

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

## Neuspokojivé pracovní výsledky - důvod k organizační změně?

Rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého by se měl stát zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, nemůže být způsobitelným důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, bylo-li přijato proto, že zaměstnavatel byl nespokojen s pracovními výsledky tohoto zaměstnance.

Zaměstnavatel dal zaměstnanci 27. 4. 2012 výpověď podle ust. § 52 písm. c) zákoníku pro nadbytečnost, protože zrušil jím zastávané manažerské místo. Zaměstnanec se domáhal žalobou u soudu, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalovaného pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 13. 7. 2011 formálně na pozici ředitele specializovaného oddělení, která měla být nově vytvořena a začleněna do organizační struktury u zaměstnavatele po jeho nástupu, avšak zaměstnavatel "smlouvenou pozici do své organizační struktury neimplementoval", ze strany vedení a nadřízených mu nebyla poskytnuta součinnost, a proto zaměstnanec po celou dobu svého zaměstnání fakticky vykonával práci "kontrolora" a nikoliv „ředitele“ daného útvaru. Zaměstnavatel s ním proto podle jeho názoru nemohl rozvázat pracovní poměr pro nadbytečnost z důvodu zrušení pozice ředitele, když tato nebyla nikdy "reálně vytvořena" a když vlastně nevykonával práci sjednanou v pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel namítal, že žalobcem zastávaná "pozice" vyžadovala flexibilní přístup, jeho "iniciativu samostatně vytvářet obchodní možnosti" a tímto vytvářet i náplň své práce. S ohledem na svou hospodářskou situaci zaměstnavatel přehodnotil svoji obchodní koncepci a přistoupil k celkové reorganizaci, v jejímž rámci zrušil "neefektivní procesy a pracovní pozice, mezi nimiž byla i pracovní pozice žalobce", přičemž ke zrušení žalobcova pracovního místa "došlo mimo jiné i v důsledku nedostatečných pracovních výkonů žalobce".

### Zrušená rozhodnutí nižších soudů

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Vycházel ze zjištění, že žalobce byl u žalovaného zaměstnán na nově vzniklé pozici ředitele sekce (na manažerské pozici) a že jeho úkolem bylo, aby "svou pozici ve společnosti upevnil, dokázal ji rozvinout a dosahovat zisku"; požadavky na jeho kreativitu a flexibilitu přitom byly "nadstandardně kompenzovány". Vzhledem k tomu, že - jak bylo dokazováním zjištěno - žalobce ani přes upozornění žalovaného požadované nároky nesplňoval (jeho výkony nebyly uspokojivé a pozice žalobce neplnila svou funkci), přijal žalovaný organizační změnu, kterou byla zrušena příslušná sekce (a tím i pozice žalovaného). Protože výpověď byla žalobci dána v souvislosti s organizační změnou, soud prvního stupně s odkazem na judikaturu soudů dovodil, že nelze přezkoumat volbu nadbytečného zaměstnance zaměstnavatelem a že rozhodnutí o organizační změně nemuselo být vydáno písemně. Verdikt potvrdil i odvolací soud. Ztotožnil se se závěrem soudu prvního stupně v tom, že žalovaný zaměstnavatel řádně přijal organizační změnu, na jejímž základě se žalobce se stal nadbytečným, a dostal proto řádnou výpověď.

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal v první řadě, že pracovní pozice, vymezená v pracovní smlouvě, nebyla "nikdy realizována" (žalobci nebyla přidělována práce podle pracovní smlouvy), ačkoliv žalobce na to opakovaně poukazoval. Pracovní pozice sjednaná v pracovní smlouvě účastníků nebyla "nikdy implementována"; nemohla proto existovat ani kritéria pro

hodnocení práce žalobce a hodnocení práce žalobce jako nedostatečné ze strany žalovaného tak nebylo možné, neboť v tomto případě měl žalovaný upozornit žalobce na požadavky na jeho flexibilitu a iniciativu a informovat jej o změnách v jeho pracovní náplni. Vzhledem k tomu, že špatné pracovní hodnocení žalobce vedlo zaměstnavatele k organizačním změnám, kterými byla zrušena pozice žalobce, jež však "nikdy fakticky neexistovala", je výpověď daná žalobci "na základě organizačních změn neplatná a odporuje dobrým mravům"; kdyby žalobce nevykonával svou práci "řádě", měl s ním být rozvázán pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. f) nebo g) zákoníku práce.

Pro rozhodnutí soudů v projednávané věci bylo tedy (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, zda (do jaké míry) mohou být případné "špatné" (neuspokojivé) pracovní výsledky zaměstnance důvodem k rozhodnutí o organizačních změnách při výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

### **Rozdílné výpovědní důvody**

Podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel může dát 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.

Podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce patří podle ustálené judikatury soudů to, že zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, na základě kterého se určitý (konkrétní) zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným, a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným.

Zaměstnanci, který nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce tím, že dosahuje neuspokojivé pracovní výsledky, může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru - jak vyplývá z ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce - jen tehdy, jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce je typické, že se nevyžaduje zavinění porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že porušuje některé své povinnosti), neboť vychází z objektivní skutečnosti (že zaměstnanec - objektivně vzato - dosahuje bez zavinění zaměstnavatele takové pracovní výsledky, které zaměstnavatel oprávněně hodnotí jako neuspokojivé), aniž by bylo významné, proč takový stav nastal (zda je to důsledkem zaměstnancovy neschopnosti nebo nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností nebo z jiného důvodu). Zákon tímto způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby nadále nezaměstnával takového zaměstnance, který není (bez zavinění zaměstnavatele a navzdory písemné výzvě) způsobilý konat práci předepsaným způsobem (v požadovaném množství nebo kvalitě) nebo jinak vyhovět oprávněným požadavkům zaměstnavatele kladeným na výkon jeho práce.

Důvody výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce a podle ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce je třeba důsledně rozlišovat. Dosahuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky, může (smí) s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí jen při splnění všech předpokladů uvedených v ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce a je nepřípustné, aby uvedený stav, i když jsou pracovní výsledky zaměstnance oprávněně hodnoceny zaměstnavatelem jako neuspokojivé, byl důvodem k přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Výpověď podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce má zaměstnavateli umožnit, aby nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a nikoliv aby prostřednictvím rozhodnutí o organizační změně a nadbytečnosti rozvazoval pracovní poměr se zaměstnanci, u nichž není (byť oprávněně) spokojen s dosahovanými pracovními výsledky. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého by se měl stát zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, nemůže být způsobilým důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, bylo-li přijato proto, že zaměstnavatel byl nespokojen s pracovními výsledky tohoto zaměstnance.

Nižší soudy v projednávané věci dovodily, že rozhodnutí o organizační změně, v důsledku které žalovaný dal žalobci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, bylo přijato proto, že žalovaný hodnotil výsledky sekce, kterou žalobce vedl, jako "špatné" a žalobce, který podle pracovní smlouvy pracoval jako ředitel této sekce podle zaměstnavatele "přes upozornění nesplňoval požadované nároky" (jeho pracovní výkony "nebyly uspokojivé" a pozice žalobce "neplnila svou funkci"). V případě, že žalobce vskutku dosahoval bez zavinění žalovaného při výkonu své práce neuspokojivé pracovní výsledky, mohla být tato skutečnost jen důvodem pro výpověď podle ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce a neumožňovala žalovanému přijmout rozhodnutí o organizační změně, na základě kterého by dal žalobci výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Nejvyšší soud ČR tedy svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 4585/2015, ze dne 11. 7. 2016, zrušil rozsudky nižších soudů.

## Adolf Maulwurf

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

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)