9. 2. 2011

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

Útlum zaměstnavatele jako důvod k výpovědi z organizačních důvodů

Probíhá-li v rámci úsporných opatření a organizačních změn u zaměstnavatele propouštění, je třeba dbát na správné rozlišení výpovědních důvodů uplatněných vůči jednotlivým zaměstnancům. [1]) Útlumovým organizačním opatřením zaměstnavatele jako – v úvahu přicházejícím a v dané sporné věci použitým - důvodem k výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce se NS ČR zabýval ve svém rozsudku ze dne 23. 2. 2010, spis. zn. 21 Cdo 191/2009. Právní otázka povahy „útlumu“ zaměstnavatele ve vztahu k výpovědi z pracovního poměru pro zrušení zaměstnavatele nebo jeho části dosud nebyla dovolacím soudem ve všech souvislostech vyřešena.

Skutkový základ sporného případu

Zaměstnanec se v předmětné věci jako žalobce domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru učiněná žalovaným (zaměstnavatelem) dopisem ze dne 22. 3. 2007 doručeným žalobci dne 26. 3. 2007 je neplatná. V tomto dopise žalovaný sdělil žalobci, že s ním podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce rozvazuje pracovní poměr výpovědí „z důvodu organizačních změn - útlum dolu P., závod D.“; v důsledku uvedené skutečnosti se žalobce stal nadbytečným a žalovaný nemá možnost jej dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce.

Žalobu odůvodnil žalobce zejména tím, že podle jeho přesvědčení nedošlo u žalovaného k organizační změně tak, jak to uvedl ve výpovědi z pracovního poměru, ale „pouze k organizační změně podle ust. § 52 písm. c) nadbytečnost zaměstnance“. Taková výpověď však nemohla být žalobci dána, protože v době předání výpovědi, tj. dne 26. 3. 2007, „požíval právní ochranu podle § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce” ve formě zákazu výpovědi, neboť byl uznán dočasně práce neschopným.

Soud prvního stupně žalobě vyhověl, odvolací soud k odvolání žalovaného rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Nejvyšší soud České republiky na základě dovolání žalovaného přezkoumal napadený rozsudek odvolacího soudu a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Právní úprava

Podle ust. § 52 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen zákoníku práce), zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část.

Důvod uvedený v ust. § 52 písm. a) zákoníku práce patří [spolu s důvody uvedenými v ust. § 52 písm. b) a c) zákoníku práce] mezi tzv. organizační důvody, pro které zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, a které se od sebe odlišují podle toho, jaká organizační změna u zaměstnavatele nastala.

Konstantní judikatura

NS ČR se v odůvodnění svého rozsudku, pokud jde o charakteristiku výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce, přihlásil ke své předchozí judikatuře *(rozsudek NS ČR ze dne 3. 6. 1997, spis. zn. 2 Cdon 727/96, který byl uveřejněn pod č. 34 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998)* :

O důvod rozvázání pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce jde tehdy, 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. 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.

Dále odkázal NS ČR na rozsudek NS ČR ze dne 6. 5. 1997, spis. zn. 2 Cdon 1053/96, uveřejněný pod č. 1 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1998, když definoval, co je část zaměstnavatele, následovně:

Částí zaměstnavatele se ve smyslu ust. § 52 písm. a) zákoníku práce rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného; takováto složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (například budovy, stroje, nářadí, zařízení apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele.

O důvod rozvázání pracovního poměru spočívající ve zrušení části zaměstnavatele podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce se proto jedná v případě, spočívá-li organizační změna ve zrušení organizační jednotky, útvaru nebo jiné složky zaměstnavatele, která představuje část zaměstnavatele, a jestliže proto zaměstnavatel pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy.

Proto dovolací soud již dříve, za předchozí (avšak obsahově shodné) právní úpravy v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, dospěl k závěru, že z důvodu zrušení své části může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce [nyní § 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. (*Tentokrát NS ČR odkázal na svůj rozsudek ze dne 20. 9. 2006, spis. zn. 21 Cdo 3133/2005*).[2]

Výpovědním důvodem může být nadbytečnost zaměstnance

Uvedené však neznamená, že by rozhodujícím pro posouzení, zda splnění předpokladů pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce, bylo pouhé zjištění o tom, zda zaměstnavatel hodlá či nikoli provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, *jak se domníval dovolatel*. Podstatné pro naplnění předpokladů uvedeného výpovědního důvodu totiž je samotné zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Kdyby totiž zaměstnavatel pouze pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu v jeho části práci podle pracovní smlouvy, aniž by zároveň došlo ke zrušení takové části zaměstnavatele, byl by dán (*jak správně uvedly soudy obou stupňů*) výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části představuje takové opatření zaměstnavatele, na základě kterého buď zaměstnavatel zcela přestane podnikat (provozovat svůj podnik) nebo vykonávat jiné činnosti, pro které dosud zaměstnával fyzické osoby v pracovním nebo obdobném poměru (aniž musí zaměstnavatel právnická osoba zaniknout), anebo se takové opatření týká jen organizační jednotky, útvaru nebo jiné složky zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Nemůže se tedy jednat o takové organizační opatření, jehož důsledkem není, že zaměstnavatel nebo jeho část přestane zcela podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, pro které dosud zaměstnával fyzické osoby v pracovním nebo obdobném poměru. Přijme-li zaměstnavatel opatření (soubor opatření), jimiž sleduje „útlum“ zaměstnavatele nebo jeho části, nejedná se zpravidla o situaci, kdy zcela přestane podnikat (provozovat svůj podnik) nebo vykonávat jiné činnosti, ale o to, že postupně snižuje své aktivity (celkově nebo ve vztahu k některé organizační jednotce). Jinak řečeno jedná se o jakési postupné „odumírání“ všech nebo některých (týkajících se části zaměstnavatele) jeho aktivit.

V projednávané věci odvolací soud za situace, kdy byly provedeny organizační změny v rámci žalovaného s tím, že nejdříve byl D. D. začleněn do V. D. L. jako závod D., následně od 1. 9. 2006 byl závod D. součástí V. D. P. (do 31. 3. 2007), dnem 1. 4. 2007 byla zřízena vnitřní organizační složka žalovaného nezapsaná do obchodního rejstříku „Dukla-útlum“ a přitom byly zrušeny některé podstatné části původního závodu Dukla (zejména úsek těžby a příprav) správně dovodil, že u žalovaného nedošlo ke zrušení části zaměstnavatele a že proto nebyl naplněn výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce použitý v dopise žalovaného ze dne 22. 3. 2007 (ve výpovědi z pracovního poměru).

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že organizační opatření, jímž (jimiž) zaměstnavatel sleduje „útlum“ svých výrobních nebo jiných činností, aniž zároveň dochází k úplnému zastavení činnosti zaměstnavatele nebo jeho části, není zrušením zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ust. § 52 písm. a) zákoníku práce.

Adolf Maulwurf

---

[1] Přestože se část zaměstnavatele ruší, musí zaměstnavatel při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem jako výpovědní důvod v určitých případech použít nadbytečnost zaměstnance ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce a nikoliv zrušení části zaměstnavatele dle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce.
[2] Na www.nsoud.cz viz i další judikaturní rozhodnutí s vazbou na problematiku (ne)možnosti uplatnění výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce při organizačních změnách. Zvláště zajímavým s ohledem na skutkový stav sporného případu shledávám rozsudek NS ČR spis. zn. 21 Cdo 2318/2005 ze dne 20. 9. 2006.
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 efektivnosti 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.
(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2318/2005, ze dne 20. 9. 2006.)

© 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