

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

Organizační změna a její největší úskalí

V praxi se lze běžně setkat s tím, že je potřeba rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem pro jeho nadbytečnost, například z důvodu zrušení jeho pracovního místa. V následujícím článku bude pojednáno o tom, zdali má zaměstnavatel zcela volnou ruku při výběru nadbytečného zaměstnance či zda je vázán určitými pravidly.



Valíček & Valíčková

trvale spolupracující advokáti

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze ze zákonem uvedených důvodů, tyto důvody najdeme v ustanovení § 52 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Jedním z těchto důvodů je nadbytečnost zaměstnance upravená v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, podle něhož platí, že 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, je možné s tímto zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí. V praxi často vyvstává otázka, zdali má zaměstnavatel právo volby při výběru nadbytečného zaměstnance, či zdali existují určitá kritéria, která musejí být dodržena. Zákoník práce v tomto směru mlčí a odpovědi je nutno hledat v rozhodovací činnosti soudů.

Základním předpokladem je, aby byla přijata organizační změna, na základě které se stává zaměstnanec nadbytečným. V případě, pokud je rušeno pracovní místo, musí organizační změna směřovat ke zrušení určitého místa či míst. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl, že v personálním oddělení čítajícím pět zaměstnanců zruší jedno pracovní místo, těžko by šlo dát výpověď pro nadbytečnost zaměstnanci pracujícím na finančním oddělení, jelikož jej se změna nikterak nedotkla. Je nutno dodržet příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance. Výše uvedená situace v praxi nečiní větší problémy. Kámen úrazu však může nastat při výběru konkrétního zaměstnance na ilustrovaném personálním oddělení.

Obecně platí, že zaměstnavatel má při výběru nadbytečného zaměstnance, při respektování shora uvedené příčinné souvislosti, volnou ruku a sám si může vybrat, s jakým zaměstnancem bude takto pracovní poměr rozvázán. Uvedený závěr je podpořen i odbornou literaturou, podle které: *„Dopadá-li přijatá organizační změna na práci více zaměstnanců a jsou-li nadbytečnými pro zaměstnavatele jen někteří z nich, rozhoduje o výběru nadbytečného zaměstnance zaměstnavatel. Soud nemá (ani v řízení o neplatnost výpovědi) možnost přezkoumávat, proč byl určitý zaměstnanec vybrán jako nadbytečný, měl-li zaměstnavatel podle rozhodnutí o organizačních změnách na výběr, kteří zaměstnanci u něj zůstanou pracovat a se kterými bude rozvázán pracovní poměr.“*[1] Tento názor je dlouhodobě zastáván i soudy.[2]

Považujeme za nutné upozornit na to, že uvedená volnost zaměstnavatele není absolutní a je limitována zejména tím, že pokud by organizační změna měla nastat i jiným způsobem nežli výpovědí nadbytečnému zaměstnanci, nejedná se v takovém případě o nadbytečnost. Tento závěr plyne rovněž i z rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, podle kterého rozhodne-li zaměstnavatel

nebo příslušný orgán o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. c) ZPr (1965) [red.: nyní podle § 52 písm. c) ZPr], v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců.

Při výpovědi z důvodu organizační změny musíme mít na paměti to, zdali organizační změna nenastane i jiným způsobem, nežli výpovědí. Ve výše uvedeném příkladu personálního oddělení bude chtít zaměstnavatel snížit počet zaměstnanců z pěti na konečný počet čtyř zaměstnanců k 30. 11. 2018. Z tohoto důvodu dá zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost. Na personálním oddělení však pracuje i zaměstnanec s pracovním poměrem na dobu určitou do 30. 11. 2018. V takovém případě by výpověď byla neplatná, jelikož organizační změny (snížení počtu zaměstnanců z pěti na čtyři) by bylo dosaženo i jinak, konkrétně uplynutím doby určité zaměstnanci s pracovním poměrem sjednaným na dobu určitou. Obdobně by tomu bylo i v případě, pokud by zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z důvodu závažného porušení povinností plynoucích z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a následně jinému zaměstnanci byl dal výpověď pro nadbytečnost. I v tomto případě by výpověď byla neplatná, jelikož organizační změny by bylo dosaženo i jinak, a to uplynutím výpovědní doby u zaměstnance, který porušil pracovní kázeň závažným způsobem.

Pokud bude zaměstnavatel se zaměstnancem rozvazovat pracovní poměr pro jeho nadbytečnost, musí mít na paměti to, aby organizační změny nebylo dosaženo jiným způsobem. Tímto jiným způsobem bývá v praxi nejčastěji pracovní poměr na dobu určitou u jiných zaměstnanců nebo rušení pracovního poměru (s) jiným zaměstnancem. Za předpokladu, že organizační změny by nebylo dosaženo jiným způsobem, je výběr konkrétního zaměstnance skutečně již volbou zaměstnavatele.

Dalším úskalím, se kterým se zaměstnavatel může setkat, a které může způsobit neplatnost dané výpovědi, je špatné načasování výpovědi při organizační změně. Správné načasování je důležité zejména tam, pokud mezi okamžikem přijetí organizační změny a její účinností, nastává delší časové období. Zejména se bude jednat o organizační změnu týkající se změny technického vybavení. Jako příklad lze uvést situaci, kdy se zaměstnavatel na provozu s deseti zaměstnanci rozhodne počátkem června koupit montážní linku, která nahradí práci tří jeho zaměstnanců. V tomto případě se jedná o organizační změnu spočívající ve změně technického vybavení. Výrobní linku zaměstnavatel objedná v zahraničí a její uvedení v provoz je naplánováno k prvnímu dni měsíce prosince. Mezi okamžikem přijetí organizační změny (okamžik, kdy se zaměstnavatel rozhodne pořídit novou montážní linku nahrazující práci tří zaměstnanců) a její účinností (okamžik, kdy bude montážní linka uvedena do provozu a nahradí práci tří zaměstnanců) nastává období několika měsíců. Vystává otázka, kdy lze se zaměstnanci rozvázat pracovní poměr pro jejich nadbytečnost. V případě, pokud by zaměstnavatel se zaměstnanci rozvázal pracovní poměr již v červnu, skončil by jejich pracovní poměr při dvouměsíční výpovědní době k poslednímu dni měsíce srpna. Montážní linka bude uvedena do provozu ale až v prosinci a zaměstnanci by mohli vykonávat práci ještě celé tři měsíce. V případě soudního sporu by výpověď byla shledána jako neplatná pro její předčasnost, jelikož účinnost organizační změny měla nastat až v prosinci, nikoli v srpnu. Takováto předčasnost a neplatnost výpovědi plyne i z rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1797/97 (Rc 54/1999), podle kterého výpověď z pracovního poměru je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni přecházejícímu dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.

Výše uvedené načasování nebývá časté v případě, pokud jsou rušena pracovní místa z důvodu úbytku práce či jiných obdobných důvodů, ale s ohledem na častou modernizaci provozů je nutné pamatovat

rovněž i na to, že správná, a tedy i v souladu se zákonem, organizační změna a její účinnost by měla plynule navazovat na okamžik skončení pracovního poměru. Uvedené správné načasování klade důraz na vzájemnou komunikaci vedení společnosti, které rozhoduje o organizačních změnách, s personálním oddělením, které vyhotovuje výpovědi na základě přijatých organizačních změn. V naší praxi se totiž poměrně často setkáváme s tím, že při vyhotovování výpovědí nemá personální oddělení dostatek informací týkajících se zamýšlené organizační změny, což může způsobit neplatnost výpovědi z důvodu nesprávného načasování.

Dále častým problémem je okamžik, kdy zaměstnavatel může na zrušené místo přijmout nového zaměstnance. Tato doba není nikde upravena. Pokud se ukáže, že opět vyvstala potřeba přijmout nového zaměstnance například razantním a nečekaným zvýšením množstvím zakázek, pak i v případě, že je zaměstnanec ve výpovědní době, je možno přijmout nového zaměstnance, protože soud zkoumá stav ke dni dání výpovědi. Obvykle se však setkáváme s tím, že organizační změna je pouze účelová a zaměstnavatel ve skutečnosti pouze předstírá organizační změnu, jelikož práce neodpadla, ale pouze chce na pracovní pozici přijmout jiného zaměstnance. V takovém případě je zde pro zaměstnavatele riziko neúspěšného soudního sporu, pokud se prokáže, že skutečně organizační změna byla čistě účelová. Z naší praxe můžeme upozornit na situaci, kdy zaměstnavatel zrušil pracovní místo, zaměstnanec dal výpověď, a ihned po uplynutí lhůty pro podání žaloby na soud přijal nového zaměstnance (*pozn. autorů: lhůta pro podání žaloby je dva měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit*). Zaměstnanec i po uplynutí lhůty dvou měsíců podal žalobu na soud, a ačkoli tuto lhůtu zmeškal jen o pět dní a poukazoval na skutečnost, že zaměstnavatel přijal jiného zaměstnance na „zrušené“ místo účelově jeden den po uplynutí lhůty pro podání žaloby, prvostupňový soud žalujícímu zaměstnanci nevyhověl z důvodu pozdního podání žaloby (viz. výše uvedená lhůta dva měsíce). Soudní spor skončil u prvního stupně, možná by v případě odvolání vyšší soudní instance zvažovaly i jiné aspekty, nicméně v tomto ohledu judikatura absentuje.

Závěrem tedy shrnujeme výše uvedené, že v případě, kdy je zaměstnanci dáována výpověď pro nadbytečnost, je třeba pamatovat na okamžik správného načasování, aby nevzniklo „časové vakuum“ mezi skončením pracovního poměru a účinností organizační změny. Dále je třeba pamatovat na to, abychom prověřili, zda u zaměstnanců oddělení, které je dotčeno organizační změnou, neskončí pracovní poměr některého zaměstnance se stejným druhem práce bez ohledu na organizační změnu. V neposlední řadě je třeba myslet na skutečnost, že ačkoli soud nepřezkoumává u soudních sporů, proč zaměstnavatel zvolil právě zaměstnance, jemuž byla dáána výpověď z organizačních důvodů, je třeba věnovat pozornost zákazu nerovného zacházení a diskriminace. Pokud jde o formu rozhodnutí o organizační změně, tato není nikde upravena a může být provedena i ústně, byť z našich zkušeností při zastupování zaměstnanců a zaměstnavatelů v soudních sporech důrazně doporučujeme písemnou formu organizační změny. Doba, kdy můžu přijmout nového zaměstnance na zrušené pracovní místo není nikde upravena, pokud se zjistí, že zaměstnavatel například pár dní po dání výpovědi původnímu zaměstnanci získá nového klienta a opět vyvstala potřeba přijmout nového zaměstnance, pak mu nic nebrání skutečně znovu výběrové řízení vypsát. V případě soudního sporu se vychází ze stavu, kdy byla zaměstnanci dáána výpověď, tedy zda v okamžiku dání výpovědi byl či nebyl nadbytečný. Zcela na závěr pak upozorňujeme, že zaměstnanec nejpozději současně s předáním výpovědi musí být seznámen s organizační změnou.



JUDr. Adam Valíček, MBA,
advokát



JUDr. Irena Valíčková, MBA,
advokátka

Valíček & Valíčková, advokátní kancelář

Nám. Svobody 87/18
602 00 Brno

Tel.: 603 822 267
Tel.: 607 270 689

[1] DRÁPAL, Ljubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 312. ISBN 978-80-7400-290-8.)

[2] Podle rozhodnutí Krajského soudu v Brně sp. zn. 7 Co 612/66, o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje zaměstnavatel sám, soud nemůže v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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](#)