

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

Neorganizované organizační změny aneb kdopak je tu nadbytečný?

Na první pohled jsou organizační změny jako důvod pro výpověď z pracovního poměru možná nudným a dokola probíraným tématem. Praxe, a to zejména rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR týkající se organizačních změn, však rozhodně nudná není. Pro mnohé zaměstnavatele se provádění organizačních změn, s tím související rozvazování pracovních poměrů a vedení sporů stává adrenalinovým (či dokonce infarktovým) zážitkem. Je to právě i tím, že rozhodovací praxe Nejvyššího soudu k organizačním změnám jako důvodu pro výpověď je nejen bohatá, ale také až příliš rozmanitá. Proto je poměrně náročné se v ní správně zorientovat.

Podle některých rozhodnutí Nejvyššího soudu to vypadá, že si zaměstnavatel může organizační změny provádět a zaměstnance pro nadbytečnost propouštět v celku libovolně. Z jiných rozhodnutí se naopak jeví, že snad s výjimkou zrušení a likvidace zaměstnavatele je téměř nemožné vymyslet a zrealizovat solidní organizační změnu, která by mohla být důvodem pro výpověď a obstála pod drobnohledem Nejvyššího soudu. Nejvyšší soud tedy umí překvapit jak ve prospěch zaměstnance, tak ale ve i prospěch zaměstnavatele. Jak by měla taková správná organizační změna vypadat a co vlastně z judikatury pro praxi vyplývá?

V tomto článku se budeme tedy zabývat výpovědním důvodem podle § 52 písm. c) zákoníku práce, který spočívá v nadbytečnosti zaměstnance v důsledku organizační změny provedené zaměstnavatelem. Rozhodně není cílem tohoto článku vyčerpát všechny možné aspekty daného tématu, které, jak se stále ukazuje, je velmi rozmanité.

Potud všechno jasné

Některé předpoklady pro výpověď jsou jasné a soudní judikatura je opakovaně potvrdila. Všem je tedy v praxi například jasné, že:

- zaměstnavatel musí rozhodnout o organizační změně. Rozhodnutí nemusí být písemné, ani jej není nutné vyhlášovat či zveřejňovat. Samozřejmě písemné vyhotovení rozhodnutí lze jen doporučit, a to zejména s ohledem lepší pozici zaměstnavatele v případném soudním sporu, ve kterém bude právě zaměstnavatel prokazovat, že o organizační změně rozhodl;
- rozhodnutí musí u zaměstnavatele učinit k tomu oprávněná osoba, typicky to bude statutární orgán obchodní korporace;
- právě v důsledku organizační změny se zaměstnanec stává nadbytečným, s čímž souvisí i načasování rozhodnutí, jeho účinnosti a předání výpovědi (viz další odrážka);
- z hlediska načasování jednotlivých kroků musí být nejdříve rozhodnuto o organizační změně, následně musí být zaměstnanec seznámen s takovým rozhodnutím/organizační změnou, a to nejpozději při předání výpovědi, resp. ve výpovědi. Účinnost organizační změny je nutné nastavit tak, aby nastala nejpozději den po uplynutí výpovědní doby. Při časování jednotlivých kroků je tedy nutné dbát i na to, kdy přesně bude zaměstnavatel výpověď zaměstnanci předávat a kdy má uplynout výpovědní doba.

Jaká organizační změna je ale ta správná?

Co už tak jasné a jednoduché není, je odpověď na otázku, v čem má spočívat organizační změna, která zaručeně vede k nadbytečnosti zaměstnance. Podle zákoníku práce se obecně může jednat o změnu úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiné organizační změny. V praxi však Nejvyšší soud v tomto ohledu někdy vysílá protichůdné signály.

1 : 0 pro zaměstnavatele

Na jednu stranu existuje judikatura, která, zdá se, potvrzuje právě výše uvedený demonstrativní výčet v zákoníku práce s tím, že fantazii zaměstnavatele se při organizačních změnách meze nekladou (to je řečeno samozřejmě s mírnou nadsázkou). Uvedená linie judikatury totiž zdůrazňuje, že zaměstnanec se může stát nadbytečným v důsledku jakékoli organizační změny – jinými slovy, důležité je jen to, že zaměstnanec se v důsledku takové „jakékoli“ organizační změny stal nadbytečným.[1] V té souvislosti se také zdůrazňuje, že § 52 písm. c) zákoníku práce obsahuje jen jediný výpovědní důvod, tj. nadbytečnost v důsledku organizační změny, a že jednotlivé motivy či pohnutky zaměstnavatele pro organizační změnu (např. změna technického vybavení zaměstnavatele či snížení počtu zaměstnanců) nejsou podstatné a nemusí být v rozhodnutí o organizační změně ani ve výpovědi uvedeny. Perspektivou této judikatury pak k nadbytečnosti zaměstnance jako legitimnímu výpovědnímu důvodu může vést i oblíbené a celkem běžné přerozdělení dosavadních pracovních úkolů zaměstnance na jiné stávající zaměstnance, nebo i outsourcing činností dosud vykonávaných zaměstnancem.[2]

Vyrovnáno 1 : 1, nebo že by dokonce...

Mohou si tím však být zaměstnavatelé jistí? Na druhé straně spektra totiž můžeme nalézt soudní rozhodnutí, která na organizační změny a nadbytečnost pohlížejí z jiného úhlu pohledu a naznačují, že organizační změna může jako předpoklad pro výpověď obstát jen v případě, že nadbytečným vlastně není jen zaměstnanec – jeho pracovní pozice, ale přímo druh práce sjednaný v jeho pracovní smlouvě.[3]

Jen na okraj upozorňuji, že uvedené závěry této linky rozhodovací praxe Nejvyššího soudu vrhají nové světlo také na obvyklé doporučení pro zaměstnavatele, že čím obecnější vymezení druhu práce v pracovní smlouvě, tím lépe pro zaměstnavatele. Příliš široké vymezení druhu práce v pracovní smlouvě sice umožňuje zaměstnavateli variabilitu při přidělování pracovních úkolů zaměstnanci i přesouvání zaměstnance mezi různými pozicemi v rámci druhu práce, zároveň by však optikou zmíněné judikatury mohlo v zásadě vyloučit možnost nadbytečnosti zaměstnance s příliš široce vymezeným druhem práce v pracovní smlouvě.

Z těchto rozhodnutí navíc vyplývá, že zaměstnavateli by nemusela projít organizační změna spočívající v nahrazení činnosti „nadbytečného“ zaměstnance, činností jiných stávajících zaměstnanců, tedy již zmiňované, a v celku standardní, přerozdělování pracovních činností v rámci existující organizační struktury za účelem zvýšení efektivity práce. Pokud by uvedená judikatura převážila a měla být vykládána tak, že organizační změna musí spočívat výhradně v tom, že zaměstnavatel už nebude vůbec vykonávat činnost, kterou dosud „nadbytečný“ zaměstnanec vykonával, máme se možná na co těšit. Dovedeno ad absurdum, bylo by pak vůbec možné pro nadbytečnost propustit účetního v účetně poradenské společnosti, protože již nepotřebuje 20 účetních, ale jen 15?

Osobně s touto posléze zmíněnou judikaturou, resp. jejím výše naznačeným zobecňujícím výkladem, nesouhlasím. Mám totiž za to, že nic takového ze zákoníku práce, konkrétně § 52 písm. c) dovozovat

nelze. Znění § 52 písm. c) podle mého názoru skutečně odpovídá tomu, že organizační změna jako předpoklad výpovědi může být jakákoli, pokud je skutečná a vede k nadbytečnosti zaměstnance, nemusí však vést jedině k nadbytečnosti „druhu práce“ sjednaného v pracovní smlouvě se zaměstnancem.

Závěry předmětných rozhodnutí podle mého názoru neladí ani s celou řadou jiných judikátů Nejvyššího soudu, ve kterých se zdůrazňuje, že pro výpověď z organizačních důvodů je typické, že zaměstnavatel zcela neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou dosud konal, ale tato práce není minimálně v původním rozsahu potřebná, což má zaměstnavateli umožňovat prostě jen regulovat počet svých zaměstnanců. Pokud by však měla zaměstnavateli projít jen organizační změna, kdy zaměstnavatel ve své podstatě úplně zruší druh práce „nadbytečného“ zaměstnance (resp. jím vykonávanou činnost), nemohl by zaměstnavatel takový výpovědní důvod pro regulaci počtu zaměstnanců vlastně použít.

Navíc mám za to, že uvedenou pro zaměstnavatele nepříznivou judikaturu a její výklad nakonec nelze zobecňovat tak, jak jsem výše (možná i trochu přehnaně) popsal. Jak v rámci různých odborných diskuzí slycháváme i z úst samotných soudců, vždy záleží na konkrétních okolnostech konkrétního případu. I výše uvedená pro zaměstnavatele poměrně děsivá rozhodnutí Nejvyššího soudu tedy vycházejí z určitých konkrétních skutkových okolností a většinou se odehrávají (soudě podle odůvodnění v samotných rozsudcích) na pozadí ne zcela povedených organizačních změn. Ty často spočívají právě jen v jiném organizačním přeskupení u zaměstnavatele, kdy nejen druh práce, ale ani původní pozice „nadbytečného“ zaměstnance vlastně nezaniká, agenda zaměstnance se v rámci racionalizace nerozděluje mezi stávající zaměstnance, ale například se jen přejmenovává nebo přesune do jinak nazvaného oddělení.

Aktuální skóre?

Nadějí, že panika, zejména v řadách zaměstnavatelů, snad v tomto ohledu ještě není namístě, může být i úplně čerstvý rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 276/2021 z 6. 4. 2022. Nepochybně se jedná o rozhodnutí, které opět vyznívá příznivěji pro zaměstnavatele.

Pokud jde o povahu organizační změny, Nejvyšší soud neměl v tomto rozhodnutí žádné námitky proti organizační změně, která spočívala v přerozdělení pracovních úkolů zaměstnankyně na jiné zaměstnance. I přesto, že zaměstnavatel mohl i nadále přidělovat zaměstnankyni práci, taková organizační změna byla dostatečným předpokladem pro výpověď, protože vedla k nadbytečnosti zaměstnankyně. Nejvyšší soud tedy pro tento případ nevyžaduje, aby zaměstnavatel přestal zcela potřebovat činnosti spadající do druhu práce dané zaměstnankyně – postačí, že je přesunul na jiné zaměstnance.

Závěr

Provádění organizačních změn, včetně těch, které mohou vést k rozvázání pracovního poměru, by mělo být výsostným právem zaměstnavatele, kterým nastavuje počet a složení zaměstnanců, jejichž pomocí bude vykonávat své činnosti a dosahovat svých (zejména podnikatelských) cílů. Nejasná a nejednotná rozhodovací praxe Nejvyššího soudu však ukazuje, že pro zaměstnavatele není vůbec jednoduché připravit takovou organizační změnu, která by mohla obstát jako předpoklad výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost, a stále častěji již v této fázi vyhledávají poradenství specialistů na pracovní právo. Není třeba rozebírat, že případná chyba může přijít zaměstnavatele velmi draho. Taková opatrnost a pečlivost je tak určitě namístě. K tomu pak přidejme i to, že i když se organizační změna povede a mohla by vést k nadbytečnosti zaměstnance, musí si zaměstnavatel navíc vyhodnotit, zda se výběrem určitého zaměstnance jako nadbytečného nedopouští diskriminace, např. z důvodu věku či pohlaví.

Bez ohledu na to, jak hodnotíme výše popsanou judikaturu Nejvyššího soudu, je zřejmé, že obstat nemusí zejména pouhé přejmenování pozic, resp. zrušení jedné pozice, zatímco jinde u zaměstnavatele pod jiným, byť vzletným názvem, vznikne obsahově totožná pracovní pozice, na kterou navíc zaměstnavatel nabere nového zaměstnance.

Nicméně se závěrem některých soudních rozhodnutí, podle kterých by jako předpoklad výpovědi nemohla obstat organizační změna spočívající ve zrušení pracovní pozice, pokud se současně nestal nadbytečným také druh práce sjednaný se zaměstnancem, se neztotožňují. Mám za to, že závěry takových rozhodnutí je skutečně nutné vnímat na pozadí konkrétních skutkových okolností - nelze je tedy zcela ignorovat, ale je nutné pečlivě je analyzovat a interpretovat.

Michael Granát,
advokát

LEGALITÉ

LAWYERS

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

[1] Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1866/2020 ze dne 20. 10. 2020.

[2] Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2128/2019 ze dne 29. 1. 2020 nebo 21 Cdo 3777/2014 ze dne 14. 7. 2015.

[3] Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 456/2020 ze dne 26. 8. 2021 nebo usnesení téhož soudu sp. zn. 21 Cdo 3836/2020 ze dne 8. 9. 2021.

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

Další články:

- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)

- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [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 korporáční autonomie](#)