

25. 1. 2013

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

Nabídková povinnost zaměstnavatele při výpovědi z organizačních důvodů dle aktuální judikatury Nejvyššího soudu

Účinností nového zákoníku práce byla od 1.1.2007 zrušena tzv. nabídková povinnost, tedy povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci, jehož pracovní pozice byla zrušena v důsledku organizační změny, jinou vhodnou práci v místě sjednaném jako místo výkonu práce (příp. v místě bydliště). Pouze v případě, že takové vhodné místo nebylo k dispozici nebo jej zaměstnanec odmítl, mohl zaměstnavatel přistoupit k dání výpovědi.



Přestože institut nabídkové povinnosti nebyl do nového zákoníku práce převzat, stále bylo v praxi sporné, zda se skutečně jedná o nadbytečnost vzniklou v důsledku organizační změny, pokud zaměstnavatel má k dispozici volnou pozici s pracovní náplní spadající pod druh práce zaměstnance, jehož pracovní pozici zrušil. Tato otázka byla posuzována nejednotně rovněž v soudní praxi, přičemž v předchozích měsících se jí opakovaně zabýval i Nejvyšší soud, který také dne 10.1.2013 vydal k této otázce sjednocující stanovisko občanskoprávního a obchodního kolegia.

Judikatura Nejvyššího soudu

Prvním z předmětných judikátů je rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1506/2011 ze dne 12.6.2012. V daném případě došlo k propuštění zaměstnankyně na základě organizační změny vedoucí ke zrušení jí zastávané pozice „vedoucí personalistiky a mezd“ s tím, že manažerská část náplně práce přešla na nadřízeného zaměstnance. Zbylá část pracovní náplně byla rozdělena mezi ostatní stávající zaměstnance oddělení personalistiky a nově vytvořenou pracovní pozici „specialista personalistiky a mezd – koordinátor“. Na tuto pozici byl přijat nový zaměstnanec, aniž by pozice byla nejprve nabídnuta propouštěné zaměstnankyni. Zaměstnankyně se následně domáhala určení, že výpověď je neplatná s odůvodněním, že na nové pozici mohla vykonávat svou funkci dále za nižší mzdu, neboť by se rozsah její práce „pouze částečně zúžil.“

Nejvyšší soud však posoudil tuto výpověď jako platnou. V rámci svého odůvodnění uvedl, že pracovní náplň nové pozice se od činností zaměstnankyně na původní pozici odlišovala tím, že neobsahovala organizování práce na oddělení personalistiky ani řízení, hodnocení a školení zaměstnanců tohoto oddělení. Podstata organizační změny tak dle Nejvyššího soudu nespočívala v absolutním snížení

počtu zaměstnanců oddělení, nýbrž ve změně jejich složení. Smyslem organizační změny byla úspora mzdových nákladů, tedy zefektivnění organizační struktury zrušením jednoho stupně řízení na úseku personalistiky a mezd. Vzhledem k tomu, že zákoník práce již neobsahuje nabídkovou povinnost, nebyl zaměstnavatel podle názoru soudu ani povinen zaměstnankyni nabídnout nově vzniklou pozici, kterou by mohla vykonávat.

Dalším významným rozsudkem zabývajícím se nabídkovou povinností je rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1520/2011 ze dne 26.9.2012. Soud zde posuzoval situaci, kdy byla v důsledku organizační změny zrušena pracovní pozice „systémový administrátor - senior“ a zaměstnanci byla dána výpověď, přestože měl zaměstnavatel v danou chvíli volná pracovní místa, která by náplní práce spadala pod druh práce vymezený v pracovní smlouvě dotčeného zaměstnance.

Přestože soud prvního stupně a odvolací soud daly za pravdu zaměstnanci a označily výpověď za neplatnou, Nejvyšší soud se s jejich názory neztotožnil. Dovedl totiž, že **„žalobce konal pro žalovanou práci na pozici systémový administrátor - senior, která byla rozhodnutím žalované ze dne 14.8.2008 zrušena. Odpovídají-li tyto závěry skutečnosti, pak nemůže být - jak vyplývá z výše uvedeného - výpověď z pracovního poměru ze dne 29.8.2008 neplatným právním úkonem jen proto, že žalovaná měla v době výpovědi volná jiná pracovní místa, která by spadala pod druh práce vymezený pozicí systémový administrátor - senior“**.

V rozsudku se Nejvyšší soud vyjádřil opět i k nabídkové povinnosti, kdy téměř shodně uvádí, že *„zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zák. práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná.“*

Posledním a současně nejnovějším rozsudkem týkajícím se dané problematiky je rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 262/2012 ze dne 18.12.2012. Rozhodnutí se zabývá výpovědí podanou zaměstnankyni, jejíž pracovní pozice „manažer“ byla na základě organizační změny zrušena s tím, že byly vytvořeny dvě nové pozice, mezi které byla rozdělena dosavadní náplň práce „manažera“ a část náplně práce úplně odpadla. Zaměstnankyni byla poté nabídnuta změna pracovní smlouvy na jednu z nových pozic, tu však odmítla a následně jí byla dána výpověď.

V tomto případě tedy zaměstnavatel zaměstnankyni nabídl jinou pozici a Nejvyšší soud tak přímo otázku nesplnění nabídkové povinnosti neřešil. V odůvodnění předmětného rozsudku se nicméně vyjádřil k situaci, kdy odpadne část pracovní náplně zaměstnance (ačkoli dle našeho názoru skutkový stav daného případu plně takové situaci neodpovídal) následovně: **„Jestliže při organizačních změnách u zaměstnavatele odpadne část pracovní náplně zaměstnance, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, a jestliže nedojde k dohodě o změně obsahu pracovního poměru (§ 40 odst. 1 zák. práce) a ani k dohodě o rozvázání pracovního poměru, může zaměstnavatel rozvázat tento pracovní poměr výpovědí“**. Nejvyšší soud k tomu přímo uvádí, že tento obecně přijímaný názor byl již vyjádřen v jeho předchozí judikatuře a že na těchto názorech i nadále setrvává a nemá důvod k jejich změně. Z tohoto závěru bychom tak dovozovali, že pokud organizační změna spočívá pouze v odpadnutí části pracovní náplně zaměstnance bez dopadů na označení dané pozice (a tedy nikoli ve zřízení odlišné pozice), platí stále, že je zaměstnavatel povinen zaměstnanci novou pozici na částečný úvazek nabídnout. Ovšem s ohledem na ostatní citovaná rozhodnutí a sjednocující stanovisko uvedené níže si dovedeme představit i opačný výklad.

Sjednocující stanovisko Nejvyššího soudu

Dle tiskové zprávy ze dne 10.1. 2013 přijalo občanskoprávní a obchodní kolegium Nejvyššího soudu sjednocující stanovisko k otázce nabídkové povinnosti, které by mělo vyjít v dohledné době ve Sbírce

soudních rozhodnutí a stanovisek. Dle tiskové zprávy bylo toto stanovisko přijato v souvislosti s výše citovaným rozhodnutím 21 Cdo 1520/2011, jehož závěry potvrzuje.

Dle tohoto stanoviska platí, že **„podle právní úpravy pracovněprávních vztahů účinné ode dne 1.1.2007 může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zák. práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná.“**

Závěr

Výše uvedené závěry Nejvyššího soudu jsou dle našeho názoru poměrně překvapivé, když dovozují existenci nadbytečnosti i v případech, kdy u zaměstnavatele i nadále (ačkoli nikoli v původním rozsahu) existuje potřeba práce dosud vykonávané na rušené pozici. To navíc platí i za situace, kdy je pro výkon této práce přijat nový zaměstnanec.

Každopádně tento přístup umožňuje zaměstnavatelům výrazně vyšší flexibilitu při provádění organizačních změn a naopak zaměstnancům méně možností k obraně proti tzv. fiktivním organizačním změnám.

Lze také předpokládat, že tato judikatura zasáhne významně do řady probíhajících soudních řízení o neplatnosti výpovědi z organizačních důvodů.



JUDr. Tereza Erényi, LL.M.,
advokátka



Mgr. Daniel Vejsada,
advokátní koncipient

[PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář](#)

Jáchymova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111

Fax: +420 224 235 450

e-mail: office@prkpartners.com



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

Další články:

- [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](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)