8. 10. 2015

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

Potvrzení práva zaměstnavatele na provedení organizačních změn

Výpověď daná zaměstnanci pro nadbytečnost po provedení organizačních změn u zaměstnavatele podle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je jedním z nejčastěji užívaných výpovědních důvodů a také častým předmětem pracovněprávních sporů. Je totiž veřejným tajemstvím, že pokud se zaměstnavatel chce zbavit zaměstnance a nemá jiný výpovědní důvod, uchýlí se často k vymýšlení organizační změny. Proto k této otázce existuje také bohatá judikatura Nejvyššího soudu ČR. V létě tohoto roku vydal Nejvyšší soud tři rozhodnutí, kterými organizační změnu a navazující výpověď zaměstnavatele podržel. Těmto rozhodnutím a jejich zobecnění se budu věnovat v tomto článku.

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

Nedávná k zaměstnavateli přísná rozhodnutí

Předně zopakuji, že k předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce patří to, že o organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným.

Při posuzování platnosti výpovědi dané zaměstnanci podle tohoto ustanovení Nejvyšší soud v nedávné době vydal několik rozhodnutí, ve kterých velmi kriticky přezkoumával opodstatněnost zaměstnavatelem provedených organizačních změn.[1] Nejvyšší soud tak například hodnotil, zda organizační změna vedla k optimalizaci a zefektivnění organizační struktury, úspoře nákladů, zda souvisela se sporem a změnami v představenstvu žalobce nebo zda ke snížení stavu zaměstnanců nemělo dojít jinak, například neprodloužením pracovního poměru na dobu určitou u zastupující zaměstnankyně. Není asi třeba dodávat, že výsledkem často bylo rozhodnutí v neprospěch zaměstnavatele. Tyto úvahy potvrzoval předseda pracovněprávního senátu Nejvyššího soudu, JUDr. Drápal, také ve své přednáškové činnosti. Zdálo se tedy, že samotná organizační změna může (má) být předmětem extenzivního přezkumu soudů.

Aktuální k zaměstnavateli vstřícnější rozhodnutí

V určitém kontrastu k těmto postojům jsou tři rozhodnutí Nejvyššího soudu z 14. července 2015 avizovaná v záhlaví. V prvním z nich[2] šlo věcně o organizační změnu spočívající ve zrušení provozu, ve kterém zaměstnanec zastával pozici mistra, a zřízení nového provozu ve stejné hale, se stejnými zaměstnanci a částečně i stejnými stroji, ovšem s novou pozicí mistra, do jejíž pracovní náplně byly přidány tzv. klíčové činnosti, které dle zaměstnance byly pouhým zpřesněním náplně jeho původního pracovního místa. Zaměstnavatel poukazoval zejména na nutnost používání nových strojů a s tím

spojenou změnu pracovní náplně.

Ve svém rozhodnutí Nejvyšší soud přehledně zopakoval, jak obecně výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce hodnotí a zdůraznil, že pokud jde o provedení organizační změny, je podstatné, zda skutečně proběhla a jejím důvodem nebylo jen zbavit se zaměstnance, a je naopak nerozhodné, zda se provedená organizační změna následně ukázala jako neúčinná či nevedoucí k zamýšlenému výsledku. Vzhledem k tomu, že v řešeném případě zaměstnanci odpadla část pracovní náplně a nové místo mělo navíc další kompetence, dal Nejvyšší soud za pravdu zaměstnavateli.

V druhém rozhodnutí[3] byla předmětem sporu platnost výpovědi dané zaměstnanci na pozici konzultant, přičemž jeho zaměřením byly finanční služby. Situace u žalovaného zaměstnavatele byla taková, že v roce 2010 měl dva konzultanty (včetně žalobce), na rok 2011 naplánoval přijetí třetího konzultanta se zaměřením na IT a Hi-Tech, který nakonec nastoupil od 1. června 2011. V září téhož roku následně zaměstnavatel zrušil žalobcovo místo. Zaměstnanec tvrdil, že šlo o fiktivní změnu způsobenou spory mezi ním a jednatelkou zaměstnavatele, což mělo být evidentní i z výše uvedeného časového rámce zvýšení a snížení počtu konzultantů.

Nejvyšší soud opět zopakoval kritéria pro posuzování oprávněnosti výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce, zejména skutečnost, že rozhodnutí o organizační změně není právním úkonem, a lze tak soudně přezkoumávat pouze to, zda skutečně bylo přijato. Dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato, je pak možné v případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné cíle, a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu). Nejvyšší soud pak dospěl k závěru, že zaměstnavatel platně upravil počet a kvalifikační složení svých zaměstnanců s cílem úspory svých personálních nákladů a dal zaměstnavateli za pravdu.

Ve třetím případě[4] Nejvyšší soud posuzoval situaci, kdy byla výpověď dána knihovnici v referátu historického fondu, jejíž místo bylo zrušeno s tím, že polovina její pracovní náplně byla rozdělena zaměstnancům jiných referátů a na druhou polovinu přijal zaměstnavatel novou pracovnici na poloviční úvazek. Zaměstnankyně argumentovala účelovostí změny a tím, že veškerá práce, kterou ve svém pracovním poměru vykonávala, je nadále pro zaměstnavatele potřebná.

Nejvyšší soud předně připomněl, že pro výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce je charakteristické, že zaměstnavatel i nadále objektivně vzato může zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. Proto Nejvyšší soud opět rozhodl ve prospěch zaměstnavatele, když podstatné pro něj bylo právě to, že část pracovní náplně zaměstnankyně byla rozdělena mezi jiné současné zaměstnance, a tedy zaměstnankyni odpadla. Za zcela nerozhodné Nejvyšší soud naopak označil to, že na referát zaměstnankyně byla současně přijata nová zaměstnankyně na poloviční úvazek, neboť nadbytečnost nemusí vyplývat pouze z celkového snížení počtu zaměstnanců.

Změna v posuzování nebo hra detailů?

Nejvyšší soud se ve výše diskutovaných červencových rozhodnutích vždy opíral o svou starší judikaturu a výslovně se nevymezil proti žádnému ze svých dřívějších závěrů. Přesto jsem toho názoru, že je možné z nich vnímat určitý posun směrem k podržení platnosti výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce, respektive k nerozšiřování podmínek, které zaměstnavatel a jeho organizační změna musí splnit. Jistě je bude v řadě případů možno použít pro argumentaci ve prospěch zaměstnavatele.

Zároveň však musím upozornit na to, že jejich dosah nelze přeceňovat. Nejvyšší soud vždy posuzuje zcela konkrétní skutkový případ, který v odůvodnění většinou sumarizuje pouze několika větami. Zobecnění právních závěrů Nejvyššího soudu tak nemusí být přesné a může dojít k jejich zkreslení. Důvodem pro rozdílné posouzení obdobných situací tak vždy může být několik (třeba i výslovně neuvedených) detailů. Lze předpokládat, že tam, kde zaměstnavatel spor prohrál, mohlo často opravdu jít o účelovou organizační změnu motivovanou pouze snahou zaměstnavatele dotčeného zaměstnance nadále nezaměstnávat. Zdá se tedy, že samotný obsah organizační změny je soudy přezkoumáván spíše z toho pohledu, zda z něj neplyne, že jediným cílem organizační změny bylo zbavit se nepohodlného zaměstnance.

Poučením pro zaměstnavatele však v každém případě může být to, že je třeba, aby jeho organizační změna měla ekonomickou kauzu, vedla k alespoň částečné nepotřebě (nadbytečnosti) propouštěného zaměstnance, a aby zaměstnavatel byl schopen výše uvedené v případném sporu doložit, neboť je to právě zaměstnavatel, kdo je povinen naplnění výpovědního důvodu prokazovat.[5]

Mgr. Jindřich Fuka,
advokát

Glatzová & Co., s.r.o.

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

---
[1] Viz například rozsudek NS ČR ze dne 28. ledna 2015 ve věci sp. zn. 21 Cdo 695/2014, rozsudek NS ČR ze dne 21. ledna 2014 ve věci sp. zn. 21 Cdo 319/2013 nebo rozsudek NS ČR ze dne 15. ledna 2014 ve věci sp. zn. 21 Cdo 1138/2013
[2] Rozsudek NS ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 2617/2014
[3] Rozsudek NS ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 3778/2014
[4] Rozsudek NS ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 3777/2014
[5] K tomu viz také rozsudek NS ČR ze dne 6. května 2010 ve věci sp. zn. 21 Cdo 1924/2009

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti