost výpovědi z organizačních důvodů nezpůsobí absence číselného či jiného podobného označení organizační změny (v posuzovaném případě nebylo ve výpovědi uvedeno ani datum jejího přijetí). Na druhou stranu však soud jasně vyjádřil, že zaměstnanci musí být zřejmé, v čem spočívala organizační změna vedoucí k jeho nadbytečnosti. Zaměstnavatelé by tedy měli počítat s tím, že mohou být postaveni před nutnost tuto zřejmost doložit, a přizpůsobit tomu plány svého postupu při realizaci organizační změny.



JUDr. Tomáš Mls,
advokát

AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562

Email: office@aegislaw.cz

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.1.2022, sp. zn. 21 Cdo 3156/2021

[2] Svědek vypověděl, že „kolem 25. 11. 2015“ mluvil se zaměstnancem a oznámil mu, že došlo k organizační změně, kterou bylo jeho místo zrušeno.

[3] To odvolací soud uvedl přesto, že předtím označil skutková zjištění prvostupňového soudu za správná.

[4] Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996 sp. zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1997.

[5] Odvolacímu soudu pak Nejvyšší soud vytkl nesprávný procesní postup v rámci pokusu o výklad projevu vůle. Odchylka od skutkových zjištění prvostupňového soudu sice možná byla, ale jen za podmínky zopakování provedených důkazů, na nichž soud prvního stupně postavil svůj závěr (což odvolací soud neučinil – výslech svědka nezopakoval a od skutkových zjištění z výslechu se odchýlil).

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

Další články:

- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [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](#)