25. 9. 2025

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

K výkladu rozhodnutí o organizační změně

Výpověď z důvodu nadbytečnosti je častým způsobem skončení pracovního poměru zaměstnance. Jejím předpokladem je rozhodnutí zaměstnavatele o změně úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Výkladem takového rozhodnutí se nedávno zabýval Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 26. 6. 2025, sp. zn. 21 Cdo 1081/2024.

Skutkové okolnosti

Od roku 2015 zaměstnanec vykonával u zaměstnavatele práci na pozici *Program Manager* v oddělení *Program Management*. V září roku 2018 zaměstnanec převzal řízení týmu Program Management. V souvislosti s tímto kariérním posunem však nedošlo k písemné změně pracovní smlouvy. V interním oznámení o změně vedení týmu byl zaměstnanec označován jako Senior Program Manager a toto označení bylo použito i v některých dalších interních dokumentech zaměstnavatele.

Dne 26. 6. 2019 zaměstnanec od zaměstnavatele obdržel výpověď pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) zákoníku práce[1]. V ní zaměstnavatel uvedl, že k výpovědi přistupuje z důvodu snížení stavu zaměstnanců na pozici Program Manager za účelem zvýšení efektivity práce a že pracovní poměr zaměstnance skončí ke dni 31. 8. 2019. V interním oznámení o rozhodnutí o organizačních změnách určeném všem zaměstnancům zaměstnavatel uvedl, že se ruší jedno pracovní místo Program Manager, přičemž pracovní náplň bude rozpuštěna mezi zbývající tři zaměstnance.

Zaměstnanec se následně u soudu domáhal určení neplatnosti výpovědi s tím, že nebyl seznámen s rozhodnutím o organizační změně a že zrušení pracovní pozice je pouze fiktivní a účelové s ohledem na osobní neshody s nadřízeným. Dodatečně, po uplynutí více než 19 měsíců od obdržení výpovědi, zaměstnanec začal tvrdit, že pokud došlo ke zrušení pozice Program Manager, jednalo se o pozici zastávanou někým jiným (protože on působil na pozici Senior Program Manager). Z toho důvodu nemohl být skončen pracovní poměr s ním.

První a druhá instance

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Uzavřel, že rozhodnutí o organizační změně sledovalo stanovený cíl a nebylo účelové. Zároveň popřel, že by zaměstnanec s rozhodnutím o organizační změně nebyl seznámen, když toto rozhodnutí bylo ve výpovědi výslovně zmíněno. Námitku, že nebyla zrušena zaměstnancova pozice Senior Program Manager, ale pozice Program Manager, vyhodnotil soud jako účelovou. Vůli zaměstnavatele zrušit pracovní pozici v oddělení Program Management měl soud za nepochybnou a přehnaně formalistický výklad rozhodnutí zaměstnavatele odmítl.

Odvolací soud byl však opačného názoru a výpověď dle něj platná nebyla. Ačkoliv v roce 2018 formálně nedošlo k písemné změně pracovní smlouvy v souvislosti s vykonávaným druhem práce, stalo se tak podle soudu konkludentně. Pokud tak zaměstnavatel formálně i fakticky rozlišoval mezi pozicemi Program Manager a Senior Program Manager (byť toto rozlišování nebylo vždy důsledné), nemohlo rozhodnutí o zrušení pracovní pozice Program Manager vést k nadbytečnosti zaměstnance na pozici Senior Program Manager.

Nejvyšší soud

Dovolání zaměstnavatele vedlo ke zrušení rozsudku krajského soudu. Nejvyšší soud v odůvodnění připomněl, že rozhodnutí o organizační změně není právním, ale faktickým úkonem, a nepodléhá tedy přezkumu z hlediska své platnosti. Při zjišťování obsahu takového rozhodnutí je ale třeba aplikovat interpretační pravidla a postupy pro výklad právních jednání či právních aktů. Vedle formálního jazykového vyjádření je tak nutné sledovat i smysl a účel vydaného rozhodnutí.

Odvolací soud interpretoval rozhodnutí o organizační změně pouze na základě formálního jazykového vyjádření a nepřihlédl ke skutečné vůli zaměstnavatele. Smyslem a účelem organizačního rozhodnutí zaměstnavatele bylo snížení počtu zaměstnanců v oddělení Program Management za účelem snížení nákladů.

Nejvyšší soud také potvrdil správnost závěru okresního soudu o účelovosti námitky zaměstnance ohledně zrušení jiné pracovní pozice (Program Manager), než kterou ve skutečnosti vykonával (Senior Program Manager), a to především s odkazem na velmi dlouhou časovou prodlevu mezi doručením výpovědi a uplatněním uvedené námitky.

Závěr

Rozhodnutí je dalším potvrzením dlouholetého postoje Nejvyššího soudu, podle kterého je rozhodnutí o organizační změně nutno posuzovat nejen na základě jeho formálního znění, ale především s ohledem na jeho skutečný smysl a účel. Pro zaměstnavatele to v praxi neznamená možnost rezignace na formální správnost vymezení organizační změny, ale především to, že by měli dbát na jasné a srozumitelné vyjádření jejích důvodů.

Mgr. Tomáš Mls, Ph.D.,
advokát

Mgr. Anna Ludvíčková
Advokátní koncipientka

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562

Email: office@aegislaw.cz

---

[1] Zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2019.

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

Další články:

- Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce
- Nová „tlačítková" povinnost pro e-shopy
- Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?
- Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře
- Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?
- Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor
- Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit
- Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie
- 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