9. 2. 2012

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

Nepřezkoumatelnost platnosti zaměstnavatelova rozhodnutí o organizační změně soudem a možná obrana zaměstnance proti němu

Účelem tohoto příspěvku je poukázat na skutečnost, že možnosti zaměstnance zpochybnit v rámci sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí [1] rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce jsou omezené, nikoliv však nulové, a nastínit judikatorní přístup Nejvyššího soudu k této otázce.

„Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.“ [2]

„Rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách není právním úkonem a nelze je samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti; vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil ten, kdo je k tomu oprávněn.“ [3]

„V řízení o neplatnost výpovědi dané podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce soud není povinen zabývat se platností rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně jako otázkou předběžnou, jelikož takové rozhodnutí není právním úkonem, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.“[4]

Striktní a bezvýjimečná aplikace těchto pravidel by však neumožňovala účinnou obranu zaměstnanci např. v situaci, kdy zaměstnavatel účelově zrušil jeho místo, aby si vytvořil předpoklady pro uplatnění výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance.

„Rozhodnutím o organizační změně se lze zabývat jen jako jedním z předpokladů, které zákon stanoví pro platnost výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, a to vzhledem k okolnostem existujícím v době dání výpovědi; skutečnostmi, které nastanou ex post po učiněném úkonu, se zabývat nelze.“ [5]

„Organizační opatření zaměstnavatele a v jeho důsledku vzniklou nadbytečnost konkrétního zaměstnance nelze chápat izolovaně, bez přihlédnutí k okolnostem, které takové opatření

předcházely, případně nastaly po jeho přijetí. V každém konkrétním případě je třeba zkoumat, zda se s ohledem na okolnosti, za nichž bylo přijato, vůbec jednalo o organizační opatření za účelem změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, případně, zda nechybí příčinná souvislost mezi organizačním opatřením a nadbytečností konkrétního zaměstnance. Přitom je nerozhodné, jaký byl nakonec skutečný efekt (důsledky) přijatého rozhodnutí zaměstnavatele, ale to, zda za okolností v době přijetí organizačního opatření známých bylo možno očekávat, že organizačním opatřením zamýšlené změny mohlo být dosaženo i bez jeho přijetí.“ [6]

„V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu), je třeba - bez ohledu na to, jak své opatření označil - dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato. Na tomto závěru nic nemění to, že rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem a že je samo o sobě nelze přezkoumávat z hlediska platnosti; nejedná se tu totiž o takovýto přezkum, ale o posouzení, jaké rozhodnutí bylo přijato a zda jde o rozhodnutí významné z pohledu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.“ [7]

Richard W. Fetter

---
[1] Viz ust. § 72 ve spojení s ust. § 69 zákoníku práce.
[2] Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 2 Cdon 1130/97, ze dne 25. září 1998, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2735/2004, ze dne 25. srpna 2005 aj.
[3] Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1105/2001, ze dne 11. dubna 2002 aj.
[4] Srovnej např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 2 Cdon 1130/97, ze dne 25. září 1998.
[5] Srovnej např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 2 Cdon 1130/97, ze dne 25. září 1998.
[6] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2549/2007, ze dne 19. září 2008.
[7] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2204/2003, ze dne 27. dubna 2004, obdobně viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, ze dne 12. dubna 2005, spis. zn. 21 Cdo 2095/2004.

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?

- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe