

25. 10. 2021

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

# **K jakému okamžiku se posuzuje nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizační změny zaměstnavatele?**

Je nutno rozlišovat mezi 1. okamžikem přijetí rozhodnutí o organizační změně, 2. okamžikem, k němuž nastává účinnost přijaté organizační změny, a 3. okamžikem, kdy je dosaženo cíle, k němuž organizační změna směřuje.

Podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Zaměstnanec (však) nemusí být vždy nadbytečným již v době podání výpovědi. - Ostatně to by znemožňovalo, aby dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (popř. s ním uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru) z důvodu jeho nadbytečnosti v určitém předstihu. (Pak by byl případně zaměstnavatel nucen platit zaměstnance i v době, kdy se již stal fakticky nadbytečným, a v důsledku toho pro zaměstnance nevykonává práci - v době, kdy kupř. teprve plyne výpověď z pracovního poměru nebo dosud ani nezačala plynout.)

## **Nadbytečnost musí nastat aspoň po dni uplynutí výpovědní doby**

Z toho, že zaměstnanec nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi, (však) nelze dovozovat, že by zaměstnavatel mohl vždy přistoupit k podání výpovědi bezprostředně po přijetí rozhodnutí o organizační změně. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. - Jestliže tedy zaměstnavatel přistoupí k organizačním změnám a naplánuje je, rozhodne o nich, a to třeba již 20. 9. 2021, avšak s tím, že účinné budou až od 1. 1. 2022, může přistoupit k výpovědi z pracovního poměru (až) v průběhu měsíce října 2022, aby výpovědní doba, která počala plynout 1. listopadu 2021, skončila 31. prosince 2021 a s ní i pracovní poměr. (Výpovědní doba zásadně, není-li dohodnuto jinak, není-li sjednána delší výpovědní doba, činí 2 měsíce. A ve smyslu ust. § 51 odst. 2 zákoníku začíná (běžet) prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného (druhého) kalendářního měsíce.) Zaměstnavatel proto nemůže přistoupit k výpovědi již v průběhu měsíce září 2021.

## **Výpověď nesmí být předčasná**

V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před tím, než se u zaměstnavatele příslušné organizační změny skutečně realizovaly), totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3680/2020, ze dne 16. 6. 2021, uvádí, že je

nutné rozlišovat mezi okamžikem přijetí rozhodnutí o organizační změně, okamžikem, k němuž nastává účinnost přijaté organizační změny, a okamžikem, kdy je dosaženo cíle, k němuž organizační změna směřuje. Aplikováno na (pod spis. zn. 21 Cdo 3680/2020) řešený a posuzovaný případ to znamená, že organizační změna byla přijata zaměstnavatelem dne 26. 11. 2018, přičemž spočívala v jiném organizačním uspořádání zaměstnavatele, které již nepočítalo s pozicí zastávanou žalujícím zaměstnancem. Účinnost této organizační změny, tedy skutečnost, k jakému dni se změnilo organizační uspořádání zaměstnavatele, nastala podle rozhodnutí zaměstnavatele ke dni 1. 1. 2019. Zaměstnavatel doručil výpověď z pracovního poměru zaměstnanci dne 3. 12. 2018 odůvodněnou tím, že příslušným rozhodnutím bylo zrušeno k 1. 1. 2019 jím zastávané pracovní místo a v důsledku toho se stal žalobce nadbytečným.

### **Moment přijetí organizačního opatření, jeho účinnost a jeho praktická realizace**

Zaměstnanec domáhající se určení neplatnosti výpovědi v této souvislosti namítal, že je zde „rozpor mezi stanovenou účinností a datem skutečné realizace“ organizační změny. Zaměstnavatel ke dni 1. 1. 2019 nezačal zajišťování určitých činností, dosud zajišťovaných propouštěným zaměstnancem, ze strany jiného externího subjektu. Teprve v lednu 2019 vypsál výběrové řízení s předpokladem uzavření smlouvy s externím dodavatelem od 1. 4. 2019. U zaměstnavatele nebyla organizační změna ani ke dni deklarované účinnosti rozhodnutí o zrušení pracovního místa (k 1. 1. 2019), ani později v průběhu výpovědní doby (do 28. 2. 2019) plně realizována.

K tomu Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3680/2020, ze dne 16. 6. 2021, uvádí, že zajišťování úkolů zaměstnavatele externími subjekty (dodavateli) na základě samostatných smluv je až dosažením onoho cíle, jenž zaměstnavatel rozhodnutím o organizační změně v posuzovaném případě sledoval. Rozhodným pro posouzení nadbytečnosti zaměstnance je však den účinnosti organizační změny, v posuzovaném případě tedy den, k němuž se podle rozhodnutí zaměstnavatele změnila jeho organizační struktura. Skutečnost, zda a kdy zaměstnavatel oslovil externí dodavatele, kdy s nimi uzavřel smlouvy a kdy tito začali poskytovat zaměstnavateli své služby, je z tohoto pohledu nevýznamná. (Význam by mohla mít při úvaze, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, a zda zaměstnavatel nesledoval jiné než uvedené cíle a ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření se záměrem zastřít své skutečné záměry.)

### **Závěr**

Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn.

Jestliže pracovní poměr skončí na základě výpovědi dané podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce až po dni, v němž u zaměstnavatele nastaly přijaté organizační změny, nemá to samozřejmě na platnost výpovědi vliv, neboť v takovém případě bylo rozhodnutí o organizační změně příčinou nadbytečnosti zaměstnance.



**Richard W. Fetter,**  
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)