3. 12. 2014

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

Příčinná a časová souvislost organizační změny a nadbytečnosti a nemoc zaměstnance

Pro posouzení příčinné souvislosti mezi zaměstnavatelem přijatou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance není rozhodné, že zaměstnanci se v důsledku ochranné doby dle právní úpravy zákazu výpovědi prodloužila doba trvání pracovního poměru.

Soud prvního stupně zamítl žalobu na určení, že rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem (žalovaným) výpovědí ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce ze dne 17. 5. 2011, doručené zaměstnankyni (žalobkyni) 18. 5. 2011, je neplatné.

Skutkový základ sporného případu a rozhodnutí soudů nižších stupňů

Rozhodnutí o organizačních změnách žalovaný učinil dne 11. 4. 2011 a žalobkyně s tímto rozhodnutím byla seznámena 13. 4. 2011. Účinnost rozhodnutí o organizačních změnách měla nastat k 31. 8. 2011, pracovní poměr žalobkyně měl skončit 31. 7. 2011. Žalobkyni byla však vystavena od 27. 7. 2011 pracovní neschopnost, která trvala do 10. 10. 2011. Protože tato ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, pracovní poměr žalobkyně skončil až poté, co nastala účinnost organizačních změn.

K odvolání žalobkyně odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že určil, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 18. 5. 2011 je neplatné. Ztotožnil se se soudem prvního stupně v tom, že žalovaný přijal organizační změnu, která měla za cíl zefektivnění práce a úsporu finančních prostředků, a že byla prokázána i nadbytečnost žalobkyně. Odvolací soud však nesouhlasil s tím, že mezi organizační změnou a nadbytečností žalobkyně byla příčinná souvislost. Platnost výpovědi jako právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru může být soudem přezkoumána vzhledem k okolnostem, které existovaly v době vzniku tohoto právního úkonu. K okolnostem, které nastanou po podání výpovědi, přihlížet nelze.

Zaměstnanec nemusí být nadbytečný již v době dání výpovědi. Ovšem má-li být organizační změna příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí být výpověď dána v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních opatření. Jestliže žalovaný dal žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce dne 18. 5. 2011 a pracovní poměr měl skončit dne 31. 7. 2011, přičemž účinnost přijaté organizační změny nastala až dne 31. 8. 2011, není mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobkyně příčinná souvislost. Pro posouzení příčinné souvislosti mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobkyně je nerozhodné, že byla žalobkyně v pracovní neschopnosti a její pracovní poměr fakticky dne 31. 7. 2011 neskončil.

Proti takovému rozsudku si podal dovolání žalovaný zaměstnavatel.

Kdy se stává zaměstnanec nadbytečným

Zaměstnanec nemusí být vždy nadbytečným již v době podání výpovědi (srov. dikci ust. § 52 písm. c) zákoníku práce „stane-li se pracovník nadbytečným“). Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je podle ustálené judikatury soudů

třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi.

Kdy nejdříve může skončit pracovní poměr

Z toho, že zaměstnanec nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi, nelze dovozovat, že by zaměstnavatel mohl vždy přistoupit k podání výpovědi bezprostředně po přijetí rozhodnutí o organizační změně. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před tím, než se u zaměstnavatele příslušné organizační změny skutečně realizovaly), totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Jestliže pracovní poměr skončí na základě výpovědi dané podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce až po dni, v němž u zaměstnavatele nastaly přijaté organizační změny, nemá to samozřejmě na platnost výpovědi vliv, neboť v takovém případě bylo rozhodnutí o organizační změně příčinou nadbytečnosti zaměstnance.

Výpověď byla předčasná

V projednávané věci z výsledků dokazování vyplývá, že organizační opatření žalované, na základě kterého se žalobkyně měla stát nadbytečnou, bylo přijato dne 11. 4. 2011, tedy přede dnem, kdy byla žalobkyni dána výpověď. Toto opatření se však mělo stát účinným ode dne 31. 8. 2011. Měl-li podle výpovědi z pracovního poměru doručené žalobkyni dne 18. 5. 2011 skončit pracovní poměr žalobkyně již dnem 31. 7. 2011, mělo se tak stát v době, kdy účinnost organizačního opatření, o něž se tato výpověď opírá, ještě nenastala. Žalovaná tedy dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru, která z přijatého organizačního opatření nevycházela, a mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobkyně není příčinná souvislost; rozhodnutí o organizačních změnách, v důsledku něhož by se žalobkyně stala nadbytečnou ke dni předpokládaného skončení pracovního poměru (tj. ke dni 31. 7. 2011) pak u žalované přijato nebylo. To, že žalobkyně byla v době od 27. 7. 2011 v pracovní neschopnosti, není pro posouzení příčinné souvislosti mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobkyně rozhodné, neboť platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (ke dni 18. 5. 2011).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je správný, Nejvyšší soud ČR dovolání svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 790/2013, ze dne 11. 3. 2014, zamítl.

Závěrečné shrnutí

Zaměstnankyně během výpovědní doby onemocněla, a protože neprohlásila, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, skončil její pracovní poměr až po nabytí účinnosti organizační změny, kdežto nebýt nemoci, došlo by ke skončení pracovněprávního vztahu měsíc před takovou organizační změnou.

Právní věty judikátu

„Pro posouzení příčinné souvislosti mezi zaměstnavatelem přijatou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance není rozhodné, že zaměstnanci se v důsledku ochranné doby (jeho dočasné pracovní neschopnosti) dle právní úpravy zákazu výpovědi prodloužila doba

trvání pracovního poměru. Platnost právních úkonů (právních jednání) včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn."

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 790/2013, ze dne 11. 3. 2014)

Richard W. Fetter

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

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