



moderní HR manager

ČÍSLO 24 | ČERVENEC 2022 | 3. ROČNÍK

Organizační změny ve světle nejnovější judikatury NS

To, za jakých podmínek může organizační změna obstát jako předpoklad pro výpověď, řešily soudy v nesčetně případech. Nyní v této věci padl rozsudek, díky kterému si může oddechnout nejen zaměstnavatel. Jaké usnadnění přinesl?

Ačkoliv se můžeme domnívat, že provádění organizačních změn (včetně těch, které mohou vést k rozvázání pracovního poměru) by mělo být jednoznačným právem zaměstnavatele, kterým nastavuje **konkrétní složení a počet svých zaměstnanců**, s nimiž bude vykonávat své činnosti a dosahovat svých cílů, rozšířená rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ukazuje, že pro zaměstnavatele není vůbec jednoduché přivést takovou organizační změnu, která by mohla obstát jako předpoklad výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost. Zaměstnavatelé se tak stále již ve fázi přípravy organizačních změn mohou cítit nejistí a hledat pomoc u odborníků. Ne vždy je však důvod ke skepsi a nadměrným obavám.

Z rozsudku Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 276/2021 ze dne 6. 4. 2022 (dále jen „**Rozsudek**“) totiž dle našeho názoru vyplývá stanovisko Nejvyššího soudu, že při organizační změně nemusí vždy docházet k tomu, že organizační změnou musí být zrušen i druh práce propouštěného zaměstnance.

Z výpovědi musí být zřejmá organizační změna, v důsledku níž se stal zaměstnanec nadbytečným

Případ školnice

Zastavme se tedy u tohoto konkrétního případu, který v Rozsudku Nejvyšší soud řešil. Ve věci se konkrétně jednalo o školnici, která po organizační změně nadále „nevedla“ uklízečky a dále byla její práce **rozdělena mezi**

další zaměstnance. Rozhodnutím ředitele příslušné školy, kde byla daná zaměstnankyně zaměstnaná jako školnice, ze dne 15. 8. 2018 došlo totiž k organizační změně počínaje dnem 1. 9. 2018. Předmětem této změny bylo v prvním kroku k 1. 9. 2018 zrušení správního úseku školnice – vedení uklízeček, tedy že nadále nebudou uklízečky spadat pod školnici, a současně pak přerozdělení většiny náplně školnice na jiné zaměstnance s tím, že pokud se ukáže, že tito zaměstnanci práci zvládají, bude místo školnice zrušeno pro nadbytečnost počínaje dnem 15. 10. 2018.

Následně pak došlo k tomu, že dopisem ze dne 17. 10. 2018 rozvázala škola jako zaměstnavatel se zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí z pracovního

oměru dle ustanovení § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „**zákoník práce**“), a to z důvodu „organizační změny z rozhodnutí zaměstnavatele o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce a vhodnějšího vynaložení finančních prostředků ze státního rozpočtu, v jehož důsledku je nezbytné změnit profesní skladbu zaměstnanců“. Zaměstnankyně poté tuto výpověď napadla **žalobou u příslušného soudu**.

Prvostupňový soud poté svým rozsudkem **žalobu zaměstnankyně zamítl**. Vymezený výpovědní důvod (organizační změna z rozhodnutí zaměstnavatele o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce a vhodnějšího vynaložení finančních prostředků) posoudil jako **dostatečně konkrétní** a nezaměnitelný s jiným důvodem s ohledem na projednání organizační změny se zaměstnankyní na začátku školního roku 2018 (jak vyplynulo z výslechu svědků). Vysvětlil, jaká část pracovní náplně zaměstnankyně odpadla na základě objektivních důvodů a jaká část přešla na jiné zaměstnance, a uzavřel, že to s ohledem na provedenou organizační změnu může znamenat nadbytečnost zaměstnankyně.

Odvolací soud však poté svým rozsudkem změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že se určuje, že „rozvázání pracovního poměru výpovědí dané zaměstnankyni dne 17. 10. 2018 je neplatné“. Vyšel z toho, že podle listiny ze dne 15. 8. 2018 měly organizační změny proběhnout ve dvou krocích. V prvním kroku měl být k 1. 9. 2018 **zrušen správní úsek školnice** – vedení uklízeček (tedy že nadále nebudou uklízečky spadat pod školnici) a současně ke stejnému datu dochází k **přerozdělení pracovní náplně škol-**

Při organizační změně nemusí zaměstnavatel druh práce propouštěného zaměstnance zrušit

níka mezi ostatní zaměstnance školy s tím, že školnice bude tyto činnosti nadále vykonávat spolu s ostatními zaměstnanci. Organizační opatření následně předpokládalo, že po 15. 10. 2018 dojde nejprve k vyhodnocení uvedeného kroku a teprve v případě, že činnosti, které vykonávají ostatní zaměstnanci souběžně se školnicí, budou vykonávány řádně, „**dojde ke zrušení místa školníka**“ z důvodu **nadbytečnosti** ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Tyto ná-

sledné kroky, tedy vyhodnocení uvedeného stavu a případné přijetí organizačního opatření, však učiněny nebyly. Podle odvolacího soudu tak nebyla splněna podmínka příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnankyně.

Rozsudek Nejvyššího soudu

Věc se poté dovoláním školy jako zaměstnavatele dostala k Nejvyššímu soudu. Svým Rozsudkem pak Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Dle názoru Nejvyššího soudu zaměstnavatel dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce 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.

Okolnost, že ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce blíže charakterizuje povahu přijatého organizačního opatření, popřípadě uvádí jeho hospodářský účel (kauzu), dle Nejvyššího soudu neznamena, že obsahuje více zákonných důvodů, které mohou být podkladem výpovědi. Pouze demonstrativní výčet skutečností, které jsou v tomto ustanovení zákoníku práce uváděny jako možný důvod přijetí organizačního opatření (důvodem výpovědi mohou být i „**jiné organizační změny**“), odůvodňuje závěr, že ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce obsahuje jediný zákonný důvod výpovědi, jímž je **nadbytečnost zaměstnance v důsledku (jakékoliv) organizační změny** (ve věci srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97, uveřejněného pod č. 54/1999 Sb. rozh. obč.). Ke skutkovému vymezení tohoto důvodu výpovědi v souladu s ustanovením § 50 odst. 4 zákoníku práce (tak, aby jej nebylo možno zaměnit





s jiným důvodem) proto postačuje, aby bylo z výpovědi (po jejím případném výkladu) zřejmé, že byla zaměstnanci dána pro jeho nadbytečnost v důsledku organizační změny a **o jakou organizační změnu šlo** (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4429/2017, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 7. 2019, sp. zn. 21 Cdo 336/2019).

Organizační změna nemusí být ve výpovědi vyjádřena číselným či jiným podobným označením, podstatné je, aby zaměstnanci, kterému je výpověď dáována, bylo zřejmé, **v čem spočívala organizační změna**, v důsledku níž se stal pro zaměstnavatele nadbytečným. Zákoník práce ani jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity 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. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však **musí být seznámen**; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1138/2011).

Zrušení pracovního místa

Dle názoru Nejvyššího soudu pak dále odvolací soud **dostatečně nerozlišil** mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a vyhodnocením zaměstnavatele, zda se zaměstnanec stal v důsledku organizační změny nadbytečným. V posuzovaném případě spočívalo (podle skutkových závěrů soudu prvního stupně, které odvolací soud převzal) rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ve zrušení vedení uklízeček školnicí a v přerozdělení pracovních úkolů (jejich části) zaměstnankyně na jiné zaměst-

nance daného zaměstnavatele. Byť zaměstnavatel mohl zaměstnankyni **stále přidělovat práci**, významné je to, že její práce nebyla (vůbec nebo v původním rozsahu) v dalším období pro zaměstnavatele již potřebná. Zákon zaměstnavateli neukládá, aby svůj úsudek o nadbytečnosti zaměstnance v důsledku provedení rozhodnutí o organizační změně vyjádřil **dalším rozhodnutím o organizační změně**. V projednávané věci se úsudek zaměstnavatele o tom, že se zaměstnankyně v důsledku přijaté organizační změny (účinné od 1. 9. 2018) stala nadbytečnou, projevil v podání výpovědi z pracovního poměru, aniž by bylo nadto nutné tuto úvahu jiným formálním způsobem vyjádřit; nebylo jí tedy dle názoru Nejvyššího soudu třeba vyjádřit ani rozhodnutím „**o zrušení pracovního místa**“.

Pokud jde o povahu organizační změny, Nejvyšší soud neměl tedy v Rozsudku žádné námitky proti organizační změně, která spočívala v přerozdělení pracovních úkolů zaměstnankyně na jiné zaměstnance. I přesto, že zaměstnavatel mohl i nadále přidělovat zaměstnankyni práci, taková organizační změna byla **dostatečným předpokladem pro výpověď**, protože vedla k nadbytečnosti zaměstnankyně. Nejvyšší soud tedy pro tento případ nevyžaduje, aby zaměstnavatel přestal zcela potřebovat činnosti spadající do druhu práce dané zaměstnankyně – postačí, že je přesunut na jiné zaměstnance. Dle Rozsudku tedy při organizační změně nemusí docházet k tomu, že druh práce propouštěného zaměstnance je organizační změnou zrušen.

Na základě judikatury Nejvyššího soudu lze tedy dovozovat, že zaměstnavatel se do velkých problémů může dostat v případech pouhého přejmenování pracovních míst či jejich zrušení, kdy však souběžně s tím zřizuje pracovní místa obsahově totožná.

Organizační změna jako důvod k výpovědi

Navzdory tomuto popsanému případu, který řešil Rozsudek a který je ve svém výsledku pro zaměstnavatele dle mého názoru pozitivní, má Nejvyšší soud ve svých judikátech ve věcech organizačních změn i takové, které jdou směrem poněkud jiným.

Tyto judikáty na rozdíl od Rozsudku naznačují, že organizační změna může jako předpoklad pro výpověď obstát jen v případech, že nadbytečným vlastně není jen zaměstnanec – jeho pracovní pozice, ale přímo **druh práce sjednaný v jeho pracovní smlouvě**. Lze odkázat např. na rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 456/2020 ze dne 26. 8. 2021 nebo na usnesení téhož soudu sp. zn. 21 Cdo 3836/2020 ze dne 8. 9. 2021.

Z těchto výše uvedených judikátů vyplývá, že zaměstnavatel by nemusela při soudním projednávání „projít“ organizační změna spočívající v **nahrazení činnosti „nadbytečného“ zaměstnance** činností jiných stá-

vajících zaměstnanců, tedy již zmiňované přerozdělování pracovních činností v rámci existující organizační struktury za účelem zvýšení efektivity práce u zaměstnavatele. Pokud by uvedená judikatura byla upřednostňována, a organizační změny by musely obsahovat zrušení druhu práce nadbytečného zaměstnance, a tudíž by tuto práci už nebylo možno u zaměstnavatele nadále vykonávat, nejsou dle mého názoru vyhlídky pro zaměstnavatele nikterak dobré.

Můžeme konstatovat, že z výše uvedeného lze dovodit, že případná chyba při provádění organizačních změn se může zaměstnavateli prodražit. I když je organizační změna provedena správně, musí si zaměstnavatel mj. také zjistit, zda se výběrem určitého zaměstnance jako nadbytečného na základě takové organizační změny nemůže dopustit jakékoli zákonné diskriminace jak na základě zákoníku práce, tak i zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

Se závěrem judikátů Nejvyššího soudu, podle kterých by jako předpoklad výpovědi nemohla obstát organizační změna spočívající ve zrušení pracovní pozice, pokud se současně nestal nadbytečným také druh práce sjednaný se zaměstnancem, lze však dle mého názoru **souhlasit jen s výhradami**. U takových rozhodnutí je nutno vnímat je individuálně, a to dle konkrétních skutkových okolností případů, o nichž se rozhoduje, a na základě toho je pak vyhodnocovat. Vždy totiž **záleží na konkrétních okolnostech** každého jednotlivého případu, což se koneckonců týká i případu, o kterém Nejvyšší soud rozhodoval svým Rozsudkem a jímž jsem se v tomto článku zejména zabýval.



*JUDr. Jiří Gorčík, advokát
Rada & Partner
advokátní kancelář, s. r. o.*

Zaměstnavatelé získají 5% slevu na pojistném u částečných úvazků

Zaměstnavatelé získají slevu 5 % na pojistném u vybraných skupin zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. Novelu zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, která má podpořit využívání částečných úvazků, schválil 29. června Senát. Zaměstnavatelé budou moci uplatnit slevu u zaměstnanců, kteří spadají do některé z následujících skupin: osoba starší 55 let, rodič či osvojitel dítěte mladšího devíti let, zaměstnanec pečující o blízkou osobu, která je závislá na jeho pomoci, zaměstnanec, který se zároveň připravuje na budoucí povolání studiem, osoba se zdravotním postižením nebo zaměstnanec, který v období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, za který se sleva na pojistném uplatňuje, nastoupil jako uchazeč o zaměstnání na rekvalifikaci. Podmínkou čerpání slevy je, aby se týdenní pracovní doba daného zaměstnance pohybovala v rozmezí osm až 32 hodin a jeho vyměřovací základ nepřesahoval 1,5násobek průměrné mzdy. Pojistné se také sníží u zaměstnanců mladších 21 let, a to bez ohledu na rozsah sjednaného pracovního úvazku. Zákon nabude účinnosti prvním dnem sedmého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů. Lze tedy očekávat, že k tomu dojde na začátku roku 2023.

