



## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

**JUDr. Radim Marada**, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem  
**Mgr. Karolina Kozáková**, advokátní koncipientka v kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

### K PORUŠOVÁNÍ POVINNOSTÍ ZAMĚSTNANCE JAKO DŮVODU K PŘIJETÍ ORGANIZAČNÍ ZMĚNY A ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRO NADBYTEČNOST

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. listopadu 2022, sp. zn. 21 Cdo 2118/2022**  
 (dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

Bylo-li **rozhodnutí zaměstnavatele** (příslušného orgánu) **navzdory motivu či po-  
 hnutce**, které zaměstnavatele vedly k jeho přijetí, **opravdu přijato** (posuzováno po-  
 dle jeho skutečného smyslu) **k dosažení** změny úkolů zaměstnavatele, technického  
 vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné  
**organizační změny**, je **splněn hmotněprávní předpoklad** pro podání **platné vý-  
 povědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce**. Jiná  
 je ovšem situace 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 efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu)  
**se záměrem zastřít své skutečné záměry**. Za takových okolností je třeba – jak již bylo  
 uvedeno výše a jak správně podotkl soud prvního stupně v odůvodnění svého rozsudku  
 – dovést, že **rozhodnutí o organizační změně významné z pohledu ustanovení  
 § 52 písm. c) zák. práce nebylo přijato**.

(...)

**Případné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících  
 se k žalobcem vykonávané práci proto mohlo být jen důvodem pro výpověď**  
 danou žalobci podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce nebo pro okamžitě zrušení pra-  
 covního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce a **neumožňovalo  
 žalovanému přijmout rozhodnutí o organizační změně**, na základě něhož by dal  
 žalobci výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

## Komentář

Komentovaný rozsudek je dalším z řady rozhodnutí Nejvyššího soudu zabývajících se dílčími otázkami platnosti výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem pro nadbytečnost zaměstnance, která nastala v důsledku přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. Tentokrát řešil dovolací soud otázku kolize porušování pracovních povinností zaměstnancem a přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně.

V posuzovaném případě bylo zaměstnanci pracujícímu jako vedoucí oddělení ze strany zaměstnavatele opakovaně vytýkáno porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (konkrétně zaměstnavatel zaměstnanci mimo jiné vytýkal způsob nakládání s počítačovými soubory a způsob výkonu práce z domova). Následně zaměstnavatel rozhodl o organizační změně spočívající ve sloučení dvou jeho oddělení s tím, že nadále má nové oddělení vést pouze jeden vedoucí zaměstnanec, a to za účelem úspory mzdových prostředků. V důsledku této organizační změny se daný zaměstnanec stal nadbytečným, a proto s ním byl rozváznán pracovní poměr výpovědí z důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Nejvyšší soud v citovaném rozhodnutí připomněl, že prostřednictvím rozhodnutí o organizační změně nelze rozváznat pracovní poměr se zaměstnancem, který porušuje své pracovní povinnosti, a zastírat tak skutečný důvod rozváznání pracovního poměru. V takovém případě totiž rozhodnutí o organizační změně nesleduje právem aprobovaný cíl spočívající v přizpůsobení počtu zaměstnanců a jejich kvalifikačního složení potřebám zaměstnavatele, nýbrž je vedeno snahou vytvořit podklad pro rozváznání pracovního poměru s nevyhovujícím zaměstnancem, a vlastně tak zastíhat jiný výpovědní důvod spočívající v porušování pracovních povinností ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce. Je-li přijetí organizačního opatření z tohoto důvodu pouze předstírané, pak není naplněn hmotněprávní předpoklad platné výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

To však neznamená, že by se nadbytečným nemohl stát zaměstnanec, kterému je vytýkáno porušování jeho pracovních povinností. Bylo-li rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatelem skutečně přijato za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiného cíle aprobovaného ustanovením § 52 písm. c) zákoníku práce a stal-li se takový zaměstnanec v jeho důsledku nadbytečným, je zaměstnavatel oprávněn dát tomuto zaměstnanci výpověď z důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, ačkoliv rozhodnutí o organizační změně předcházely neshody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně plnění pracovních povinností.

Autoři se s předestřenými závěry Nejvyššího soudu ztotožňují (zneužití výpovědního důvodu pro nadbytečnost zaměstnance za těchto okolností totiž ve svém důsledku zbavuje zaměstnance možnosti před soudem prokázat, že své pracovní povinnosti neporušil), dovolují si nicméně upozornit zaměstnavatele, že je lze jen těžko zobecnit. Každý případ je totiž posuzován individuálně, přičemž soudy zkoumají, zda bylo v konkrétním případě rozhodnutí o organizační změně skutečně přijato, či zda se jedná pouze o zastírání skutečného důvodu výpovědi z pracovního poměru. Přihlízí se přitom mimo jiné právě také k událostem před přijetím organizační změny, např. k existenci konfliktů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo k výtýkům zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

Zaměstnavatelům tak lze doporučit nenahrazovat výpovědním důvodem podle § 52 písm. c) zákoníku práce skutečný důvod rozváznání pracovního poměru výpovědí. Současně je též z hlediska případného soudního sporu a souvisejícího dokazování cílů sledovaných organizační změnou vhodné nezdůvodňovat zaměstnancům přijetí rozhodnutí o organizační změně ve větším rozsahu, než je nezbytně nutné. Zároveň by měl zaměstnavatel před tímto opatřením zvážit, jak s propuštěným zaměstnancem před rozváznáním pracovního poměru komunikoval, a obecně všechny okolnosti, které by soudy mohly vést k závěru, že důvodem pro přijetí rozhodnutí o organizační změně je ve skutečnosti nespokojenost s pracovním výkonem zaměstnance, což podle komentovaného rozhodnutí vede k závěru o neplatnosti takové výpovědi.