

12. 1. 2007

ID: 45604

Organizační změna

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 přestavovat 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 ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2583/2005, ze dne 20.9.2006)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. T. P., zastoupeného advokátem, proti žalované Vysoké škole ekonomické v P., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a o náhradu mzdy, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 3 pod sp. zn. 18 C 153/2004, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 19. dubna 2005 č.j. 15 Co 58/2005-77, tak, že dovolání žalované zamítl.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 15.12.2003 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že "akademický senát Fakulty národohospodářské VŠE na svém 8. zasedání konaném dne 18.9.2003 rozhodl podle § 27 odst. 1 písm. a) zákona č. [111/1998](#) Sb., o vysokých školách, o zrušení Katedry makroekonomie k 15.2.2004", že dne 12.11.2003 "proběhlo na Fakultě národohospodářské výběrové řízení na obsazení míst na nově vznikající Katedře ekonomie", do něhož se žalobce nepřihlásil a v němž "výběrová komise doporučila kandidáty z řad uchazečů na nově vzniklá místa", že žalobce nepřijal pracovní místo na "nově vzniklé Katedře ekonomie", které mu žalovaná nabídla dopisem ze dne 2.12.2003, a že žalovaná nemá možnost žalobce dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě.

Žalobce se (žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 3 dne 14.5.2004 a posléze změněnou se souhlasem soudu prvního stupně) domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a aby mu žalovaná zaplatila náhradu mzdy ve výši 77.888,- Kč. Žalobu odůvodnil zejména tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 14.9.2000 ve znění pozdějších změn a dodatků byl zaměstnán u žalované "na pozici asistent na Katedře makroekonomie, situované na fakultě národohospodářské", v pracovním poměru na dobu neurčitou do 31.12.2008. Výpověď z pracovního poměru vychází podle názoru žalobce z rozhodnutí akademického senátu ze dne 18.9.2003, které bylo přijato "pouze za účelem vytvoření možnosti rozvázání pracovního poměru s některými zaměstnanci", a současně byla předčasná, neboť statut fakulty nabývá platnosti dnem, kdy jej schválí akademický senát fakulty a účinnosti dne, kdy jej schválí akademický senát VŠE, který na svém zasedání, konaném dne 25.1.2004, změnu statutu Fakulty národohospodářské VŠE, spočívající ve zrušení Katedry ekonomických teorií a Katedry makroekonomie a vzniku Katedry ekonomie, neschválil. Žalovaná rovněž řádně nesplnila vůči žalobci svoji nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zákoníku práce; i když mu dopisem ze dne 2.12.2003 nabídla "další zaměstnání", je podle názoru žalobce rozhodující, že na Katedře ekonomie je i nadále vyučován předmět, který žalobce vyučoval na Katedře makroekonomie (předmět "Makroekonomie I"), a že tedy "měl dostat nabídku práce na nové Katedře ekonomie, odpovídající jeho zařazení na Katedře makroekonomie". Nabídce této práce nebránila ani podmínka "výběrového řízení", vyžadovaná pro přijetí "akademických pracovníků na VŠE", neboť od výběrového řízení lze upustit při opakovaném sjednávání pracovního poměru s akademickým pracovníkem, jde-li o obsazení jím zastávaného místa. Protože výpověď z pracovního poměru je neplatným právním úkonem a protože žalobce trvá na tom, aby ho žalovaná dále zaměstnávala, požaduje žalobce za období od 1.4. do 30.9.2004 náhradu mzdy v celkové výši 77.888,- Kč.

Obvodní soud pro Prahu 3 rozsudkem ze dne 30.9.2004 č.j. 18 C 153/2004-53 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná

je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 31.664,- Kč "na účet zástupce žalobce". Na základě provedených důkazů zjistil, že žalobce pracoval u žalované "na pozici asistent na Katedře makroekonomie fakulty národohospodářské", že akademický senát Fakulty národohospodářské VŠE s odkazem na ustanovení § 27 odst. 1 a § 9 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, rozhodl na svém 8. zasedání dne 18.9.2003 o zrušení Katedry makroekonomie a Katedry ekonomických teorií a o vytvoření nové Katedry ekonomie, vše ke dni 15.2. a 16.2.2004, a že akademický senát vysoké školy v souladu s ustanovením § 9 odst. 1 písm. b) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, schválil z toho opatření vyplývající změnu Statutu VŠE na svém zasedání v únoru 2004. Výpověď z pracovního poměru byla podle názoru soudu prvního stupně dána žalobci "předčasně", neboť ke schválení "vnitřního předpisu fakulty" došlo akademickým senátem vysoké školy až po podání výpovědi v únoru 2004, a je neplatným právním úkonem též proto, že zrušení Kateder makroekonomie a ekonomických teorií a zřízení Katedry ekonomie "bylo změnou účelovou, vyvolanou názorovými rozpory mezi pracovníky kateder, které se projevovaly v přístupu k výuce ekonomie", a že k podstatným změnám v obsahu výuky nedošlo. Protože žalobce oznámil žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, náleží mu za dobu od 1.4.2004 náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků, který byl zjištěn za období prvního čtvrtletí roku 2004, když "výše tohoto výdělků byla mezi účastníky nesporná".

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 19.4.2005 č.j. 15 Co 58/2005-77 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 25.394,- Kč k rukám advokáta JUDr. M. K. Po doplnění dokazování o zjištění předmětů vyučovaných na zrušených Katedrách makroekonomie a ekonomických teorií v zimním semestru akademického roku 2003/2004 (1.9.2003 - 6.2.2004) a předmětů, které byly vyučovány na nové Katedře ekonomie v letním semestru roku 2003/2004 (9.2. - 31.8.2004), odvolací soud nejprve odmítl názor soudu prvního stupně o předčasnosti výpovědi z pracovního poměru; měla-li totiž "výpovědní lhůta doběhnout dne 31.3.2004" a nabylo-li "rozhodnutí akademického senátu Fakulty národohospodářské VŠE ze dne 18.9.2003 o organizační změně relevantní z pohledu ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce účinnosti schválením akademickým senátem VŠE v únoru 2004", nemůže být výpověď předčasná, neboť k organizační změně došlo před uplynutím výpovědní doby. Ve vztahu k výpovědnímu důvodu podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) zákoníku práce odvolací soud dovodil, že k jeho naplnění "nestačí pouhé zrušení pracoviště, oddělení či jiného organizačního útvaru zaměstnavatele", ale že "zároveň musí dojít k tomu, že zaměstnavatel přestane nadále vyvíjet takovou činnost, kterou dosud vykonávala zrušená část". Kdyby zaměstnavatel zrušil některou svou část s tím, že činnost v ní dosud vykonávanou budou nadále konat zaměstnanci zařazení v jiných organizačních složkách, nejednalo by se podle názoru odvolacího soudu o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst.1 písm. a) zákoníku práce, ale podle ustanovení § 46 odst.1 písm. c) zákoníku práce, stal-li by se zaměstnanec v důsledku takového opatření pro zaměstnavatele nadbytečným. Protože v projednávané věci činnost, kterou žalobce dosud vykonával na "zrušené katedře", byla nadále vyvíjena na "nové katedře" (tvoří totiž základ výuky makroekonomie), a protože nebylo prokázáno (a ani žalovanou tvrzeno), že by se žalobce stal pro zaměstnavatele nadbytečným zaměstnancem, je výpověď z pracovního poměru ze dne 15.12.2003 neplatným právním úkonem.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá v první řadě, že není správný názor odvolacího soudu, podle kterého se k naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst.1 písm. a) zákoníku práce vyžaduje, aby zaměstnavatel "přestal vyvíjet činnost, kterou dosud vykonávala zrušená část". Uvedená podmínka ve skutečnosti není "součástí právní normy obsažené v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) zákoníku práce" a soud "nemůže zákon takto dotvářet", navíc "v reálném životě nelze obvykle dostatečně přesně rozlišit, kdy jde ještě o takovou (stejnou) činnost a kdy jde již o činnost odlišnou", neboť "zaměstnavatel se zpravidla drží svého dosavadního zaměření" a "je jeho právem určitou činnost potlačit a jinou rozvinout, vyvíjet ji v nové formě". Žalovaná v projednávané věci sledovala "koncepční změnu výuky a akreditaci nového studijního oboru Ekonomie", aniž by přestala být vysokou školou, na které se vyučují ekonomické disciplíny; provedla zásadní změny ve výuce, snížila počet zaměstnanců a nelze "dostatečně rozlišit", zda přestala určitou činnost vyvíjet nebo zda tuto činnost vyvíjí "v modifikované podobě". Žalovaná odvolacímu soudu dále vytýká, že při svém rozhodování vycházel "ze zcela jiného skutkového základu" než soud prvního stupně, aniž by svůj právní názor "naznačil" a umožnil žalované navrhnout další důkazy, a že proto je řízení před odvolacím soudem postiženo vadou, která měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci; žalovaná přitom již ve svém prvním podání ve věci (ve vyjádření k žalobě ze dne 28.6.2004) tvrdila, že žalobce se pro ni stal nadbytečným, protože dosud pracoval na pracovišti, které bylo zrušeno. Přípustnost dovolání žalovaná dovozuje z ustanovení § 237 odst.1 písm. c) o.s.ř. a navrhuje, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil.

Žalobce navrhl, aby dovolání žalované bylo jako bezdůvodné odmítnuto. Uvedl, že žalovaná nemohla za řízení prokázat, že by na základě rozhodnutí akademického senátu Fakulty národohospodářské VŠE ze dne 18.9.2003 pozbyla možnost přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy, neboť výuka předmětů, které žalobce vyučoval, kontinuálně pokračuje na nové Katedře ekonomie, na výuku žalobcových předmětů jsou přijímáni noví vyučující a výuka je prováděna stále na stejném místě. Všechny za řízení zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že rozhodnutí

akademického senátu fakulty národohospodářské VŠE ze dne 18.9.2003 "není rozhodnutím o organizační změně nebo organizační změnou" a "vlastně došlo pouze k výměně názvu katedry", což mělo "vytvořit možnost rozvázat pracovní poměr s některými zaměstnanci".

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.3.2005 (dále jen "o.s.ř."), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl sice vydán po 1.4.2005 (dne 19.4.2005), avšak - vzhledem k tomu, že rozsudek soudu prvního stupně byl vydán dne 30.9.2004 - po řízení provedeném podle dosavadních právních předpisů (srov. Čl. II bod 3 zákona č. [59/2005](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm.a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst.1 písm.b) o.s.ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.]; to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20.000,- Kč a v obchodních věcech 50.000,- Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky [§ 237 odst.2 písm.a) o.s.ř.], a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení [§ 237 odst.2 písm.b) o.s.ř.].

Žalovaná dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci samé nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst.3 o.s.ř.].

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst.3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Dovolání může být podle ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. - jak uvedeno již výše - přípustné, jen jestliže napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé zásadní význam po právní stránce. Dovolání v tomto případě (má-li rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam) lze podat jen z důvodu, že řízení je postiženo vadou, která měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci [srov. § 241a odst.2 písm.a) o.s.ř.], nebo z důvodu, že rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci [srov. § 241a odst.2 písm.b) o.s.ř.]. Z důvodu, že vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování, lze rozhodnutí odvolacího soudu napadnout, jen je-li dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.a) a b) o.s.ř., popřípadě podle obdobného užití těchto ustanovení ve smyslu ustanovení § 238 a § 238a o.s.ř. (srov. § 241a odst.3 o.s.ř.). Z výše uvedeného současně vyplývá, že na závěr, zda má napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé zásadní význam po právní stránce, lze usuzovat jen z okolností, uplatněných dovolacím důvodem podle

ustanovení § 241a odst.2 písm.b) o.s.ř., a že k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle ustanovení § 241a odst.2 písm.a) nebo ustanovení § 241a odst.3 o.s.ř. nemůže být při posouzení, zda je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř., přihlédnuto (srov. též právní názor vyjádřený v usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.6.2004 sp. zn. 21 Cdo 541/2004, které bylo uveřejněno pod č. 132 v časopise Soudní judikatura, roč. 2004).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci za řízení před soudy zjištěno, že žalobce pracoval u žalované v pracovním poměru na dobu určitou do 31.12.2008 "na pozici asistent na Katedře makroekonomie, situované na Fakultě národohospodářské". Akademický senát Fakulty národohospodářské dne 18.9.2003 rozhodl o tom, že ke dni 15.2.2004 se zrušují Katedra makroekonomie a Katedra ekonomických teorií a že dnem 16.2.2004 se zřizuje nová Katedra ekonomie. Žalovaná dala dopisem ze dne 15.12.2003 žalobci výpověď podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) zákoníku práce s odůvodněním, že bylo rozhodnuto o zrušení Katedry makroekonomie a že ho nemá možnost dále zaměstnávat (ani v místě výkonu práce, ani v místě žalobcova bydliště).

Důvod výpovědi z pracovního poměru nelze dodatečně měnit (srov. § 44 odst.2 větu druhou zákoníku práce). Nemůže tedy být pro rozhodnutí této věci významné, zda žalovaná - jak uvádí v dovolání - již ve svém prvním podání ve věci (ve vyjádření k žalobě ze dne 28.6.2004) tvrdila, že žalobce se pro ni stal nadbytečným, protože dosud pracoval na pracovišti, které bylo zrušeno, neboť z důvodu nadbytečnosti se žalobcem pracovní poměr (uvažováno z pohledu obsahu výpovědi z pracovního poměru ze dne 15.12.2003) nerozvázala.

Žalovaná odvolacímu soudu též vytýká, že při svém rozhodování vycházel "ze zcela jiného skutkového základu" než soud prvního stupně, aniž by svůj právní názor "naznačil" a umožnil žalované navrhnout další důkazy, a že proto je řízení před odvolacím soudem postiženo vadou, která měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Protože tím uplatnila dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst.2 písm.a) o.s.ř. a protože - jak uvedeno výše - na závěr, zda má napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé zásadní význam po právní stránce, lze usuzovat jen z okolností, uplatněných dovolacím důvodem podle ustanovení

§ 241a odst.2 písm.b) o.s.ř., nemohlo být k této námitce při posouzení přípustnosti dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přihlédnuto.

Za uvedeného skutkového stavu však bylo pro rozhodnutí o věci samé mimo jiné významné, zda z důvodu zrušení části zaměstnavatele může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) zákoníku práce bez ohledu na to, zda v důsledku tohoto opatření pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat podle pracovní smlouvy. Uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu beze zbytku a ve všech souvislostech vyřešena, a proto napadený rozsudek představuje z pohledu této právní otázky rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst.1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Věc neplatnosti rozvázání pracovního poměru je třeba posuzovat - s ohledem na to, že předmětem řízení je výpověď z pracovního poměru daná dopisem ze dne 15.12.2003 - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [88/1968](#) Sb., č. [153/1969](#) Sb., č. [100/1970](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [72/1982](#) Sb., č. [111/1984](#) Sb., č. [22/1985](#) Sb., č. [52/1987](#) Sb., č. [98/1987](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [287/1995](#) Sb., č. [138/1996](#) Sb., č. [167/1999](#) Sb., č. [225/1999](#) Sb., č. [29/2000](#) Sb., č. [155/2000](#) Sb., č. [220/2000](#) Sb., č. [238/2000](#) Sb., č. [257/2000](#) Sb., č. [258/2000](#) Sb., č. [177/2001](#) Sb., č. [6/2002](#) Sb., č. [202/2002](#) Sb., č. [311/2002](#) Sb., č. [312/2002](#) Sb. a č. [274/2003](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 29.2.2004 (dále též jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.

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.

Ustanovení § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. 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 podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) a b) zák. práce] nebo proto, že se zaměstnanec v důsledku takové změny stal pro něho nadbytečným [u důvodu podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce].

Důvody k rozvázání pracovního poměru uvedené v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. 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 ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce se v právních vztazích účastníků může projevit například tím, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci zajistit nové vhodné zaměstnání nebo že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen s předchozím souhlasem příslušného orgánu státní správy, zatímco při použití výpovědních důvodů podle ustanovení § 46 odst.1 písm. a) a b) zák. práce se ochrana zaměstnance v tomto směru neuplatní [srov. § 47 odst.2, § 49 písm.a), § 50 zák. práce].

Výpovědní důvody uvedené v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. 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 ustanovení § 46 odst.1 písm. a) zák. práce. Změnil-li zaměstnavatel nebo jeho část místo, kde dosud působili, jedná se o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst.1 písm.b) zák. práce, neboť se přemístil zaměstnavatel nebo jeho část. Organizační změny podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. 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 ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce výslovně neuvedených] organizačních změnách.

Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. 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 ustanovení § 46 odst.1 písm. b) zák. 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 (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.6.1997 sp. zn. 2 Cdon 727/96, který byl uveřejněn pod č. 34 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998).

S názorem žalované, která dovozuje, že může dojít ke zrušení části zaměstnavatele, aniž by přestal "vyvíjet činnost, kterou dosud vykonávala zrušená část", nelze souhlasit. Zrušuje-li totiž 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 přestavovat 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 ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce.

Zaměstnavatel nepochybně může svou "určitou činnost potlačit a jinou rozvinout" či ji "vyvíjet v nové formě"; v případech, že tuto činnost hodlá vyvíjet i nadále, však nemůže k tomu přijaté organizační změny provádět zrušením své části. Hodlá-li tedy žalovaná zůstat - jak uvádí v dovolání - vysokou školou, na které se vyučují ekonomické disciplíny, nemohou organizační změny potřebné k dosažení "zásadních (konceptních) změn ve výuce" a snížení počtu zaměstnanců spočívat ve zrušení části zaměstnavatele, ale jen v takových opatřeních, které jsou ke sledovaným cílům

nezbytné a současně objektivně způsobilé je opravdu nastolit; stane-li se některý její zaměstnanec v důsledku takové organizační změny nadbytečným zaměstnancem, může s ním být rozvázán pracovní poměr podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce.

Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že z důvodu zrušení své části může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) zák. 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.

V projednávané věci odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - z tohoto právního názoru vycházel; je proto v souladu se zákonem jeho závěr o tom, že výpověď z pracovního poměru, kterou žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 15.12.2003 podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) zák. práce, je neplatným právním úkonem.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst.1 o.s.ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst. 3 o.s.ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- [Pracovní doba](#)
- [Exekuce](#)
- [Důkazní břemeno](#)
- [Dokazování, neúčinnost právního jednání](#)
- [Katastr nemovitostí](#)
- [Náhrada za ztrátu na výdělku \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Ochrana spotřebitele \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Společný nájem bytu manžely \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Určení otcovství \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Jméno v obchodní firmě právnické osoby](#)