5. 5. 2016

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

Výpověď z organizačních důvodů a pohnutka zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru

Při propouštění zaměstnance z organizačních důvodů je výpověď pro nadbytečnost platná, ačkoliv jednou z pohnutek vedoucí k výpovědi mohly být i spory zaměstnance se zaměstnavatelem, konstatoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1494/2014, ze dne 16. 11. 2015. Samotné jednání zaměstnavatele, které od počátku sledovalo cíl „odchod zaměstnance“, nelze podle něj považovat za rozporné s dobrými mravy.

Zaměstnanec dostal výpověď pro nadbytečnost podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť rozhodnutím o organizační změně ze dne 30. 1. 2012 byla s účinností od 1. 2. 2012 „zrušena pracovní pozice ředitele“, v důsledku čehož se stal nadbytečným. Zaměstnanec se podanou žalobou domáhal určení, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že záměrem účelového jednání zaměstnavatele byla snaha „nezákonně vystrnadit žalobce z pracovního poměru“, ačkoli „ve skutečnosti k žádné organizační změně nedošlo a ve společnosti vykonávají všechny osoby tutéž práci a tytéž funkce“ jako před organizační změnou z ledna 2012. Pravou příčinou organizačních změn - ne však výpovědním důvodem - je skutečnost, že si žalobce přestal rozumět s dalšími společníky společnosti.

Právní úprava

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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce patří to, že zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, 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. Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.

Zaměstnanec namítal, že „rozhodnutí zaměstnavatele sledovalo od počátku jiný cíl (tj. odchod žalobce ze společnosti) a daná organizační změna byla jen předstíraná s cílem zastřít skutečné záměry, tj. skutečné provedení organizační změny“. Namítal tedy, že žalovaný zaměstnavatel zneužil možnosti, kterou dávají ustanovení umožňující skončení pracovního poměru, k prosazení svých

partikulárních zájmů.

Posouzení sporného případu

Za právní úkon, který je v rozporu s dobrými mravy, se podle ustálené judikatury považuje jednání (projev vůle) účastníka pracovněprávních vztahů, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku pracovněprávních vztahů újmu.

Nelze mít pochybnosti o tom, že v pracovněprávních vztazích bývá rozvázání pracovního poměru některým ze způsobů skončení pracovního poměru uvedených v ust. § 48 odst. 1 zákoníku práce pro účastníky z hlediska jejich zájmů nestejně výhodné, neboť výkon nezadatelného práva ukončit zákonem stanoveným způsobem pracovní vztah, má pro druhého účastníka nikoliv ojediněle za následek vznik určité újmy. Je tomu tak zejména tehdy, jestliže je pracovněprávní vztah rozvazován bez zřetele na stanovisko druhé strany jednostranným právním úkonem. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, jestliže stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se příčícím, je třeba chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuálním) vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu.

V posuzovaném případě je nepochybné, že jednání žalovaného zaměstnavatele „sledovalo od počátku“ odchod žalobce ze společnosti. Samotnou tuto okolnost, tj. dosažení odchodu zaměstnance z pracovněprávního vztahu, jistě nelze považovat za rozpornou s dobrými mravy, neboť skončení vzájemných vztahů zaměstnance a zaměstnavatele je vlastním účelem a smyslem výpovědi, jako jednostranného právního úkonu směřujícího ke skončení právního vztahu. Je možné, že spory mezi účastníky (žalobce byl v minulosti též jednatelem žalovaného zaměstnavatele) mohly být motivem, či pohnutkou k přijetí organizačního opatření, jímž bylo zrušeno pracovní místo žalobce, nicméně tato skutečnost sama o sobě neznamená, že jejím jediným smyslem bylo jej poškodit. Opačný názor by však znamenal, že, nastanou-li v právnické osobě spory či neshody mezi osobami podílejícími se na různých stupních na řízení společnosti, je v tomto případě vyloučeno přijmout organizační a personální opatření, které by reagovalo na vzniklou situaci a umožnilo další „efektivní“ bezporuchovou činnost. V projednávané věci je nepochybné, že organizační opatření je skutečné, neboť reálně a bez náhrady zrušilo pracovní místo zastávané žalobcem, s tím, že společnost budou nadále řídit její jednatelé. Za těchto okolností je třeba vyslovit souhlas s tím, že je dán důvod výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť nelze dovodit, že by přijaté organizační opatření bylo v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit žalobci újmu.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026

- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- 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?