

25. 7. 2012

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

## **Rozlišení organizačních výpovědních důvodů - zvláště zrušení části zaměstnavatele a nadbytečnosti zaměstnance**

I v rámci rozvazování pracovních poměrů z důvodů organizačních změn [1] je třeba dbát na správné rozlišení (odlišení) vůči jednotlivým propouštěným zaměstnancům uplatněných organizačních výpovědních důvodů. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru jen z důvodů stanovených zákoníkem práce. Výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově (věcně) vymezen (popsán) tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Nepostačuje pouhý formální odkaz na příslušné ustanovení zákoníku práce. Uplatněný důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část.

Podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.

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.

Příslušná uvedená ustanovení zákoníku práce vymezují - jak vyplývá z jejich znění - výpovědní důvody (důvody, pro které zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí) spočívající v tom, že zaměstnavatel nemůže v důsledku organizačních změn v těchto ustanoveních uvedených zaměstnanci nadále přidělovat práci, kterou pro něho dosud konal, buď vůbec [u důvodů pod písm. a) a b)] nebo proto, že se zaměstnanec v důsledku takové změny stal pro něho nadbytečným [pod písm. c)].

Důvody k rozvázání pracovního poměru uvedené v ust. 52 písm. a) až c) zákoníku práce mají společné to, že se vztahují k organizačním změnám nastalým u zaměstnavatele. Tyto výpovědní důvody je třeba současně důsledně rozlišovat, a to také proto, že použití každého z těchto důvodů má na právní poměry účastníků rozdílný vliv; při rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. 52 písm. c) zákoníku práce se v právních vztazích účastníků může projevit tím, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, zatímco při použití výpovědních důvodů podle ust. § 52 písm. a) a b) zákoníku práce se ochrana zaměstnance v tomto směru neuplatní.

Výpovědní důvody uvedené v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se především odlišují podle toho, jaká organizační změna u zaměstnavatele nastala. Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla podle zákoníku práce nebo zvláštních právních předpisů na přejímajícího zaměstnavatele, jde o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce. Změnil-li zaměstnavatel nebo jeho část místo, kde dosud působili, jedná se o výpovědní důvod

podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, neboť se přemístil zaměstnavatel nebo jeho část. Organizační změny podle ust. 52 písm. c) zákoníku práce pak spočívají v tom, že bylo rozhodnuto o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných [v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce výslovně neuvedených] organizačních změnách.

Pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je charakteristické, že zaměstnavatel může (objektivně vzato) i nadále (po přijetí organizační změny) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Při výpovědi podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel neztrácí (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnanci stanovený druh práce, nemůže však dostát povinnosti přidělovat práci ve sjednaném místě, a to právě a jen z důvodu, že se přemístil jinam (do místa, kde zaměstnanec není povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci), popř. se do jiného místa přemístila část zaměstnavatele, v níž zaměstnanec dosud konal práci. Dojde-li ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, znamená to, že zaměstnavatel v důsledku této organizační změny pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval.

Zrušuje-li zaměstnavatel svou část, pojmově z toho vyplývá, že přijal tuto organizační změnu právě proto, že nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Kdyby zaměstnavatel po zrušení své části zamýšlel nadále provozovat činnost, dosud konanou ve zrušované části, nemůže představovat takto pojatá organizační změna ve skutečnosti zrušení části zaměstnavatele a výpovědní důvod ve smyslu ust. § 52 písm. a) zákoníku práce, ale - v závislosti na jejím skutečném obsahu a smyslu - snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, která může být důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen při splnění podmínek uvedených v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. [2]

Nejvyšší soud ČR k výpovědi z důvodu zrušení části zaměstnavatele uvedl:

*„I. Z důvodu zrušení své části může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce jen tehdy, jestliže nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a jestliže proto pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy.*

*II. Zrušuje-li zaměstnavatel svou část, pojmově z toho vyplývá, že přijal tuto organizační změnu právě proto, že nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Kdyby zaměstnavatel po zrušení své části zamýšlel nadále provozovat činnost, dosud konanou ve zrušované části, nemůže představovat takto pojatá organizační změna ve skutečnosti zrušení části zaměstnavatele, ale - v závislosti na jejím skutečném obsahu a smyslu - snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, která může být důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen při splnění podmínek uvedených v ust. 52 písm. c) zákoníku práce. “*

## Richard W. Fetter

-----

[1] Za „organizační změny“ se zpravidla označují všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova podniku nebo na výkon jiných jeho činností (úkolů), kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávním vztahu; výpovědním důvodem jsou tehdy, mají-li za následek, že zaměstnavatel nemá nadále (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnancům nebo některým z nich práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo v místě, sjednaném jako místo výkonu práce, nebo že se jeden nebo více zaměstnanců pro něho stalo nadbytečnými, neboť zaměstnavatel má sice možnost přidělovat všem svým zaměstnancům nadále práci podle pracovní smlouvy, avšak práce některého (některých) z nich pro něho nadále není potřebná. (Srovnej Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2010, C. H. BECK.) Jde o výpovědní důvody specifikované v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, tedy spočívající v tom, že se zaměstnavatel nebo jeho část ruší (písm. a), že se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje (písm. b), že zaměstnanec stal v důsledku organizační změny nadbytečným (písm. c).

[2] Srovnej též Maulwurf, A.: 70268. Útlum zaměstnavatele jako důvod k výpovědi z organizačních důvodů, 9. 2. 2011, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz); dostupné na >>> [zde](#).

[3] Právní věty judikátu upraveny pro použití podle aktuální právní úpravy - zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)