

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

Výpověď z důvodu přemístění části zaměstnavatele

Jedním ze zákonných důvodů, ze kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, je přemístění části zaměstnavatele (§ 52 písm. b) zákoníku práce). V tomto článku popisujeme předpoklady použití tohoto výpovědního důvodu.



Předpoklady uplatnění výpovědního důvodu

Předpokladem toho, aby mohl dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. b) zákoníku práce z důvodu přemístění části zaměstnavatele je, že:

- zaměstnavatel začne provozovat činnosti, pro které zaměstnává zaměstnance, z části na jiném místě než sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě;
- přemísťované činnosti zaměstnavatele představují část zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce;
- k přemísťované části zaměstnavatele jsou jednoznačně a nezaměnitelně přiřazeni konkrétní zaměstnanci, kterým se dává výpověď a
- není dán zákonný zákaz výpovědi.

Přemístění části činností zaměstnavatele

Základním předpokladem přípustnosti výpovědi pro přemístění části zaměstnavatele dle § 52 písm. b) zákoníku práce je, že zaměstnavatel začne provozovat činnosti, pro které zaměstnává zaměstnance, na jiném místě, než které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě dotčeného zaměstnance. Pro aplikaci výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) zákoníku práce je tudíž klíčová definice místa výkonu práce v pracovní smlouvě. Pokud se část činností zaměstnavatele přemístí mimo sjednané místo výkonu práce, je naplněna první z podmínek pro výpověď podle § 52 písm. b) zákoníku práce. Pokud se však zaměstnavatel resp. jeho část přemístí pouze v rámci územní oblasti vymezené jako místo výkonu práce konkrétního zaměstnance v pracovní smlouvě, pak není možné dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. b) zákoníku práce. Pokud je tudíž jako místo výkonu práce konkrétního zaměstnance uvedena v pracovní smlouvě Praha a zaměstnavatel se rozhodne, že přemístí jednu ze svých prodejen z Prahy 1 na Prahu 6, není výpovědní důvod dle § 52 písm. b) zákoníku práce dán.

Přemístění části zaměstnavatele není pracovněprávním jednáním, ale pouze tzv. faktickým úkonem, na nějž nedopadají důvody neplatnosti[1].

Vymezení části zaměstnavatele

Dalším z předpokladů aplikovatelnosti výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) zákoníku práce je, že

přemísťovaná činnost zaměstnavatele musí představovat část zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce.

Při absenci výslovné zákonné definici pojmu části zaměstnavatele je klíčová judikatura Nejvyššího soudu ČR[2], která pojem části zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce (a také § 52 písm. a) zákoníku práce) vymezuje. Ve smyslu této judikatury je částí zaměstnavatele taková organizační jednotka, útvar, oddělení nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů zaměstnavatele. Taková složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti. Obvykle je taková složka vymezena ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec. Pro vymezení části zaměstnavatele je v první řadě podstatné, že představuje určitý soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele. Součástí tohoto souboru je i osobní prvek (alespoň jeden zaměstnanec). Pro část zaměstnavatele je tak charakteristické spojení hmotných a osobních složek činnosti. Dochází-li k přemístění části zaměstnavatele, pak takovéto opatření se nemůže dotýkat jen osobního prvku (zaměstnanců), ale vždy také jejich hmotných složek; takové organizační opatření se projeví v tom, že zaměstnavatel bude nadále předmětnou činnost vykonávat na jiném místě.

V případě přemístění činnosti zaměstnavatele, která nenaplnuje pojmové znaky části zaměstnavatele vymezené výše, by nebylo možné dát výpověď na základě § 52 písm. b) zákoníku práce. V takovém případě by v úvahu přicházela pouze výpověď z důvodu nadbytečnosti dle § 52 písm. c) zákoníku práce (pokud by byly splněny veškeré zákonné podmínky). V případě výpovědi pro nadbytečnost dle § 52 písm. c) zákoníku práce by byl dán ale významný rozdíl zejména ve vztahu k tzv. zákazu výpovědi dle § 53 a § 54 zákoníku práce.

Přirazení konkrétního zaměstnance k přemísťované části zaměstnavatele

Podmínkou aplikovatelnosti výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) zákoníku práce je také, že konkrétní zaměstnanec, kterému má být výpověď dána, je k přemísťované části zaměstnavatele jednoznačně a nezaměnitelně přiřazen. Tato podmínka je bez dalšího splněna, pokud z pracovní smlouvy konkrétního zaměstnance jednoznačně vyplývá, že pracuje v té části zaměstnavatele, která se přemísťuje (a nikoli v jeho jiných částech, které se nepřemísťují). Ve většině případů ale z textu pracovní smlouvy takové jednoznačné přiřazení zaměstnance není zjevné a není ho možné z textu pracovní smlouvy ani interpretačně dovodit. V takovém případě je pak rozhodující, zdali zaměstnavatel zařadil dotčeného zaměstnance do té své části, která se přemísťuje a zdali zaměstnanec v této části skutečně pracuje. Pokud tedy např. zaměstnavatel provozuje na jednom místě dvě samostatné výrobní linky a v rámci organizačních opatření rozhodne o přemístění jedné z těchto výrobních linek představující část zaměstnavatele, je možné dát výpověď pouze těm zaměstnancům, kteří byli z titulu jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele přiřazeni k přemísťované výrobní lince a tuto práci před realizací přemístění ve skutečnosti prováděli.

Z hlediska použití výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) zákoníku práce je přitom irelevantní posuzování skutečnosti, zdali může zaměstnavatel i po přemístění části zaměstnavatele přidělovat dotčenému zaměstnanci v původním místě výkonu práce druh práce podle pracovní smlouvy. Z hlediska použití výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) zákoníku práce je totiž dle judikatury[3] rozhodující pouze skutečnost, že zaměstnavatel pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě právě a jen z důvodu, že část svých činností přemístil jinam (do místa, kde zaměstnanec není povinen konat práci). Pokud tedy např. zaměstnavatel provozuje v jednom místě dva samostatné sklady a jeden z nich přemístí, nemohou zaměstnanci (s druhem práce skladník) přiřazení k výkonu práce ve skladu, který se přemísťuje, zpochybnit platnost výpovědi dle § 52 písm. b) zákoníku práce poukazem na to, že v

původním místě výkonu práce zůstal zaměstnavateli ještě jeden sklad, ve kterém by svůj sjednaný druh práce skladníka mohli nadále vykonávat.

Zákaz výpovědi

Dle § 54 písm. b) zákoníku práce ve spojení s § 53 zákoníku práce není možné dát výpověď dle § 52 písm. b) zákoníku práce těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které čerpají mateřskou dovolenou ani zaměstnancům v době, kdy čerpají rodičovskou dovolenou (pouze však do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).



JUDr. Zoltán Pálinkás, LL.M., Ph.D.

[Schönherr s.r.o.](#)

nám. Republiky 1079/1a
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 996 500

Fax: +420 225 996 555

e-mail: office.czechrepublic@schoenherr.eu

[1] Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2012, str. 313.

[2] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 1053/96 ze dne 06.05.1997.

[3] Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3133/2005 ze dne 20.09.2006 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2710/2006 ze dne 10.07.2007.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | 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 exekčních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)