

Organizační opatření a nadbytečnost

Organizační opatření zaměstnavatele a v jeho důsledku vzniklou nadbytečnost konkrétního zaměstnance nelze chápat izolovaně, bez přihlídnutí k okolnostem, které takové opatření předcházely, případně nastaly po jeho přijetí. V každém konkrétním případě je třeba zkoumat, zda se s ohledem na okolnosti, za nichž bylo přijato, vůbec jednalo o organizační opatření za účelem změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, případně, zda nechybí příčinná souvislost mezi organizačním opatřením a nadbytečností konkrétního zaměstnance. Přitom je nerozhodné, jaký byl nakonec skutečný efekt (důsledky) přijatého rozhodnutí zaměstnavatele, ale to, zda za okolností v době přijetí organizačního opatření známých bylo možno očekávat, že organizačním opatřením zamýšlené změny mohlo být dosaženo i bez jeho přijetí.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2549/2007, ze dne 19.9.2008)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně E. Š., zastoupené advokátkou, proti žalovanému D. J. K. T., příspěvkové organizaci, zastoupenému advokátkou, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu Plzeň-město pod sp. zn. 28 C 133/2001, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 18. ledna 2007, č. j. 14 Co 370/2006-324, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 19. 12. 2000 (doručeným žalobkyni dne 20. 12. 2000) žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď „ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 c) Zákoníku práce“. Důvod výpovědi spatřoval v tom, že žalovaný „za účelem zkvalitnění umělecké úrovně, s ohledem na zlepšení organizace práce a řízení a s ohledem na možnosti financování organizace v roce 2001, rozhodl s účinností od 18. 12. 2000 o organizačních změnách a o změnách stavu zaměstnanců“, a po projednání s odborovou organizací „sděluje, že se žalobkyně stává nadbytečnou“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodňovala zejména tím, že nebyl dostatečně určitě vymezen výpovědní důvod, že jí nebylo objasněno, v čem organizační změny spočívají, že žalovaný přijal do pracovního poměru dne 13. 12. 2000 (tedy v době, kdy již musel mít připravené organizační změny) baletku Z. J. a že nesplnil ani svoji nabídkovou povinnost uvedenou v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

Okresní soud Plzeň-město rozsudkem ze dne 24. 10. 2002, č. j. 28 C 133/2001-166, určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobkyni dne 20. 12. 2000 je neplatná, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 7.800,- Kč k rukám „právního zástupce žalobkyně“. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobkyně se ve skutečnosti nadbytečným zaměstnancem pro žalovaného nestala. Vyšel přitom z toho, že žalovaný měl pro žalobkyni minimálně do konce července 2001 dostatek práce, neboť jinak by jí ředitel žalovaného nenabízel skončení pracovního poměru dohodou ke dni 31. 7. 2001. Žalovaný navíc dne 13. 12. 2000, tedy pouze 7 dní předtím, než dal žalobkyni výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, přijal Z. J. na stejné místo, které zastávala žalobkyně (členka baletu s povinností sóla). Žalovaný tak podle názoru soudu prvního stupně jednal v rozporu s ustanovením § 7 odst. 2 zák. práce, neboť přijetím Z.

J. způsobil „svoji přezaměstnanost“, přičemž jak Z. J., tak žalobkyně vykonávaly stejnou práci. Souhlasil sice s tím, že výběr nadbytečného zaměstnance záleží na zaměstnavateli a soud jej není oprávněn přezkoumávat, po provedeném dokazování má však za to, že „jednání žalovaného, jímž učinil výpověď z pracovního poměru vůči žalobkyni“, není v souladu s ustanovením § 240 odst. 3 ani § 7 odst. 2 zák. práce, neboť vybočuje z „pravidel slušnosti a občanského soužití“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 26. 8. 2003, č. j. 14 Co 923/2002-186, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Souhlasil se soudem prvního stupně v tom, že byly splněny formální předpoklady pro podání žaloby na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Oporu v provedeném dokazování však podle jeho názoru nemá závěr soudu prvního stupně o tom, že se ze strany žalovaného jednalo při výpovědi z pracovního poměru o „účelové jednání“. V řízení bylo jako nesporné zjištěno, že k organizační změně, a to ke snížení počtu zaměstnanců s pracovním zařazením, které vykonávala žalobkyně, došlo ke dni 14. a 15. 12. 2000, tedy až po přijetí zaměstnankyně Z. J. Teprve přijetím příslušné organizační změny o snížení počtu zaměstnanců nastala situace, kdy se někteří zaměstnanci stali nadbytečnými. Úvahy soudu prvního stupně o možném zaměstnávání žalobkyně v době, která by následovala po skončení výpovědní lhůty (po 31. 3. 2001), a jejím pracovním vytížením považoval z hlediska posouzení existence použitého výpovědního důvodu, a tedy i platnosti výpovědi, za nadbytečné. Skutečnost, že žalovaný v důsledku organizační změny učinil žalobkyni nabídku ukončení pracovního poměru dohodou ke dni 31. 7. 2001, svědčí pro to, že jeho jednání nelze považovat za výkon práv a povinností na úkor jiného účastníka pracovněprávního vztahu, tedy ani za porušení mezí daných § 7 odst. 2 zák. práce. Soud prvního stupně však (veden jiným právním závěrem) se již nezabýval zkoumáním, zda byla žalovaným splněna i podmínka „vyplývající z ustanovení § 46 odst. 2 písm. a) případně písm. b) zák. práce, tedy, zda žalovaný měl ke dni účinnosti výpovědi možnost zaměstnávat žalobkyni za podmínek vyplývajících z těchto ustanovení“. Odvolací soud tak rozsudek soudu prvního stupně pro nedostatek odůvodnění v tomto směru zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Okresní soud Plzeň-město rozsudkem ze dne 6. 5. 2004, č. j. 28 C 133/2001-276, znovu určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobkyni dne 20. 12. 2000 je neplatná, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 20.650,- Kč k rukám „právního zástupce žalobkyně“. Vázán právními názory odvolacího soudu o tom, že organizační změna byla přijata dne 14. 12. 2000, tedy až poté, co byla přijata Z. J. na stejné pracovní místo jaké zastávala žalobkyně, a že místa, jež byla obsazována na základě konkurzu dne 20. 1. 2001, by pro žalobkyni nebyla dostatečnou pracovní náplní, zabýval se tím, zda a která pracovní místa u žalovaného byla volná v době, kdy žalovaný dal žalobkyni výpověď pro nadbytečnost. Vycházeje z toho, že okolnosti důležité pro posouzení nadbytečnosti nelze posuzovat striktně přímo k datu podané výpovědi (ke dni 20. 12. 2000), ale že je třeba posuzovat, zda jsou naplněny po dobu běhu výpovědní doby, dospěl k závěru, že žalovaný měl žalobkyni nabídnout místo rekvizitářky či vrátné. Uvedená místa se totiž uvolnila ke dni 1. 1. 2001, tedy necelé dva týdny po předání výpovědi žalobkyni a žalovaný tak musel vědět o tom, že tato místa budou volná. Měl proto povinnost tato místa žalobkyni nabídnout. Tím, že tato místa žalobkyni nenabídl, porušil ustanovení § 46 odst. 2 písm. a) zák. práce a nebyl oprávněn žalobkyni dát výpověď pro nadbytečnost podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 29. 3. 2005, č. j. 14 Co 462/2004-302, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobkyni dne 20. 12. 2000 je neplatná, zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na nákladech řízení před soudem prvního stupně 18.725,- Kč a na nákladech odvolacího řízení 6.350,- Kč zástupkyni žalovaného Mgr. M. Š. Vycházeje ze závěrů, které vyjádřil již ve zrušovacím usnesení ze dne 26. 8. 2003, č. j. 14 Co 923/2002-186, souhlasil se soudem prvního stupně v tom, že u žalovaného byla v okamžiku účinnosti výpovědi volná pracovní místa sólového zpěváka v opeře, dramaturga a čtyř herců v činohře, zvukaře a účetního, a v tom, že tato pracovní

zařazení nebyla pro žalobkyni vhodná, neboť je nemohla zastávat ani po předchozí průpravě. Nesouhlasil však se závěrem soudu prvního stupně, že žalovaný měl žalobkyni nabídnout místo rekvizitářky, neboť pominul, že na tomto pracovním místě byla zařazena zaměstnankyně K., která sice byla v dlouhodobé pracovní neschopnosti, nejednalo se však o místo volné. Dvě volná místa vrátných dle skutkových zjištění vznikla k 1. 1. 2001 v důsledku změn pracovních úvazků zaměstnanců tato místa dosud zastávajících; nejednalo se tedy o volná místa, na nichž by byl žalovaný měl možnost žalobkyni zaměstnat ke dni účinnosti výpovědi. Na tomto závěru nic nemění ani to, že žalovaný věděl a musel vědět o tom, že k 1. 1. 2001 budou tato místa volná. Podmínky výpovědi uvedené v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce je třeba posuzovat vždy podle stavu v době výpovědi. I když k pohybu zaměstnanců dochází i v době kolem okamžiku účinnosti výpovědi, nelze přehlédnout, že se může jednat o pohyby vyvolané okolnostmi mimo vůli zaměstnavatele. Protože ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce je kogentní, nelze činit zaměstnavatele odpovědným za to, že místo uvolněné k okamžiku následujícímu třeba i v krátké době po účinnosti výpovědi, zaměstnanci nenabídl. Povinnost zaměstnavateli ve vztahu k volným pracovním místům, jež má k dispozici, je tedy uložena jen ve vztahu k době účinnosti výpovědi.

K dovolání žalobkyně Nejvyšší soud ČR rozsudkem ze dne 15. 6. 2006, č.j. 21 Cdo 1744/2005-312, rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytknul odvolacímu soudu, že při zkoumání, zda žalovaný splnil povinnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neposuzoval věc také z pohledu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce. I když je totiž pro platnost výpovědi rozhodný stav v době jejího podání a i když v době (z pohledu zaměstnavatele uvažované) výpovědi ještě nebylo pracovní místo volné (pracovní poměr zaměstnance, který toto místo zastával, měl teprve skončit), je v tomto směru rozhodující, že pracovní místo se uvolnilo a že v době (z pohledu zaměstnavatele uvažované) výpovědi je lze zaměstnanci nabídnout, samozřejmě s tím, že s výkonem práce na tomto místě bude započato až v den, ke kterému bude místo volné. Nepostupuje-li zaměstnavatel uvedeným způsobem, může jít o jednání, které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu, a je potom třeba takové jednání hodnotit jako zneužití výkonu práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce, a na to navazující výpověď z pracovního poměru je neplatným právním úkonem [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce].

Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 18. 1. 2007, č. j. 14 Co 370/2006-324, rozsudek soudu prvního stupně znovu změnil tak, že žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobkyni dne 20. 12. 2000 je neplatná, zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na nákladech řízení před soudem prvního stupně 18.725,- Kč a na nákladech odvolacího řízení 11.169,50 Kč „zástupkyni žalovaného Mgr. M. Š.“. Vycházeje ze zrušovacího rozhodnutí dovolacího soudu rozebral, proč, i když se některá pracovní místa uvolnila, případně vytvořila k pozdějšímu datu, tj. ke dni 1. 1. 2001 nebo 1. 2. 2001, ani v těchto případech nepovažoval skutečnost, že žalobkyni nebyla nabídnuta, za jednání ve smyslu § 7 odst. 2 zák. práce, jehož důsledkem by bylo posouzení této skutečnosti jako nesplnění podmínky uložené zaměstnavateli v § 46 odst. 2 zák. práce.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobkyně namítá, že žalovaný způsobil svoji „přezaměstnanost“ přijetím Z. J. dne 13. prosince 2000, a to na stejnou práci, jakou vykonávala žalobkyně, a následně jí účelově dal výpověď, datovanou dne 19. prosince 2000 pro nadbytečnost; v tomto postupu žalovaného spatřuje jednání v rozporu s ustanovením § 7 odst. 2 zák. práce. Vzhledem k tomu, že žalovaný nabídl žalobkyni skončení pracovního poměru dohodou ke dni 31. července 2001 (s čímž žalobkyně nesouhlasila), nelze podle dovolatelky přisvědčit názoru odvolacího soudu, že se pro žalovaného stala nadbytečnou, když měl možnost zaměstnávat ji ještě dalších sedm měsíců. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti

pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že předmětem řízení je výpověď z pracovního poměru daná dopisem ze dne 19. 12. 2000 doručeným žalobkyni dne 20. 12. 2000 (srov. § 364 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce) - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2000, to je do dne, než nabyl účinnosti zákon č. [155/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. [220/2000](#) Sb., o změnách některých zákonů v souvislosti s přijetím zákona o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, č. [238/2000](#) Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, č. [257/2000](#) Sb., o Probační a mediační službě a o změně zákona č. [2/1969](#) Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. [359/1999](#) Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (zákon o Probační a mediační službě) a č. [258/2000](#) Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů - dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. 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.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele 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. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) 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 podle pracovní smlouvy 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 organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Zaměstnanec nemusí být vždy pro zaměstnavatele nadbytečným již v době podání výpovědi (srov. dikci ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce „stane-li se zaměstnanec nadbytečným“). Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat v 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. Pracovní poměr podle podané výpovědi však nesmí skončit dříve, než nastala účinnost rozhodnutých organizačních změn (srov. též právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29.6.1998 sp. zn. 2 Cdon 1797/97, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999).

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 není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví [například pro podání výpovědi podle ustanovení § 46 odst.1 písm. c) zák. práce], a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanovení § 242 zák. práce; vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn.

Dovolatelka nezpochybňuje závěry odvolacího soudu ve vztahu k nabídkové povinnosti podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, jimiž se odvolací soud (vzhledem k obsahu předchozího dovolání žalobkyně a obsahu zrušovacího rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 6. 2006, č.j. 21 Cdo 1744/2005-312) převážně zabýval. Její polemika se vztahuje k závěru odvolacího soudu vyslovenému již v jeho zrušovacím usnesení ze dne 26. 8. 2003, č. j. 14 Co 923/2002-186 (který pak již byl soudy v řízení přejímán a v dovolání proti rozsudku odvolacího soudu ze dne 29. 3. 2005, č. j. 14 Co 462/2004-302, žalobkyní nenapadnut), že se ze strany žalovaného nejednalo při výpovědi z pracovního poměru o „účelové jednání“ ani ve vztahu k přijaté organizační změně, v jejímž důsledku se žalobkyně stala nadbytečnou. V nyní projednávaném dovolání naopak tvrdí, že žalovaný jednal „účelově“, v rozporu s ustanovením § 7 odst. 2 zák. práce, jestliže dne 13. 12. 2000 přijal na stejný druh práce (člen baletu s povinností sóla), jaký vykonávala žalobkyně, Z. J., následně dne 18. 12. 2000 vyhlásil organizační změnu (mimo jiné o snížení počtu členů baletu s povinností sóla), nabídl žalobkyni skončení pracovního poměru dohodou ke dni 31. 7. 2001 a když takovou nabídku odmítla, dal jí dne 20. 12. 2000 výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost.

Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, samozřejmě není významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil. Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm. c) zák. práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického

vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu), je třeba - bez ohledu na to, jak své opatření označil - dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato. Na tomto závěru nic nemění ani to, že rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce a že je samo o sobě nelze přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanovení § 242 zák. práce; nejedná se tu totiž o takovýto přezkum, ale o posouzení, jaké rozhodnutí bylo přijato a zda jde o rozhodnutí významné z pohledu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27.4.2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005, na který poukazuje dovolatelka).

Soudní praxe dospěla již v minulosti též k závěru, že, rozhodne-li zaměstnavatel nebo příslušný orgán o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládáné (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek ročník 2005, pod pořadovým číslem 45).

Odvolací soud se - jak výše uvedeno - otázkou příčinné souvislosti mezi organizačním opatřením žalovaného ze dne 18. 12. 2000 a nadbytečností žalobkyně zabýval v jeho zrušovacím usnesení ze dne 26. 8. 2003, č. j. 14 Co 923/2002-186, a dovodil, že „teprve přijetím příslušné organizační změny o snížení počtu zaměstnanců statutárním orgánem žalovaného nastala situace, kdy se stali nadbytečnými někteří ze zaměstnanců“, a proto skutečnost, že dne 13. 12. 2000 byla do pracovního poměru k žalovanému přijata se stejným zařazením jako žalobkyně Z. J. nepovažoval za významnou („tato skutečnost nastala týden před účinností výpovědi dané žalobkyní“).

S odvolacím soudem lze souhlasit v tom, že pro posouzení, zda se zaměstnanec stal nadbytečným v příčinné souvislosti s přijatým organizačním opatřením zaměstnavatele, je rozhodující stav, jaký zde byl v okamžiku přijetí (a účinnosti) rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny. Organizační opatření zaměstnavatele a v jeho důsledku vzniklou nadbytečnost konkrétního zaměstnance však nelze chápat izolovaně, bez přihlídnutí k okolnostem, které takové opatření předcházely, případně nastaly po jeho přijetí. V každém konkrétním případě je třeba zkoumat - jak výše uvedeno - zda se s ohledem na okolnosti, za nichž bylo přijato, vůbec jednalo o organizační opatření za účelem změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, případně, zda nechybí příčinná souvislost mezi organizačním opatřením a nadbytečností konkrétního zaměstnance. Přitom je nerozhodné, jaký byl nakonec skutečný efekt (důsledky) přijatého rozhodnutí zaměstnavatele, ale to, zda za okolností v době přijetí organizačního opatření známých bylo možno očekávat, že organizačním opatřením zamýšlené změny mohlo být dosaženo i bez jeho přijetí.

S ohledem na zaujatý názor (že rozhodující je toliko stav ke dni přijetí organizační změny) se odvolací soud nezabýval tím, zda z okolností, za jakých bylo organizační opatření přijato (zda a kterým zaměstnancům se stejným zařazením jako žalobkyně měl v krátké době skončit pracovní poměr, jaký význam mělo vypsání konkurzu na místa tanečníků a tanečnic na den 20. 1. 2001 apod.), nelze dovodit, že žalovaný ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce), ale - bez ohledu na to, jak své opatření označil -

že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato, případně, že předpokládané (organizačním opatřením stanovené) snížení stavu zaměstnanců mohlo nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru s žalobkyní). Závěr odvolacího soudu o platnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 20. 12. 2000 (správně ze dne 19. 12. 2000) je tak pro svoji předčasnost nesprávný.

Nejvyšší soud České republiky proto rozsudek odvolacího soudu zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o. s. ř.) a věc vrátil Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o. s. ř.).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vylučovací žaloba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení, insolvence](#)
- [Nepřiměřená délka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výše výživného \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výživné \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Započtení pohledávek \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)