

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Kateřina Lacinová

Skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 12.02.2022

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 126 418 znaků včetně mezer.

V Praze dne 12.02.2022

.....

Kateřina Lacinová

Poděkování

Na tomto místě bych velice ráda poděkovala vedoucímu své diplomové práce JUDr. Jakubovi Tomšejovi, Ph.D. za cenné připomínky, pomoc a velice vstřícný přístup při vypracovávání této diplomové práce. Dále bych chtěla moc poděkovat především svým rodičům za obrovskou podporu během mého celého studia, svému bratrovi a své rodině a v neposlední řadě svému příteli, který mi byl velkou oporou v závěrečné části studia.

Obsah

Úvod.....	1
1 Obecně ke skončení pracovního poměru.....	3
2 Obecně ke skončení pracovního poměru pro nadbytečnost.....	9
3 Předpoklady skončení pracovního poměru pro nadbytečnost.....	10
3.1 Rozhodnutí o organizační změně.....	10
3.1.1 Organizační změna.....	11
3.1.2 Povaha, forma a obsah rozhodnutí o organizační změně.....	11
3.1.3 Oprávnění učinit rozhodnutí o organizační změně.....	14
3.1.4 Platnost a účinnost rozhodnutí o organizační změně.....	19
3.1.5 Seznámení zaměstnance s rozhodnutím o organizační změně.....	20
3.1.6 Účel sledovaný rozhodnutím a jeho naplnění.....	23
3.2 Stav nadbytečnosti zaměstnance.....	28
3.2.1 Vytyčení okruhu nadbytečných zaměstnanců při organizační změně.....	29
3.2.2 Výběr konkrétního nadbytečného zaměstnance.....	30
3.2.3 Nadbytečnost zaměstnance, který je členem odborového orgánu.....	35
3.3 Příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.....	38
4 Výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance a její neplatnost.....	43
5 Důsledky neplatného skončení pracovního poměru.....	47
5.1 Náhrada mzdy nebo platu.....	47
5.2 Moderační právo soudu v souvislosti s náhradou mzdy či platu.....	49
Závěr.....	52
Seznam použitých zkratk.....	54
Seznam použitých zdrojů.....	55
Název diplomové práce a abstrakt.....	59
Title of the diploma thesis and abstract.....	60

Úvod

Téma ochrany zaměstnanců zejména v souvislosti s trváním a skončením pracovního poměru a s tím související potřeba nastavení účinné právní regulace na straně jedné a zároveň zohlednění oprávněných zájmů jednotlivých zaměstnavatelů na straně druhé je v současné době téma stále velice aktuální. Je nutné mu proto věnovat náležitou pozornost.

Měnicí se hospodářské cykly, globalizace, technologický pokrok či v současné době mimořádná situace související s pandemií koronaviru, to vše jsou časté faktory, které mohou způsobit, že se pro zaměstnavatele stane zaměstnanec nadbytečným a rozhodne se s takovým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.

Skončení pracovního poměru však s sebou nutně přináší v životě každého člověka výraznou změnu, která se netýká jen jeho samého, ale též ostatních osob, které jsou na zajištění pravidelného příjmu ze zaměstnání takového člověka závislé. Zajištění stabilního zaměstnání tak má vliv nejen na osobní sféru jednotlivce, ale má též nezanedbatelný význam pro fungování celé společnosti, kde má dopady nejen do sféry sociální, ale též do sféry hospodářské.

Otázka, do jaké míry je výše uvedená změna vnímána pozitivně či negativně, závisí zejména na tom, zda bylo skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance očekáváno, či nikoli, a také v jaké životní fázi se takový zaměstnanec nachází. Aby tak zákonodárce zabezpečil v pracovněprávním vztahu ochranu zaměstnance, který je zpravidla slabší stranou, může skončení pracovního poměru nastat jen na základě zákonem kvalifikované právní skutečnosti, s jejíž existencí je spojeno skončení pracovního poměru.

Účelem této diplomové práce je nejen popis a zhodnocení současné právní úpravy skončení pracovního poměru pro nadbytečnost ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) ZP, ale dále pak bližší analýza judikatury soudů související s jejími často pro zaměstnavatele rizikovými aspekty, které je věnována převážná část této diplomové práce, neboť pouze tímto komplexním přístupem k problematice skončení pracovního poměru pro nadbytečnost lze dostatečně zhodnotit fungování a úlohu tohoto institutu při naplňování jedné z nejdůležitějších funkcí pracovního práva zakotvené v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP, tedy zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

Diplomová práce je členěna do pěti hlavních kapitol, obsahujících několik podkapitol. První dvě kapitoly mají za cíl obeznámit čtenáře se základními pojmy a koncepty souvisejícími se skončením pracovního poměru nejdříve obecně a poté z pohledu nadbytečnosti zaměstnance, a to zejména z důvodu snazšího pochopení výkladu v následujících kapitolách. Třetí kapitola je již věnována detailnímu rozboru jednotlivých podstatných formálních i materiálních aspektů výpovědi pro nadbytečnost s důrazem na nejčastější rizika, se kterými se zaměstnavatelé mohou setkat. Z důvodu závažných následků, které má nedodržení jednotlivých požadavků na řádné vypovězení pracovního poměru pro nadbytečnost, je pak část čtvrtá věnována posouzení neplatnosti takové výpovědi a souvisejícím procesním otázkám. V závěru této čtvrté kapitoly lze pak nalézt demonstrativní výčet jednotlivých důvodů, na základě kterých mohou soudy dospět k závěru o neplatnosti výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance. Část pátá pak plynule navazuje na předchozí kapitolu a blíže se věnuje následkům neplatného skončení pracovního poměru zejména z pohledu náhrady mzdy či platu v případě rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru soudem. Ačkoli je tato pátá kapitola pojata spíše obecným způsobem, je jejím primárním účelem poskytnout čtenáři ucelený výklad, který jej seznámí s výše uvedenými riziky výpovědi pro nadbytečnost do všech jejích důsledků.

Jak je již uvedeno výše, využívá tato diplomová práce zejména metod syntézy, analýzy a generalizace. V případě porovnávání specifík výpovědi pro nadbytečnost oproti ostatním výpovědním důvodům dle ustanovení § 52 ZP, je využito metody komparace.

Diplomová práce vychází z právní úpravy účinné ke dni 12.02.2022.

1 OBECNĚ KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Jak je již uvedeno výše, skončení pracovního poměru je významným okamžikem v životě každého jednotlivce, který tímto dočasně přijde zejména o pravidelný přísun finančních prostředků k uspokojování svých životních potřeb. Má však nezanedbatelný vliv též na fungování samotného zaměstnavatele, který v důsledku skončení pracovního poměru zaměstnance přijde o zajištění pracovní síly, jejíž výpadek může mít s ohledem na potenciální nenahraditelnost takového zaměstnance významné negativní dopady na řádné zajištění jeho každodenních činností.

Z toho důvodu zákonodárce zvolil i s ohledem na historické zkušenosti a přirozenou faktickou nerovnost postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli cestu omezení smluvní svobody v kombinaci s kogentní právní úpravou, která je vhodně nastavena tak, aby co nejlépe ochránila zaměstnance, ale zároveň též zohlednila požadavky na určitou flexibilitu a oprávněné zájmy zaměstnavatelů.

Právní úprava skončení pracovního poměru je zakotvena v ZP zejména v jeho Hlavě IV, konkrétně v ustanovení § 48, na základě kterého lze rozlišovat dvě pracovněprávní skutečnosti, jejichž existence má vliv na trvání pracovního poměru. Jsou jimi právem kvalifikovaná událost (uplynutí doby, smrt zaměstnance či zaměstnavatele či skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti) a pracovněprávní jednání (dohoda, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, odstoupení od pracovní smlouvy a s ohledem na zvolené téma této diplomové práce zejména pak výpověď).

Výpověď z pracovního poměru má charakter jednostranného právního jednání, tedy jednání obsahujícího projev vůle pouze jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu, čímž se jednoznačně odlišuje od skončení pracovního poměru na základě dohody, u které se předpokládá souhlasný projev vůle zaměstnance i zaměstnavatele.¹ V souvislosti s tímto lze upozornit na poměrně rozšířený trik zaměstnavatelů a zároveň omyl zaměstnanců, a to „výpověď dohodou“, což je z výše uvedeného důvodu slovní spojení, které si odporuje a nemá ani oporu v právních předpisech. Pokud je však takto označená listina zaměstnancem podepsána, bude za splnění dalších požadavků platná. Jelikož se uplatní právní úprava

¹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady... (op. cit.), s. 40-41.

obsažená v ustanovení § 555 odst. 1 ObčZ, tedy „*Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu.*“, podstupuje zaměstnanec riziko, že pokud bude takovýto dokument naplňovat znaky dohody o rozvázání pracovního poměru, bude mít též účinky, které jsou v právních předpisech s dohodou spojeny.

Jak vyplývá z textace ustanovení § 50 ZP, může tohoto způsobu skončení pracovního poměru využít nejen zaměstnanec, který dle ustanovení § 50 odst. 3 ZP „*(...) může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.*“, ale též zaměstnavatel, který je však ve svém rozhodování v souvislosti s ochrannou funkcí pracovního práva omezen zákonem, neboť jak vyplývá z ustanovení § 50 odst. 2 ZP: „*zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 (ZP).*“² Z toho vyplývá, že zaměstnavatel se nemůže jakkoli odchýlit z takto zákonem nastavených mantinelů, a zejména pak jakkoli rozšiřovat důvody výpovědi, pro jaké se zaměstnancem dochází ke skončení pracovního poměru.

Tímto však výčet požadavků kladených na zaměstnavatele nekončí, neboť zaměstnavatelem zvolený výpovědní důvod dle ustanovení § 52 ZP musí být dále ve výpovědi blíže konkretizován tak, aby jej dle ustanovení § 50 odst. 4 ZP „*(...) nebylo možno zaměnit s jiným (výpovědním) důvodem.*“ Otázkou samotné míry určitosti a nezaměnitelnosti skutkového vymezení výpovědního důvodu se zabýval Nejvyšší soud ve své judikatuře hned několikrát, přičemž konstatoval, že „*(...) Je třeba, aby důvod výpovědi zaměstnavatele byl určitým způsobem konkretizován (...) tak, aby nevznikaly pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává. Konkretizace výpovědního důvodu z tohoto hlediska pak bude různá podle charakteru jednotlivého výpovědního důvodu. Ve většině případů postačí zcela stručné vylíčení skutečností zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru (...)*“³ Tak je tomu však pouze v „jednodušších“ případech, kdy zákon podmiňuje výpověď pouze jednou skutečností, jako je tomu v případě výpovědních důvodů uvedených pod písm. a) až c) ustanovení § 52 ZP. Vyšší požadavky na konkretizaci důvodu výpovědi jsou pak kladeny v případech, kdy zákonná skutková podstata obsahuje hned několik možných důvodů výpovědi a nedostatečnou konkretizací by došlo k neurčitosti či nesrozumitelnosti takového

² Výčet těchto výpovědních důvodů vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru ze dne 22. 6. 1982, která však nebyla Českou republikou doposud ratifikována.

³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR pod sp. zn. 6 Cz 193/67 ze dne 30.11.1967.

projevu vůle zaměstnavatele. Tento závěr potvrdil též Nejvyšší soud, když konstatoval, že „(...) *Je-li výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi (...), je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění, aby nevznikly pochybnosti o tom, v čem je spatřováno naplnění zákonného výpovědního důvodu. (...).*“⁴

Významné je dále posouzení otázky nutnosti uvedení právní kvalifikace skutečnosti naplňující důvod výpovědi spočívající v podřazení konkrétní skutkové podstaty pod jednu z abstraktních skutkových podstat vyjádřených v ustanovení § 52 ZP. Ačkoli povinnost uvést právní kvalifikaci ve výpovědi nevyplývá z žádného ustanovení ZP, v praxi je tomu naopak a zaměstnavatelé z obavy z potenciální neplatnosti výpovědi často uvádí i přesnou právní kvalifikaci. Přitom je však v případě soudního sporu o určení neplatnosti výpovědi uvedení této informace ve výpovědi zcela nadbytečné, jak již několikrát judikoval Nejvyšší soud „(...) *soud vychází ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu a že okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, není sama o sobě významná.*“⁵ Tento závěr však platí pouze pro účely soudního řízení. Často se nicméně stává, že zaměstnavatel, ať už z jakéhokoli důvodu, ve výpovědi uvede právní kvalifikaci nesprávně či dokonce uvede pouze právní kvalifikaci za současného opomenutí skutkového vymezení výpovědního důvodu. Obě tato pochybení zaměstnavatele s sebou mohou nést hmotněprávní následky odlišné od takových, než které jím byly zamýšleny, přičemž jako ten nejvýznamnější lze jmenovat neplatnost skončení pracovního poměru.

Co se týče dostatečnosti odkazu na konkrétní výpovědní důvod dle ustanovení § 52 ZP za současného opomenutí vylíčení rozhodných skutečností zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru, zde je posouzení této otázky poněkud jednodušší, neboť, jak je již uvedeno výše, takové opomenutí je vážným pochybením zaměstnavatele a pouhé odkázání je tak zcela nedostačující a zakládající důvod pro neplatnost výpovědi.

Obtížnější je posouzení, do jaké míry má svá negativa uvedení pouhé nesprávné právní kvalifikace, neboť tato skutečnost nemusí mít vždy nutně vliv na platnost rozvázání pracovního poměru. Tento negativní vliv bude mít pouze uvedení výpovědního důvodu, pro který nebyly naplněny všechny zákonné požadavky. Tak tomu bude typicky v případě, kdy

⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR pod sp. zn. 6 Cz 229/67 ze dne 29.6.1968.

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1524/98 ze dne 3.11.1998 a obdobně pak rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1768/2000 ze dne 20.8.2001.

zaměstnavatel ve výpovědi odkáže na výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. g) ZP, neboť se mylně domnívá, že byly naplněny předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru, přestože by se správně jednalo (pouze) o méně závažné porušení pracovní povinnosti ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) ZP. V případě, že by se rozhodl zaměstnavatel postupovat podle prvního zmíněného výpovědního důvodu a opomenul by tak například povinnost zaslat zaměstnanci tzv. vytykáací dopis, soud by měl takovou výpověď prohlásit za neplatnou pro nesplnění všech zákonných předpokladů.

Lze nalézt též opačné případy, kdy ve výpovědi zaměstnavatel dostatečně určitě a srozumitelně popíše rozhodující skutečnosti pro oprávněné skončení pracovního poměru, avšak uvede nesprávně mírnější porušení pracovních povinností dle ustanovení § 52 písm. g) ZP, a to ačkoli z popisu skutku jednoznačně vyplývá, že se zaměstnanec dopustil závažného porušení povinnosti. Ačkoli tedy v tomto případě zaměstnavatel důvod výpovědi nesprávně kvalifikuje, není takovému právnímu jednání na újmu, pokud se zaměstnavatel rozhodne porušení pracovních povinností posoudit jako méně závažné, a nic na tomto závěru nemůže změnit ani názor soudu, jak ostatně konstatoval ve svém rozhodnutí Nejvyšší soud, když argumentoval tím, že *„(...) Jakkoli soud není vázán tím, jak žalovaná sama kvalifikovala stupeň intenzity porušení povinnosti žalobce, jež ve výpovědi z pracovního poměru označila, nemůže soud učinit závěr (a nahradit tím rozhodnutí zaměstnavatele), že touto konkrétní výpovědí z pracovního poměru chtěla žalovaná dát žalobci výpověď pro závažné porušení povinnosti (tedy z důvodu „přísnějšího“).*⁶

Výše jsou tedy uvedeny případy, kdy je právní kvalifikace zaměstnavatelem ve výpovědi uvedena jako přísnější, ačkoli by měla být posouzena jako méně přísná a dále opačný přístup zaměstnavatele, tedy uvedení výpovědního důvodu spočívajícím v méně závažné skutečnosti, než která skutečně nastala. Otázka vyvstává též v případech, kdy zaměstnavatel uvede právní kvalifikaci důvodu výpovědi jako zcela odlišnou, tedy takovou, která nemá základ v uvedeném skutkovém stavu, přestože je tento skutkový stav popsán zaměstnavatelem ve výpovědi zcela určitě a srozumitelně. V takových případech je stěžejní posouzení, do jaké míry by bylo možné právně podřadit ve výpovědi uvedené skutkové okolnosti alespoň pod jiný výpovědní důvod dle ustanovení § 52 ZP a jaká byla vůle jednáající osoby. Pokud je pak skutkový stav zaměstnavatelem vymezen dostatečně široce tak, aby

⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4596/2014 ze dne 26.11.2015.

bylo možné jej právně kvalifikovat jinak a jako jakousi „záchranu“ použít jiný zákonný výpovědní důvod tak, aby byl naplněn zamýšlený účel jednající osoby, totiž skončení pracovního poměru zaměstnance, nelze z tohoto dovozovat neplatnost výpovědi.⁷ Řešením obdobné otázky se zabíral též Nejvyšší soud, který posuzoval oprávněnost skončení pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnankyně, která byla podložena vyličením skutečností, které odůvodňovaly výhradně podřazení skutkového stavu pod právní kvalifikaci písm. c) ustanovení § 52 ZP, a to ačkoli během soudního řízení vyšlo najevo, že by zaměstnavatel měl správně použít právní kvalifikaci uvedenou pod písm. f) ustanovení § 52 ZP a přizpůsobit této skutečnosti popis skutkového stavu. Nejvyšší soud zde pak došel k závěru, že „(...) protože pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat vůli, kterou žalovaný ve výpovědi neprojevil, znamenalo by posuzování výpovědi z hlediska naplnění skutkové podstaty výpovědního důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. f) zák. práce (namísto skutkové podstaty výpovědního důvodu obsaženého v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce) připustit – v rozporu s ustanovením § 50 odst. 4 zák. práce – dodatečnou změnu důvodu výpovědi.“⁸ Zaměstnavatel si tak zde počínal nesprávně tím, že nejdříve stanovil právní kvalifikaci důvodu výpovědi a až poté se snažil na míru tomuto výpovědnímu důvodu přizpůsobit popis skutkového stavu. Kdyby však zaměstnavatel postupoval opačně a popsal skutkový stav širěji, bylo by případně možné tento nedostatek překlenout argumentací o zamýšleném účelu jednající osoby za současného použití takové právní kvalifikace, která by měla oporu ve skutkovém stavu.

Lze tak uzavřít, že v prvním případě by soud prohlásil výpověď za neplatnou pro nenaplnění předpokladů výpovědi pro nadbytečnost, přičemž by tento nedostatek nebylo možné překlenout ani výkladem (pro jiné důvody jednoduše v popsaném skutkovém stavu není prostor). Ve druhém případě by pak soud mohl nesprávnou právní kvalifikaci překlenout výkladem, neboť jak uvádí výše uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu, „pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď.“⁹

⁷ BUKOVJAN, Petr. Obsah výpovědi z pracovního poměru a její právní kvalifikace. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2015, roč. 18, č. 8, s. 25.

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1234/2014 ze dne 3.3.2015.

⁹ Tamtéž.

Jak je již uvedeno výše, zákon vychází v ustanovení § 52 ZP z taxativního výčtu výpovědních důvodů, pro které je zaměstnavatel oprávněn se zaměstnancem skončit pracovní poměr. Zejména v období hospodářské recese a s tím související zhoršení hospodářské situace zaměstnavatele je pak nejčastějším důvodem pro skončení pracovního poměru výpověď daná zaměstnanci z důvodu organizačních změn, které spočívají v nemožnosti zcela nebo zčásti přidělovat zaměstnanci práci (výpovědní důvody uvedené v písm. a) až c) ustanovení § 52 ZP). Výpověď pro nadbytečnost lze označit jako nejkomplicovanější z těchto organizačních výpovědních důvodů.¹⁰ Na druhou stranu tento výpovědní důvod oproti zbývajícím dvěma není založen na příliš razantních změnách v organizaci zaměstnavatele. Má tedy své místo tam, kde zaměstnavatel zamýšlí využít v případě neexistence jiného výpovědního důvodu k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem organizační změny. K tomuto ostatně vhodně konstatuje Štefko následující *„Jelikož je obtížně představitelné, že zaměstnavatel provede simulaci tzv. velké organizační změny spočívající ve zrušení zaměstnavatele, jeho části či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, jeví se jako nejvhodnější nástroj právě výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost.“*¹¹

¹⁰ DREXLEROVÁ, Jana. Výpověď z organizačních důvodů. In: Práce a mzda [online]. 29.5.2020 [cit. 12. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/vypoved-z-organizacnich-duvodu>.

¹¹ ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako právní nástroj diskriminace z důvodu věku. Právní rozhledy. 2018, č. 15-16, s. 545.

2 OBECNĚ KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRO NADBYTEČNOST

Z historického hlediska je v českém právním prostředí skončení pracovního poměru pro nadbytečnost jakožto výpovědní důvod tradičním institutem, který byl zakotven již v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Konkrétně tento zákon upravoval nadbytečnost zaměstnance v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c). Tento výpovědní důvod se pro svoji nezastupitelnost zachoval až dodnes. Skončení pracovního poměru z důvodu další nepotřebnosti zaměstnancem vykonávané práce smlouvené v pracovní smlouvě pak patří mezi nejčastěji užívané výpovědní důvody vůbec. Zákonodárce jím dal zaměstnavatelům do rukou nástroj, jak flexibilně upravovat množství zaměstnanců a dále složení zaměstnanců, na základě jejich odborné způsobilosti a vykonávané činnosti, a to tak, aby mohli co možná nejlépe reagovat na různé vnitřní i vnější změny, rizika a příležitosti. Zaměstnavatelé však v řadě případů přistupují k tomuto výpovědnímu důvodu s úmyslem nikoliv přizpůsobit strukturu a počet zaměstnanců k plnění svých úkolů, ale s (šikanózním) cílem zbavit se zaměstnance.¹² Proto je tento výpovědní důvod také častým předmětem soudních sporů v řízení o neplatnost výpovědi, a to vzhledem k poměrně rozsáhlému množství možných pochybení, nedostatků či vad, kterých se zaměstnavatel může dopustit nejen v procesu přípravy skončení pracovního poměru zaměstnance pro nadbytečnost, ale případně též po jeho skončení. Poměrně častému posuzování platnosti výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnance soudem nahrává také fakt, že výpověď z důvodu nadbytečnosti mnohdy vychází z málo průhledných vnitřních organizačních změn u zaměstnavatele.¹³ Určité transparentnosti pak nepřispívá ani nemožnost přezkumu rozhodnutí o organizační změně soudem, což potvrzuje Štefko, který, ačkoli se vyjadřuje k efektivnosti tohoto výpovědního důvodu, mimo jiné uvádí, že „*Efektivnost výpovědi pro nadbytečnost posiluje výrazně československá doktrína o nemožnosti přezkumu rozhodnutí o organizační změně.*“ Zjevným důkazem o této skutečnosti je pak poměrně rozsáhlá soudní judikatura vztahující se téměř ke každému problematickému aspektu výpovědi pro nadbytečnost.

¹² Tamtéž.

¹³ HŮRKA, Petr. Pracovní právo... (op. cit.) s. 195.

3 PŘEDPOKLADY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRO NADBYTEČNOST

Jak je z výše uvedeného patrné, právní úprava skončení pracovního poměru pro nadbytečnost je konstruována oproti ostatním výpovědním důvodům poněkud odlišným způsobem. Výpovědním důvodem je vždy nadbytečnost zaměstnance, která je v bezprostřední příčinné souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o výše uvedených organizačních změnách a nikoli samotné organizační změny uvedené v ustanovení § 52 písm. c) ZP. Tuto koncepci pak odráží znění ustanovení § 52 písm. c) ZP, které stanovuje, že *„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.* Zákonodárce zde klade důraz na tři předpoklady pro naplnění výpovědního důvodu pro nadbytečnost. Zaprvé se jedná o určité rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách (příčina), zadruhé o nadbytečnost zaměstnance z důvodu rozhodnutí o těchto změnách (důsledek) a konečně za třetí je nutné, aby byl naplněn požadavek na příčinnou souvislost, tedy aby se stal zaměstnanec nadbytečným právě v důsledku výše uvedeného rozhodnutí zaměstnavatele. Jak vyplývá z textace výše uvedeného ustanovení, pro úspěšné skončení pracovního poměru pro nadbytečnost musí být nezbytně splněny všechny tyto podmínky kumulativně. Na tyto podmínky tak lze pohlížet jako na určitou přípravnou fázi, na kterou až případně může navazovat fáze spočívající v podání výpovědi nadbytečnému zaměstnanci.

3.1. ROZHODNUTÍ O ORGANIZAČNÍCH ZMĚNÁCH

Rozhodnutí o organizačních změnách je prvním předpokladem platné výpovědi pro nadbytečnost. Ve zkratce by se povaha tohoto rozhodnutí dala charakterizovat jako rozhodnutí zaměstnavatele, kterým vytyčuje, mění nebo jakkoliv jinak upravuje svoji organizační strukturu. Jak k tomuto blíže specifikoval ve svém rozsudku Nejvyšší soud *„O rozhodnutí o organizačních změnách jde tehdy, jestliže sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž zaměstnavatel chce regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jaké odpovídá*

jeho potřebám.“¹⁴ Jak je uvedeno níže, rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním, jako je tomu v případě výpovědi pro nadbytečnost. Je však její hmotněprávní podmínkou. Soud tak v případě soudního sporu bude posuzovat pouze to, zda toto rozhodnutí bylo skutečně přijato, a pokud ano, zda jej vydala k tomu oprávněná osoba.¹⁵

3.1.1 ORGANIZAČNÍ ZMĚNA

Jako organizační změna by se dala charakterizovat jakákoli změna spočívající v okolnostech organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají dopad na provoz zaměstnavatelova obchodního závodu či na výkon ostatních jeho činností. V souvislosti s výpovědí pro nadbytečnost dle ustanovení § 52 písm. c) ZP lze pak jako relevantní označit pouze takovou organizační změnu, která má za následek, že zaměstnavatel nemá objektivně možnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, neboť je pro něho práce takového zaměstnance nadále nepotřebná.¹⁶

3.1.2 POVAHA, FORMA A OBSAH ROZHODNUTÍ O ORGANIZAČNÍCH ZMĚNÁCH

Přijetím rozhodnutí o organizační změně rozhoduje zaměstnavatel o změně úkolů zaměstnavatele, změně technického vybavení nebo o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Zaměstnavatel jím reaguje na určité skutečnosti, které nastaly buď v závislosti na vůli zaměstnavatele nebo zcela nezávisle na jeho vůli. Dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu má toto rozhodnutí zaměstnavatele povahu tzv. faktického jednání, které je hmotněprávním předpokladem pro právní jednání v případech, kdy jeho přijetí zákon předpokládá, a které však není samostatně způsobilé přivodit vznik, změnu nebo zánik práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Obecně přezkumem platnosti takového rozhodnutí zaměstnavatele a s tím související podotázkou rozsahu samotného přezkumu tohoto faktického jednání se v minulosti již několikrát zabýval Nejvyšší soud ČR, přičemž konstatoval, že „(...) 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

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR pod sp. zn. 6 Cz 215/67 ze dne 22.2.1968.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, ...Zákoník práce: komentář. 3. vydání... (op. cit.), s. 327-328.

¹⁶ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, ...Zákoník práce: komentář. 3. vydání... (op. cit.), s. 311-312.

*rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda jej za zaměstnavatele učinila oprávněná osoba.*¹⁷ Lze tedy učinit závěr, že soud je oprávněn přezkoumávat jediné skutečnost, zda bylo rozhodnutí o organizačních změnách přijato a zda jej přijala osoba k tomu oprávněná. Pokud pak z rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách vyplývá, že záměrem zamýšlené organizační změny je dosažení změny vlastních úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, může být takové rozhodnutí dostatečným podkladem pro výpověď zaměstnanci pro jeho nadbytečnost.

Co se týče samotné formy rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, zde ponechává ZP zaměstnavateli volnost v uvážení, jakou formu zvolí. Jeho forma tedy může být ústní, písemná či může být takové rozhodnutí součástí zápisu z jednání statutárního či jiného orgánu zaměstnavatele oprávněného rozhodnout o organizační změně. Z důvodu prevence je však žádoucí pro účely případného soudního řízení o určení neplatnosti výpovědi a s tím souvisejícího unesení důkazního břemene zaměstnavatele při prokazování existence a obsahu rozhodnutí o organizačních změnách jeho písemnou formu jen doporučit, a to i vzhledem k tomu, že výše uvedené soudní řízení je zpravidla zahájeno až s odstupem určitého času a důkazní pozice zaměstnavatele se přirozeně plynutím času oslabuje.

Stejně tak ZP ponechává na vůli zaměstnavatele, jak takové rozhodnutí o organizačních změnách označí, neboť jak konstatoval ve svém rozhodnutí Nejvyšší soud, *„(...) Není samo o sobě významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil; 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 efektivity práce nebo jiné organizační změny.*¹⁸ Ačkoli je tedy bez významu, jak je takové rozhodnutí o organizační změně označeno, lze v nesprávném či zavádějícím označení hledat prostor pro možnost se domnívat, že tímto rozhodnutím o organizační změně byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření.

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 2 Cdon 1130/97 ze dne 25.9.1998.

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2932/2016 ze dne 25.1.2017.

Jak je již uvedeno výše, rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách nejenže nemá zákonem explicitně stanovenou formu, ale ani obsahové náležitosti. Z textace ustanovení § 52 písm. c) ZP je však zřejmé, že obsahem rozhodnutí musí být daná organizační změna. Bez uvedení této skutečnosti nelze takové rozhodnutí považovat za dostatečný hmotněprávní podklad pro výpověď pro nadbytečnost zaměstnance, neboť by z logiky věci nebylo možné dovodit nadbytečnost zaměstnance ani příčinnou souvislost. Obsah rozhodnutí by dále měl být dostatečně určitý, srozumitelný a jednoznačný. Zaměstnavatelé by se tak měli vyvarovat chybám, jako je například neuvedení konkrétního druhu práce, pracovního místa či neoznačení útvaru, kterého se organizační změny týkají.

S obsahovými náležitostmi rozhodnutí o organizačních změnách souvisí též otázka nezbytnosti odůvodnění přijaté organizační změny. Ačkoli toto zaměstnavateli ZP výslovně neukládá, lze z důvodu prevence s ohledem na případné napadení platnosti výpovědi zaměstnancem a unesení důkazního břemene zaměstnavatelem, alespoň stručné odůvodnění v písemném rozhodnutí o organizačních změnách jen doporučit. Tím spíše je pak odůvodnění vhodné zejména v případech, kdy je organizační struktura zaměstnavatele spleťtá či pokud je rozdělení kompetencí mezi jednotlivé útvary a orgány zaměstnavatele více nepřehledné.¹⁹

Výše uvedenými požadavky na obsah rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně se již několikrát zabýval Nejvyšší soud. V souvislosti s tímto je vhodné upozornit například na rozsudek, ve kterém posuzoval přílišnou obecnost přijatého rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatelem. V této věci dospěl Nejvyšší soud k závěru, že toto posuzované rozhodnutí není dostatečné k tomu, aby se mohl konkrétní zaměstnanec stát nadbytečným, když uvedl, že „(...) *Rozhodnutí statutárního orgánu zaměstnavatele, které obsahuje pověření personálního ředitele zajištěním snížení počtu pracovních míst o 500 s tím, že pracovní místa obsazená zaměstnanci dotčenými organizační změnou zaniknou k určitému datu, avšak nestanoví, jaká pracovní místa a na kterých útvarech zaměstnavatele se zrušují, popřípadě budou zrušena ke dni účinnosti organizační změn, není samo o sobě rozhodnutím o změně úkolů zaměstnavatele (...), podle kterého by se konkrétní zaměstnanci stali nadbytečnými.*“²⁰

¹⁹ Tomšej, Jakub. *Zákoník práce v praxi...* (op. cit), s. 78.

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 842/2012, ze dne 19.3.2013.

V případě, že obsah rozhodnutí o organizační změně nemá výše uvedené vlastnosti, je nutné přikročit k překlenutí těchto nedostatků pomocí výkladu jeho obsahu, a to zejména jazykového a případně též teleologického. V souvislosti s výkladem obsahu takového rozhodnutí nestanovuje zákon závazný postup pro případ, kdy není postaveno najisto, jaký je jeho obsah. Nejvyšší soud však dospěl k závěru, že „*I když se s tzv. faktickým úkonem nespojuje změna nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu, jde o projev vůle; při objasňování toho, jaký je obsah tzv. faktického úkonu, se proto postupuje (obdobně) podle zásad předepsaných pro výklad projevu vůle při právním úkonu*²¹ (...)“.²²

3.1.3 OPRAVNĚNÍ UČINIT ROZHODNUTÍ O ORGANIZAČNÍ ZMĚNĚ

Zodpovězení otázky, zda byly konkrétní orgán či osoba oprávněny učinit rozhodnutí o organizačních změnách, je jedním z klíčových předpokladů nejen pro existenci tohoto rozhodnutí, ale též pro posouzení, zda je dostatečným podkladem výpovědi pro nadbytečnost.

V souvislosti s výše uvedeným se Nejvyšší soud zabýval rozsahem přezkumu v případě, kdy vznikne pochybnost, zda rozhodnutí učinila k tomu oprávněná osoba, přičemž k tomuto konstatoval, že „*(...) soud se může 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 oprávněn*“.²³

V případě zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, přijímá rozhodnutí o organizačních změnách on sám. Namísto něho mohou toto rozhodnutí přijmout též jeho zástupci a pokud byl zaměstnavatel na základě soudního rozhodnutí omezen ve svéprávnosti, je oprávněn přijmout rozhodnutí o organizační změně soudem ustanovený opatrovník, týká-li se omezení svéprávnosti jeho právního jednání jako zaměstnavatele.

Vzhledem k tomu, že právnická osoba nemůže být na rozdíl od osoby fyzické v pravém slova smyslu nikdy svéprávná a může být za svéprávnou leda považována²⁴, jedná vždy v zastoupení. Za zaměstnavatele, který je obchodní korporací nebo jinou právnickou osobou, přijímají rozhodnutí o organizační změně ti, kdo činí její právní jednání, popřípadě

²¹ S ohledem na změnu používané terminologie je právním úkonem myšleno právní jednání ve smyslu § 545 ObčZ.

²² Usnesení Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2972/2008, ze dne 22. 10. 2009.

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 119/2019 ze dne 18.4.2019.

²⁴ BERAN, Karel. *Může být právnická osoba svéprávná?* Právník. 2018, roč. 157, č. 8, s. 669.

jeho zmocněnci. Je-li pak zaměstnavatelem stát, přijímají na základě § 9 ZP rozhodnutí o organizační změně osoby, které činí právní jednání jménem organizační složky státu, jež za ČR vykonává práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů.²⁵ V případě právnické osoby však vzhledem k rozličným typům právnických osob vyvstává hned několik otázek.

Situace se poněkud komplikuje v případech, kdy je právnická osoba zastupována kolektivním statutárním orgánem. Pro komplexní posouzení této problematiky je vhodné na tomto místě stručně shrnout též vývoj předcházející současnému stavu.

Vzhledem k tomu, že do nabytí účinnosti ObčZ zákon explicitně nestanovoval, do působnosti které osoby či kterého orgánu společnosti spadá oprávnění činit rozhodnutí o organizační změně, byla tato otázka hned několikrát řešena Nejvyšším soudem v souvislosti s určením neplatnosti výpovědi, neboť v těchto posuzovaných případech nebylo, alespoň dle přesvědčení žalobce, postaveno najisto, zda bylo rozhodnutí o organizační změně přijato k tomu oprávněnou osobou, což se týkalo zejména právnických osob s kolektivním statutárním orgánem, jehož prototypem je především představenstvo akciové společnosti. Nejvyšší soud v těchto případech opakovaně judikoval, že „*Obecně platí, že také rozhodnutí o organizačních změnách (ačkoli nejde o právní úkon) u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, činí především jeho statutární orgán, případně osoby jím pověřené. (...)*“²⁶ Tím bylo obecně vyjasněno, jaký okruh osob je oprávněn přijmout rozhodnutí o organizační změně. Zároveň Nejvyšší soud v tomto rozsudku blíže specifikoval způsob přijímání takového rozhodnutí v případě, kdy je statutárním orgánem akciové společnosti představenstvo. Při řešení této otázky vycházel zejména z právní úpravy obsažené v ustanovení § 191 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, když konstatoval, že „*Za představenstvo jedná navenek jménem akciové společnosti každý člen představenstva akciové společnosti samostatně, nevyplývá-li ze stanov akciové společnosti něco jiného (...)* představenstvo akciové společnosti jako statutární orgán zaměstnavatele nemusí činit právní úkony v pracovněprávních vztazích navenek jako kolektivní orgán, tedy usnesením většiny členů představenstva.“²⁷ Na základě toho pak dospěl k závěru, že „*Může-li podle ustanovení*

²⁵ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, ...*Zákoník práce: komentář...* (op. cit.), s. 306-307.

²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 3839/2015 ze dne 28.4.2016.

²⁷ Tamtéž.

§ 191 odst. 1 obch. zák. a stanov akciové společnosti navenek jejím jménem jednat předseda představenstva, může také přijmout organizační opatření ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.“²⁸ Na tomto místě je tedy vhodné zdůraznit, že rozhodnutí o organizační změně není oprávněn přijmout pouze předseda představenstva, ale i jakýkoli „řadový“ člen představenstva. Vždy však za předpokladu, že je dodržen způsob jednání, který je zapsán do obchodního rejstříku. Častým případem je pak z důvodu prevence před zneužitím jednatelského oprávnění existence pravidla „čtyř očí“. V takových případech pak mohou přijmout rozhodnutí o organizačních změnách výhradně společně dva členové představenstva.

S nabytím účinnosti ObčZ až do jeho níže uvedené novelizace vyvstaly nejasnosti v otázce, zda lze rozhodnutí o organizační změně obecně podřadit pod jednání vůči zaměstnancům a dále zda v souvislosti s tím došlo k omezení okruhu osob oprávněných takové rozhodnutí přijmout. Příčinou těchto úvah byly zejména změny terminologie některých institutů používaných v ObčZ²⁹ a dále vložení (v současné době však již zrušeného) ustanovení § 164 odst. 3 ObčZ upravujícího specifický způsob jednání právnické osoby s kolektivním statutárním orgánem. V tomto ustanovení bylo stanoveno, že „*Má-li právnická osoba s kolektivním statutárním orgánem zaměstnance, pověří jednoho člena statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům; jinak tuto působnost vykonává předseda statutárního orgánu.*“ Z tohoto ustanovení tak vyplývalo, že obecný způsob zastupování upravený v § 164 odst. 2 ObčZ se z důvodu aplikace zásady *lex specialis derogat legi generali* při právních jednáních se zaměstnanci neuplatní. Vzhledem k tomu, že rozhodnutí o organizačních změnách, jak je již uvedeno výše v kapitole č. 3, není právním jednáním, ale „pouhým“ faktickým úkonem, lze mít za to, že vložení tohoto ustanovení o právním jednání vůči zaměstnancům nebylo právní postavení rozhodnutí o organizační změně dotčeno a nedošlo k omezení okruhu oprávněných osob tak, jak předpokládal § 164 odst. 3 ObčZ. Nic na tomto závěru pak nemohl z důvodu povahy rozhodnutí o organizačních změnách změnit ani s nadějí očekávaný a později poměrně kritizovaný rozsudek Nejvyššího soudu, ve kterém tento soud vyložil, že „*Pouze člen statutárního orgánu určený v souladu s § 164 odst. 3 o. z. může právnickou osobu zastoupit při uzavření pracovní smlouvy či dohod*

²⁸ Tamtéž.

²⁹ V souvislosti s tímto se jedná zejména o (nejen) terminologickou změnu z pojmu právní úkon na pojem právní jednání.

o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejich změnách či ukončení, jakož i při dalších právních jednáních vůči zaměstnancům.“³⁰

V souvislosti s novelizací ObčZ přijetím zákona č. 460/2016 Sb. však bylo ke dni 27.2.2017 od tohoto zvláštního způsobu jednání v pracovněprávních vztazích upuštěno a použijí se v těchto případech obecná pravidla při zastupování společnosti dle ustanovení § 164 odst. 2 ObčZ. Lze tedy uzavřít, že pravidlo, které by se dalo ve stručnosti vyjádřit jako „Kdo je oprávněn právně jednat jménem zaměstnavatele, je také oprávněn činit tzv. faktické úkony.“, které se uplatňuje v jednotlivých třech obdobích³¹, nebylo jakkoli ve svém fungování dotčeno.

Přijmout rozhodnutí o organizační změně však nejsou oprávněny pouze osoby vystupující v pozici statutárního orgánu, ale též osoby, které jsou k takovýmto úkonům pověřeny, a to nejčastěji vnitřním předpisem zaměstnavatele (jedná se zejména o organizační řád). Jako velice zajímavé se v tomto směru jeví zejména oprávnění přijmout rozhodnutí o organizační změně vedoucími pracovníky. V těchto případech závisí na rozsahu působnosti a pravomocí těchto osob tak, jak jsou nastaveny ve vnitřních předpisech zaměstnavatele. Oprávnění tak zpravidla bude náležet osobě zastávající pracovní pozici personálního ředitele. Komplikovanější jsou pak takové případy, kdy rozhodnutí o organizační změně přijala osoba, do jejíž působnosti přijetí rozhodnutí přímo nespadá či pro ni není charakteristické. Tyto případy je tak nutné posuzovat z materiálního hlediska, tj. dle okruhu jednotlivých činností uvedených v interních předpisech zaměstnavatele a nikoli tak, jak je v rámci interní struktury společnosti konkrétní pozice označena. Zároveň je na tomto místě vhodné upozornit, že vymezení okruhu jednotlivých činností v interních předpisech zaměstnavatele s ohledem na svůj charakter nemusí být vždy zcela jednoznačné.

Vedle personálního ředitele je pak nejčastěji oprávněn přijímat tato rozhodnutí též generální či provozní ředitel. V této souvislosti je zde vhodné uvést pro srovnání dva rozsudky Nejvyššího soudu, ve kterých se zabýval rozsahem působnosti generálního ředitele v souvislosti s oprávněním přijmout rozhodnutí o organizačních změnách v porovnání s rozsahem působnosti definovaným stanovami a interními předpisy zaměstnavatele.

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 29 Cdo 880/2015 ze dne 30.9.2015.

³¹ Těmito třemi časovými úseky je myšleno: 1. období před nabytím platnosti a účinnosti ObčZ, 2. období počínaje dnem 1.1.2014 až do dne 27.2.2017, 3. období počínaje dnem 28.2.2017 až do současnosti.

V prvním z těchto rozsudků Nejvyšší soud posuzoval otázku, zda je generální ředitel oprávněn přijmout rozhodnutí o organizační změně v případě, kdy je v souladu se stanovami společnosti vnitřní organizace společnosti upravena organizačním řádem a dalšími vnitřními předpisy. Z bodu 2.2 organizačního řádu pak vyplývalo, že dodatky a změny organizačního řádu vydává generální ředitel po schválení představenstvem. Generální ředitel v domněnku, že je oprávněn k přijetí rozhodnutí o organizační změně toto rozhodnutí přijal, přičemž v souvislosti s tímto rozhodnutím byla zaměstnanci dána výpověď z důvodu nadbytečnosti. Na základě tohoto zjištěného skutkového stavu pak Nejvyšší soud dospěl k závěru, že generální ředitel není oprávněn přijímat rozhodnutí o organizačních změnách, neboť v konkrétním případě náleželo toto oprávnění představenstvu zaměstnavatele, přičemž neopomněl dodat, že *„Skutečnost, co si o pravomoci generálního ředitele případně o pravomoci představenstva ve vztahu k přijímání rozhodnutí o organizačních změnách, myslel sám generální ředitel (...) by mohla mít význam jen v případě, kdyby oni sami mohli tyto pravomoci stanovit; tak tomu ale v projednávané věci nebylo.“*³² Výpověď tak byla soudem shledána neplatnou z důvodu neexistence rozhodnutí o organizační změně.

V druhém z těchto rozsudků Nejvyšší soud posuzoval případ, kdy byl podle stanov zaměstnavatele generální ředitel oprávněn řídit výkon běžných činností společnosti, přičemž mu příslušelo zejména oprávnění vydávat organizační a řídicí normy společnosti. Naopak mezi oprávnění představenstva zaměstnavatele příslušelo právo schvalovat základní organizační normy společnosti – zejm. organizační řád a podpisový řád. Z tohoto zjištěného skutkového stavu pak Nejvyšší soud dovedl, že rozhodnutí o organizační změně byl generální ředitel oprávněn přijmout, neboť *„rozhodnutí o zrušení funkce ředitele úseku strategie nepředstavuje základní organizační normu společnosti (...) což ostatně vyplývá i z obecné charakteristiky funkce generálního ředitele, jako toho, kdo řídí výkon běžných činností společnosti.“*³³ Vzhledem k tomu, že v tomto konkrétním případě Nejvyšší soud dospěl k závěru, že rozhodnutí o organizační změně bylo přijato řádně k tomu oprávněnou osobou, byly splněny všechny požadavky pro platné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu nadbytečnosti.

³² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 3762/2010 ze dne 12.1.2012.

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1932/2006 ze dne 17.5.2007.

Účelem začlenění výše uvedených příkladů týkajících se oprávnění generálního ředitele k přijetí rozhodnutí o organizační změně je zejména zdůraznění významu dodržení stanovených oprávnění a procedurálních požadavků dle stanov a interních předpisů při přijímání rozhodnutí o organizační změně, neboť ačkoli v praxi zpravidla bude generální ředitel oprávněn činit tato rozhodnutí, neboť řídí výkon běžných činností společnosti a úprava základních vztahů náleží často jiným orgánům, záleží vždy na konkrétním zakladatelském právním jednání, jaké mantinely a jaká organizační struktura v něm bude nastavena.

3.1.4 PLATNOST A ÚČINNOST ROZHODNUTÍ O ORGANIZAČNÍ ZMĚNĚ

Dalším relativně problematickým aspektem, se kterým se mohou zaměstnavatelé setkat a na který by bylo vhodné v souvislosti s rozhodnutím o organizační změně upozornit, je hrozící neplatnost výpovědi při nesprávném načasování okamžiku přijetí tohoto rozhodnutí a jeho účinků ve vztahu k dané výpovědi. Význam tohoto aspektu se pak ještě více prohlubuje v případech, kdy mezi přijetím a účinky rozhodnutí o organizační změně uplyne delší časové období. Nejdříve je však nutné rozlišit a definovat pojetí platnosti a účinnosti rozhodnutí o organizačních změnách.

Pod pojmem platnost tohoto rozhodnutí lze označit okamžik, kdy je rozhodnutí definitivně schváleno k tomu oprávněnou osobou nebo orgánem, přičemž platnost tohoto rozhodnutí je z logiky věci nezbytnou podmínkou jeho účinnosti. Okamžik nabytí platnosti tak lze ztotožnit s okamžikem přijetí tohoto rozhodnutí, ve kterém se stává pro zaměstnavatele závazným.

Oproti tomu pod pojmem účinnost rozhodnutí o organizační změně je nutné rozumět okamžik, kdy dochází k realizaci přijaté organizační změny zaměstnavatelem, a to ke dni, který v rozhodnutí zaměstnavatel stanovil. Jako příklad lze uvést přijetí rozhodnutí zaměstnavatele pořídit nové moderní výrobní zařízení, v důsledku čehož se později zaměstnanec stane nadbytečným. Účinnost pak takový zaměstnavatel stanoví v rozhodnutí o organizační změně tak, aby byla vázána až na okamžik uvedení výrobního zařízení do provozu.

Zaměstnavatel by však měl velice dobře zvážit načasování účinnosti rozhodnutí o organizačních změnách, neboť v případě, že toto rozhodnutí nabyde účinnosti před okamžikem skončení pracovního poměru zaměstnance, ztratí zaměstnavatel možnost

zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy se všemi důsledky z toho vyplývajícími. V opačném případě, tedy pokud by rozhodnutí o organizační změně nabylo účinnosti až po dni skončení pracovního poměru zaměstnance, by bylo možné se domnívat, že v případě soudního sporu by byla soudem shledána výpověď neplatnou, neboť v okamžiku, kdy nastaly účinky tohoto rozhodnutí, nebyl stále ještě zaměstnanec nadbytečný.

Z výše uvedeného tak vyplývá, že zaměstnanec nemusí být z důvodu rozhodnutí o organizačních změnách nadbytečný v okamžiku přijetí tohoto rozhodnutí, ani v okamžiku doručení výpovědi. Stěžejní pro odlišení případné platnosti či neplatnosti výpovědi je výhradně posouzení, zda nabytí účinnosti rozhodnutí o organizační změně (tj. okamžik započítání realizace organizační změny zaměstnavatelem) předcházelo okamžiku uplynutí výpovědní doby. Nejvyšší soud pak stanovil v souvislosti s účinností výpovědi tuto podmínku: „*Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce je neplatná, jestliže by na jejím základě měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni přecházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.*”³⁴ Z toho důvodu lze zaměstnavateli doporučit, aby pro co nejvhodnější načasování skončení pracovního poměru pro nadbytečnost zvolil účinnost rozhodnutí o organizačních změnách tak, aby nastala ve stejný den či nastala bezprostředně po dni, ve kterém dojde k uplynutí výpovědní doby.

V souvislosti s výše uvedeným vhodným načasováním lze z praxe upozornit na častá pochybení zaměstnavatelů se složitější organizační strukturou z důvodu nedostatečného či neúplného informování o připravované organizační změně. Toto se týká zejména interakce mezi vedením společnosti a oddělením personálním, které se při vyhotovování výpovědi může dopustit pochybení, které může mít za následek neplatnost takové výpovědi.³⁵

3.1.5 SEZNÁMENÍ ZAMĚSTNANCE S ROZHODNUTÍM O ORGANIZAČNÍCH ZMĚNÁCH

V souvislosti se seznámením zaměstnance s rozhodnutím o organizační změně ZP ani jakékoli jiné právní předpisy nestanovují zaměstnavateli povinnost jeho vyhlášení či

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 2 Cdo 1797/97 ze dne 29.6.1998 či rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1790/2000 ze dne 4.10.2001.

³⁵ VALÍČEK, Adam, VALÍČKOVÁ, Irena. *Organizační změna, její největší úskalí a typy z advokátní praxe*. Časopis K věci – Ad rem, 2018, roč. IV., č. 3, s. 669.

oznámení tak, aby vešlo (alespoň interně) ve známost.³⁶ I nadále však platí, že zaměstnavatel je povinen o rozhodnutí o organizační změně informovat zaměstnance nejpozději v okamžiku doručení výpovědi³⁷, a to alespoň tak, aby na něj bez bližšího popisu odkázal. Z výše uvedeného tak vyplývá, že platnost rozhodnutí o organizační změně musí nezbytně předcházet okamžiku podání výpovědi.³⁸

Shora uvedená povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o rozhodnutí o organizační změně nejpozději v okamžiku doručení výpovědi v praxi nejspíše nečiní příliš problémy. I přesto se někteří zaměstnavatelé pokouší této povinnosti vyhnout odkazem na další okolnosti (např. skutečnost, že organizační změna je součástí obchodního tajemství zaměstnavatele) či pokud zaměstnavatel přijme rozhodnutí o organizační změně dodatečně pro účely zahájeného soudního řízení, které pak působí retroaktivně (jeho účinnost by v takovém případě nastala již před nabytím jeho platnosti).

Posouzením otázky oprávněnosti rozhodnutí zaměstnavatele neseznamovat zaměstnance s rozhodnutím o organizačních změnách v případě, kdy obsahuje utajované skutečnosti tvořící obchodní tajemství se zabýval též Nejvyšší soud. V posuzovaném případě dovodil, že „*Nemůže-li zaměstnavatel seznámit zaměstnance dostatečně určitým způsobem s rozhodnutím o organizační změně, aniž by mu současně sdělil své obchodní tajemství s ní spojené (je-li vůbec v poměrech zaměstnavatele možné, aby se organizační změnou dotčený zaměstnanec o obchodním tajemství v něm obsaženém nedozvěděl), musí v zájmu ochrany proti porušení nebo ohrožení tohoto jeho obchodního tajemství zajistit u něho jeho utajení.*“ V této věci tak Nejvyšší soud nejenže stanovil zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance s rozhodnutím o organizační změně, které (údajně) obsahuje obchodní tajemství, ale nastínil též pro zaměstnavatele podmínky, za kterých by pro něj mělo být seznámení s obchodním tajemstvím přijatelné. Zároveň se pozastavil též nad tím, zda je vůbec možné, aby se dotyčný zaměstnanec fakticky o organizační změně (mimoděk) nedozvěděl již během výkonu své pracovní činnosti. Ačkoli může být toto pozastavení Nejvyššího soudu v daném případě na místě, lze jistě nalézt případy, kdy se vzhledem k velikosti zaměstnavatele, složitosti jeho organizační struktury či povaze organizační změny,

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2425/2014 ze dne 21.5.2015.

³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 2 Cdon 1130/97 ze dne 25.8.1998.

³⁸ GALVAS, Milan. *Pracovní právo...*(op. cit.), s. 298.

kteřá požívá ochrany obchodního tajemství, zaměstnanec skutečně neměl možnost s takovou organizační změnou seznámit. Nejvyšší soud tak správně dovodil, že ochrana obchodního tajemství má své limity a neměla by převážít nad zájmem na ochranu zaměstnance. Opačné posouzení daného případu by pak zcela jistě vedlo ke zneužívání ochrany obchodního tajemství ze strany zaměstnavatelů pro účely obejití seznamovací povinnosti. Tuto domněnku ostatně potvrzuje Nejvyšší soud ve výše uvedeném rozsudku, když na základě dokazování dospěl k závěru, že „(...) při tvrzení organizačních změn se vesměs (zaměstnavatel) odvolával na skutečnosti, které byly zapsány do obchodního rejstříku a které nemohou spadat do jeho obchodního tajemství.“³⁹

Zcela odlišným případem je pak dodatečné vyhotovení rozhodnutí o organizační změně pro účely soudního jednání, které je nutné posoudit pro účely platnosti výpovědi jako naprosto nedostatečné a účelové jednání zaměstnavatele svědčící o jeho úmyslu obejít svoji zákonnou povinnost. V souvislosti s tímto Nejvyšší soud již několikrát judikoval, že co se týče přezkumu výpovědi co do „(...) pochybnosti, 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 oprávněn.“⁴⁰ Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nese v řízení o určení neplatnosti výpovědi důkazní břemeno, je nutné, aby též dokázal, že rozhodnutí o organizační změně bylo řádně přijato. Velice zajímavým případem týkajícím se pochybností ohledně přijetí tohoto rozhodnutí se zabýval Krajský soud v Ústí nad Labem (jehož závěry potvrdil Nejvyšší soud) ve věci, ve které v průběhu dokazování vyšlo najevo, že zaměstnavatel opatřil listinu s datem 30.4.1998, označenou jako „Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně“ razítkem, na kterém byla uvedena adresa sídla zaměstnavatele, která byla zapsána do obchodního rejstříku až dne 10.12.1998. Odvolací soud tak dospěl k závěru, že „(...) listina byla dodatečně vyhotovena pro účely soudního jednání, o čemž svědčí i ta skutečnost, že dne 3.3.1999 proběhlo mezi účastníky jednání v souvislosti s předchozím sporem o neplatnost skončení pracovního poměru, aniž by ze strany zaměstnavatele byla zaměstnanci poskytnuta informace o tom, že bylo rozhodnuto již v

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1874/2004 ze dne 2.2.2005.

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1105/2001 ze dne 11.4.2002, popřípadě rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 ze dne 27.4.2004.

dubnu 1998 o organizační změně (...).⁴¹ Soud tak nemohl jinak, než dospět k závěru, že rozvázání pracovního poměru zaměstnance výpovědí pro nadbytečnost, kterou mu dal žalobce dne 15.3.1999, je neplatné.

3.1.6 ÚČEL SLEDOVANÝ ROZHODNUTÍM A JEHO NAPLNĚNÍ

Rozhodnutím o organizační změně musí být mnohdy řešena akutní potřeba zaměstnavatele reagovat na nastalou vnitřní či vnější situaci, což může mít častokrát negativní dopady na existenci pracovních poměrů zaměstnanců, kteří se v důsledku tohoto rozhodnutí o organizační změně stanou nadbytečnými. Aby však toto rozhodnutí zaměstnavatele bylo možné použít jako podklad pro výpověď pro nadbytečnost ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) ZP, musí sledovat legitimní cíl či účel. Ve vztahu k tomuto pak shrnul ve svém rozsudku Nejvyšší soud následující: „*Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele bylo opravdu přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru (...)*“.⁴² Vzhledem k tomu, že však nelze po zaměstnavateli oprávněně požadovat, aby odpovídal též za výsledek, jaký organizační změna měla, doplnil k výše uvedenému Nejvyšší soud následující „*(...) to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná.*“⁴³

Naopak legitimním cílem by nemělo být zbavení se nepohodlného zaměstnance, skončení pracovního poměru zaměstnance na základě diskriminačního kritéria či řešení problematických vztahů na pracovišti, tj. jakékoli jiné důvody než ty, které jsou zákonodárcem předpokládány v ustanovení § 52 písm. c) ZP.⁴⁴ Pokud se tak skutečně stane, stojí žalobci před nelehkým úkolem, jak tento úmysl zaměstnavatele dokázat, a soudy stojí zároveň před poměrně obtížnou otázkou, jak takovéto případy posoudit.

Nejvyšší soud se ve své judikatuře hned několikrát pokusil nastínit návod pro soudy nižších stupňů, jak v takovýchto nelehkých situacích postupovat. Základním předpokladem

⁴¹ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem pod sp. zn. 30 Co 450/2001 ze dne 24.7.2002, potvrzený rozsudkem Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1352/2003 ze dne 12.1.2004.

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 ze dne 27.4.2004.

⁴³ Tamtéž.

⁴⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. (op. cit.), s. 77.

při zkoumání skutečného cíle či úmyslu zaměstnavatele při rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost je posuzování konkrétního případu v celé jeho komplexnosti. Soudy by tedy neměly posuzovat pouze jednotlivé předpoklady pro skončení pracovního poměru pro nadbytečnost, ale též veškeré další relevantní skutečnosti, které tomuto předcházely či které (nikoli jen bezprostředně) následovaly. V opačném případě by soud postupoval v rozporu se zásadou materiální pravdy, která je stěžejní zásadou občanského soudního řízení. Tento přístup zdůraznil ve své judikatuře Nejvyšší soud hned několikrát, když konstatoval, že „*Při zkoumání cíle zaměstnavatele, tj. zda opravdu sledoval svým opatřením organizační změny, je třeba posuzovat jeho jednání vždy komplexně tj. v celkových souvislostech a logické návaznosti.*“⁴⁵ Přispět k doposud poměrně obtížnému prokázání skutečných úmyslů zaměstnavatele by však mohly pomoci moderní technologie, jako například zvuková či obrazová záznamová zařízení. Jak k tomuto poznamenává Štefko „*Evoluci v rámci stávající právní úpravy nabízí pokrok techniky a vstřícná judikatura k použití skrytých záznamových prostředků ze strany zaměstnance během jednání o výpovědi pro nadbytečnost. Jejich prostřednictvím by mohlo být prokázáno, jaké důvody skutečně vedly zaměstnavatele k rozhodnutí o nadbytečnosti zaměstnance.*“⁴⁶

Jak již bylo výše naznačeno, zaměstnavatelé se snaží tento výpovědní důvod využít i k jiným účelům, než které předpokládá zákonodárce v ustanovení § 52 písm c) ZP. Přitom však zaměstnavatel současně podstupuje riziko, že v případě přezkumu výpovědi pro nadbytečnost bude soudem taková výpověď posouzena jako neplatná. Jak uvedl ve svém rozsudku Nejvyšší soud „*(...) v případě, že rozhodnutím zaměstnavatele popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle (...) se záměrem zastřít své skutečné záměry, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato.*“⁴⁷ Přijetí organizačního opatření či výpověď pro nadbytečnost adresovaná zaměstnanci mohou v takovém případě doprovázet určité podezřelé okolnosti, které mohou zpravidla značit, že přijetí rozhodnutí o organizační změně bylo pouze předstíráno či že nadbytečnost zaměstnance, jakožto výpovědní důvod, byla zneužita k jiným úmyslům zaměstnavatele. Pokud by se tak skutečně stalo, neexistovala by ani příčinná souvislost,

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 695/2014 ze dne 28. 1. 2015.

⁴⁶ ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako právní nástroj diskriminace z důvodu věku. Právní rozhledy. 2018, č. 15-16, s. 545.

⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu pod sp. zn. 21 Cdo 2441/2020 ze dne 20.10.2020.

jakožto jeden z nezbytných předpokladů pro použití tohoto výpovědního důvodu. Tento závěr potvrzuje ve svém rozsudku Nejvyšší soud, který konstatuje, že „(...) v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.“⁴⁸ V následujícím výkladu tak bude o těchto podezřelých okolnostech blíže pojednáno.

První a zřejmě jedna z nejčastějších podezřelých skutečností doprovázejících skončení pracovního poměru pro nadbytečnost je přijetí jiného zaměstnance, a to nejen za existence pracovního poměru nadbytečného zaměstnance, ale též po jeho skončení. Jak opakovaně v takovýchto případech konstatuje Nejvyšší soud „(...) přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost (případně obsazení tohoto místa zaměstnavatelem některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu.“⁴⁹ Na tomto místě je nicméně nutné zdůraznit, že přijetí jiného zaměstnance na uvolněné místo nemusí vždy znamenat, že tak zaměstnavatel učinil s jakýmkoli postranními úmysly. Je proto vhodné vždy hledat i další podezřelé okolnosti, které závěry o skrytých úmyslech zaměstnavatele posilují. Obecně se však dá říci, že s čím větším časovým odstupem zaměstnavatel na uvolněné místo přijme jiného zaměstnance, tím méně je tato změna podezřelá, a o to více je ze strany zaměstnavatele ospravedlnitelné, že nastaly nové okolnosti či skutečnosti, na které byl nucen reagovat přijetím nového zaměstnance na místo nadbytečného zaměstnance.⁵⁰ Pokud by se však zaměstnavatel rozhodl skrýt své pravé úmysly za výpověď pro nadbytečnost, mohl by tak učinit více způsoby, které lze rozdělit na ty, které při soudním přezkumu často neobstojí, a na ty, které soudy zpravidla akceptují.

Mezi způsoby, které patří do první skupiny, lze zařadit rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení pracovní pozice zaměstnance a následné vytvoření pozice obsahově velmi podobné. Tento první způsob je pro zaměstnavatele na první pohled problematický, neboť pokud se

⁴⁸ Tamtéž.

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu pod sp. zn. 21 Cdo 4568/2017 ze dne 19.12.2017.

⁵⁰ HŮRKA, Petr. a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. (op. cit.) s. 194.

z hlediska obsahu určitého druhu práce jeho potřeba ze strany zaměstnavatele nemění, nelze hovořit o nadbytečnosti zaměstnancem zastávané pracovní pozice. Nevhodnost výše uvedeného postupu zaměstnavatele lze demonstrovat na typově podobném případě, který rozhodoval Nejvyšší soud. Ve svém rozsudku týkajícím se posouzení potřeby činností vykonávaných žalobkyní před účinností organizační změny konstatoval, že „*Za situace, kdy činnosti vykonávané žalobkyní před organizační změnou provedenou u žalovaného zůstaly po účinnosti tohoto opatření pro žalovaného stále potřebné (...) zjevně nejde o případ, kdy (...) zaměstnavatel nebude mít možnost plnit povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy pro její nepotřebnost.*“ Dále se pak vyjádřil k pravému úmyslu zaměstnavatele, který přijetím organizační změny sledoval, neboť dovedl, že „*Důvodem toho, že žalovaný pozbyl možnost přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy, nebylo organizační opatření (...), nýbrž skutečnost, že žalovaný přijal do pracovního poměru na pracovní místo původně zastávané žalobkyní (...) jinou zaměstnankyni.*“⁵¹

Mezi soudy akceptované způsoby, které lze zařadit do druhé skupiny, pak patří například umělé vytvoření jedné pracovní pozice jen proto, aby druhá pozice mohla být s určitým časovým odstupem později zrušena z důvodu razantního a nečekaného zvýšení množství zakázek či rozdělení práce zaměstnance, jehož pozice byla zrušena, mezi ostatní zaměstnance vykonávající obsahově tutéž pracovní činnost. Ba co víc, v případech takovéto kumulace funkcí či činností se Nejvyšší soud rozhodl tolerovat nedostatečnou kvalifikaci zaměstnance, na kterého přešla část náplně práce po nadbytečném zaměstnanci, když konstatoval, že „*(...) není významné, zda po skončení pracovního poměru jiný zaměstnanec, který má v rámci kumulace funkcí převzít funkci po propuštěném zaměstnanci, bude splňovat pro tuto funkci předpoklady stanovené právními předpisy a zda zaměstnavatel bude z tohoto důvodu snášet případné sankce uložené státními orgány.*“⁵² Na takovouto kumulaci funkcí či činností však lze nahlížet minimálně jako na velice podezřelou, neboť může dokládat, že aby zaměstnavatel mohl označit konkrétního zaměstnance jako nadbytečného, bere za vděk i zaměstnanci, kteří k výkonu takovéto činnosti či funkce nejsou dostatečně kvalifikovaní.

Ve výše uvedených případech tak zpravidla posuzuje soud skončení pracovního poměru pro nadbytečnost jako oprávněné, a to z důvodu převažujícího práva zaměstnavatele

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4568/2017 ze dne 19.12.2017.

⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 3338/2006 ze dne 18.10.2007.

změnit své rozhodnutí o organizační změně, které se později ukázalo jako nesprávné nebo neúčinné s právem zaměstnance být nadále zaměstnáván⁵³, neboť jak konstatuje ve svém rozsudku Nejvyšší soud „(...) není rozhodující, zda-li se později ukáže, že organizační změna nepřinesla očekávaný efekt, neboť nelze zaměstnavateli přičíst k tíži, jestliže dodatečně přehodnotí organizační změnu, kterou provedl.“⁵⁴

Ačkoli je výpověď zaměstnance pro nadbytečnost naprosto legitimní a v praxi nenahraditelný způsob, jak se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, nelze přehlížet jeho potenciál být určitým nástrojem v rukou zaměstnavatele, který jím může být zneužit k prosazování svých zájmů. Pokud zaměstnavatel výpovědí pro nadbytečnost zakrývá své skutečné záměry, lze takovýto výkon práva, ačkoli formálně naplňuje veškeré požadavky kladené zákonem, považovat do určité míry za šikanózní a jak k tomuto uvedl Nejvyšší soud, „účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu.“⁵⁵ a jak dále vhodně doplňuje Šabatová „Šikanózní výkon práva přitom nepožívá právní ochrany. Stejně tak by právní ochrany neměl požívat takový výběr nadbytečných zaměstnanců zaměstnavatele, který je veden diskriminačním kritériem.“⁵⁶

O to více je zarážející rozsudek Nejvyššího soudu, ve kterém byly veškeré výše uvedené závěry upozaděny a naopak je soudem rozhodnutí o organizační změně posuzováno korektivem dobrých mravů. V něm Nejvyšší soud konstatoval, že „je možné, že spory mezi účastníky mohou být motivem, či pohnutkou k přijetí organizačního opatření, jimž je zrušeno pracovní místo zaměstnance, nicméně tato skutečnost sama o sobě nemusí znamenat, že jejím jediným smyslem je jej poškodit; opačný názor by 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

⁵³ TOMŠEJ, Jakub. *Výpověď pro nadbytečnost a kritéria výběru: komparativní srovnání*. AUC IURIDICA. 2019, vol 65 No 1, ISSN: 0323-0619, s. 142.

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1001/2011 ze dne 4.4.2012.

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 992/1999. ze dne 28.5.2000.

⁵⁶ Stanovisko veřejného ochránce práv pod sp. zn. 4519/2019/VOP/IPF ze dne 20.8.2019, s. 4.

by reagovalo na vzniklou situaci a umožnilo další efektivní bezporuchovou činnost.“⁵⁷ V této souvislosti by se na tento rozsudek Nejvyššího soudu dalo zřejmě nahlížet jako na určitou odchylku od dosavadní rozhodovací praxe, neboť soud zde neposuzoval pouze to, zda bylo řádně rozhodnuto o organizační změně a zda se v jejím důsledku stal zaměstnanec nadbytečným, ale nadto vyslovil i názor, že organizační změna může být způsobem, jak řešit konflikty na pracovišti. Ze zřejmé účelovosti této organizační změny, o které bylo rozhodnuto na míru dané situaci, tak nebylo možné dle Nejvyššího soudu usuzovat, že rozhodnutí nebylo přijato. Tím se odchýlil od svých původních názorů, že účelem výpovědi pro nadbytečnost je výhradně umožnit „(...) aby zaměstnavatelé regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám.“⁵⁸ a dále pak, že pokud je rozhodnutí o organizační změně přijato „(...) se záměrem zastřít své skutečné záměry, je třeba dovodit, že takové rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato.“⁵⁹

3.2. STAV NADBYTEČNOSTI ZAMĚSTNANCE

Samotná nadbytečnost zaměstnance je druhým nezbytným předpokladem úspěšného skončení pracovního poměru z důvodu nepotřebnosti doposud vykonávané práce. Nadbytečnost zaměstnance by tak bylo možné charakterizovat jako určitý kvalifikovaný stav, ve kterém se zaměstnanec nachází a který může mít za následek skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. K posuzování nadbytečnosti zaměstnance se vyjádřil též Nejvyšší soud, který v této souvislosti konstatoval, že „Závěr o nadbytečnosti konkrétního zaměstnance musí vycházet z druhu práce, který má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy, a z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon této práce zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) pro zaměstnavatele nepotřebným.“⁶⁰

Nadbytečným je zaměstnanec též v případech, kdy na základě rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne část jeho dosavadní pracovní náplně. V takovém

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1494/2014 ze dne 16.11.2015.

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1369/2001 ze dne 6.6.2002.

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2441/2020 ze dne 20.10.2020.

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4485/2016 ze dne 22.3.2017.

případě má zaměstnavatel povinnost nabídnout zaměstnanci změnu pracovního poměru spočívající například v doplnění pracovní náplně o další práce, které bude zaměstnanec vykonávat, nebo ve sjednání kratší pracovní doby. V případě, že na základě tohoto nedojde ke změně pracovního poměru, je odůvodněn závěr, že zaměstnanec je nadbytečným.⁶¹

3.2.1 Vymezení okruhu nadbytečných zaměstnanců při organizační změně

Jednoznačné vymezení okruhu zaměstnanců, kterých se organizační změna týká a kteří jsou zároveň v důsledku organizační změny nadbyteční, nezavádající žádnou pochybnost ohledně srozumitelnosti či určitosti, je nezbytným předpokladem platného rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) ZP.

Otázkou způsobu vymezení okruhu nadbytečných zaměstnanců se zabýval Nejvyšší soud ve své rozhodovací praxi již několikrát. V dnes již starším rozsudku z roku 2005 nejdříve dovedl, že okruh nadbytečných zaměstnanců může být pro dodržení požadavku na určitost rozhodnutí o organizační změně „(...) *identifikován jmény a osobními čísly zaměstnanců.*“ Za těchto předpokladů „(...) *nemůže být pochyb o tom, které místo bylo zrušeno, a je nerozhodné, jak je pojmově práce, kterou tento zaměstnanec vykonává, označována.*“⁶²

Tyto své závěry následně doplnil ve svém rozsudku z roku 2013 týkajícím se posouzení neurčitosti rozhodnutí o organizační změně z důvodu stanovení okruhu nadbytečných zaměstnanců za pomoci jiného znaku než vykonávaným druhem práce. Zde dospěl k závěru, že „(...) *okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (...) z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná.*“⁶³ Nejvyšší soud tak v tomto rozsudku vyslovil jasný názor, že je nutné akceptovat jako rozlišující znak nejen vykonávaný druh práce, ale i méně časté určující znaky, za pomoci kterých bude pracovní pozice nadbytečného zaměstnance dostatečně specifikována. Vhodně tak předešel jakýmkoli případným nejasnostem v této oblasti do

⁶¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, ...*Zákoník práce: komentář...* (op. cit.), s. 308-309.

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 848/2005 ze dne 16.9.2005.

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 610/2013 ze dne 9.12.2014 popřípadě rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2457/2015, ze dne 24.3.2016.

budoucná. Opačný závěr by pak mohl zapříčinit nedůvodnou limitaci zaměstnavatele při formulování rozhodnutí o organizační změně a zároveň příklon k přepjatému formalismu.

Na tomto místě je vhodné zdůraznit, že pouhý odkaz na již nepotřebná pracovní místa v rámci určitého druhu práce, organizačního útvaru, platové třídy atp., bez uvedení jejich přesného počtu (samozřejmě za předpokladu, že se nestane nepotřebným například celý organizační útvar zaměstnavatele) činí rozhodnutí o organizačních změnách neurčitým s následkem případné neplatnosti výpovědi, neboť by tímto nebyla založena příčinná souvislost mezi organizační změnou uvedenou ve výpovědi z pracovního poměru a nadbytečností zaměstnance.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že obecné určení skupiny zaměstnanců, ze které budou nadbyteční zaměstnanci vybíráni, je prvním krokem, na který následně navazuje stanovení (nediskriminačních) kritérií výběru a dále samotné provedení výběru nadbytečných zaměstnanců.

3.2.2 Výběr konkrétního nadbytečného zaměstnance

Případy, kdy přijatá organizační změna směřuje na pracovní pozici pouze jednoho zaměstnance, či pokud v důsledku takové změny zanikne celá organizační složka zaměstnavatele, v praxi nečiní ze své podstaty žádné problémy. O poznání složitější jsou však případy, kdy organizační změna dopadá na více zaměstnanců, přičemž pro zaměstnavatele jsou na stejné pozici nadbyteční jen někteří z nich. V takovýchto případech závisí zcela na vůli zaměstnavatele, kterého ze zaměstnanců vybere jako nadbytečného a který u něho zůstane pracovat.⁶⁴ Dle nálezu Ústavního soudu se v tomto případě jedná o projev zaměstnavatelovy „(...) volnosti ve vytváření potřebného pracovního kolektivu za účelem podnikání, což vyplývá z Listinou garantovaného práva svobodně podnikat.“⁶⁵ Výše uvedený názor potvrzuje ve své judikatuře též Nejvyšší soud, který opakovaně zdůrazňuje, že „O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.“⁶⁶ Výše uvedené závěry pak blíže upřesňuje Štefko, který konstatuje, že: „Soud nemůže např. zkoumat, zda

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, ...*Zákoník práce: komentář*, 2. vydání... (op. cit.), s. 312.

⁶⁵ Nález Ústavního soudu ČR pod sp. zn. III. ÚS 547/98 ze dne 8.4.1999.

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 2 Cdon 1130/97 ze dne 25.9.1998, který byl uveřejněn pod č. 11 v časopisu *Soudní rozhledy*, roč. 1999.

by nebyla jiná změna struktury zaměstnavatele efektivnější, zda by zaměstnavatel neměl provést také jiné organizační změny, nebo zda by neměla být dána výpověď také jinému zaměstnanci (např. z důvodů sociálních).“⁶⁷

Právní úprava výpovědi pro nadbytečnost je zároveň poměrně benevolentní, co se týče okamžiku, do kdy by měli být stanoveni konkrétní nadbyteční zaměstnanci. Tento závěr potvrzuje též Tomšej, který k tomuto konstatuje, že „*Ze zákona ani z judikatury nevyplývá, v jaké fázi se zaměstnavatel rozhodne o tom, kterého konkrétního zaměstnance se změna dotkne, tj. zda by zaměstnavatel měl v rozhodnutí již uvést jednotlivé zaměstnance, jež budou změnou dotčeni, nebo zda má zaměstnavatel nejdříve rozhodnout o organizační změně a až následně vybrat její „oběti“.*“⁶⁸ Z pohledu zaměstnance je samozřejmě žádoucí, aby o své nadbytečnosti byl informován zaměstnavatelem co možná nejdříve, tj. již v samotném rozhodnutí o organizační změně, aby se případně mohl s předstihem adaptovat na blížící se ukončení pracovního poměru.

Stejně jako zákon víceméně neomezuje zaměstnavatele ve výběru nadbytečných zaměstnanců, není zároveň regulován ani konkrétní způsob či kritéria, jak by se měl zaměstnavatel dobrat k určení nadbytečných zaměstnanců a další povinnosti s tímto související.⁶⁹ Ačkoli tedy výběr nadbytečných zaměstnanců závisí plně na vůli zaměstnavatele, není v tomto svém výběru absolutně neomezen. Zákon stanovuje zaměstnavateli určité mantinely, kterých je povinen se držet a které by neměl překročit. Zaměstnavatel je povinen dbát povinností vyplývajících z ustanovení § 61 ZP týkajícího se působení odborové organizace (projednání výpovědi s odborovou organizací či v některých případech její souhlas), dále z ustanovení § 62 odst. 2 a 3 ZP týkajícího se hromadného propouštění. Třetí a velice významnou limitací zaměstnavatele v tomto ohledu je pak požadavek, aby zaměstnavatel postupoval v souladu se zásadou rovnosti a zákazu diskriminace zakotvenou v ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) ZP a dále s ustanovením § 16 odst. 2 ZP stanovujícím již blíže řadu diskriminačních důvodů v pracovněprávních

⁶⁷ ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako právní nástroj diskriminace z důvodu věku. Právní rozhledy. 2018, č. 15-16, s. 545.

⁶⁸ TOMŠEJ, Jakub. *Výpověď pro nadbytečnost a kritéria výběru: komparativní srovnání*. AUC IURIDICA. 2019, vol 65 No 1, ISSN: 0323-0619, s. 143.

⁶⁹ Tamtéž.

vztazích⁷⁰. U těchto diskriminačních důvodů je zcela zakázáno, aby se staly kritériem, které by případně zaměstnavatel zohledňoval při rozvazování pracovního poměru se svými zaměstnanci.⁷¹ Následná výpověď by pak byla z důvodu rozporu se zákonem neplatná. Případy souvisejícími s diskriminací v pracovněprávních vztazích se Nejvyšší soud ve své rozhodovací praxi zabýval opakovaně, přičemž při této příležitosti diskriminaci v pracovněprávních vztazích blíže definoval jako: „(...) jednání zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců ve srovnání s jinými zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou diskriminační důvody.“⁷² Zároveň je na tomto místě vhodné zmínit, že ne všechny formy diskriminace v pracovněprávních vztazích jsou nežádoucí, a to zejména z důvodu vyrovnání určitých přirozeně se vyskytujících nerovností. Tato tzv. pozitivní diskriminace je naopak od výše uvedené přímé nebo nepřímé diskriminace žádoucí pro svůj kompenzační efekt.⁷³

Případy, které mohou vést k diskriminaci určitých zaměstnanců v souvislosti s výpovědí pro nadbytečnost, lze dělit na dva typy. Jak k tomuto uvádí Šabatová, prvním typem je situace, kdy „(...) zaměstnavatel provedl organizační změnu čistě účelově se záměrem dát výpověď konkrétnímu zaměstnanci (...)“.⁷⁴ V takovýchto situacích je pro soudy snadnější odhalit případ diskriminace zaměstnance, neboť z objektivních okolností konkrétního případu často nevyplývá, že organizační změna byla nutná či že směřovala k naplnění legitimního cíle. Druhým typem situace, která může vést k diskriminaci, je pak případ, kdy „(...) zaměstnavatel provedl organizační změnu z nediskriminačních důvodů, tedy primární motivací provedení organizační změny byla snaha zefektivnit činnost zaměstnavatele, ale nadbytečné zaměstnance (nebo alespoň některé z nich) vybral na základě diskriminačních kritérií.“⁷⁵ Takovéto případy je velice obtížné nejen odhalit, ale především pak soudně prokázat, neboť zaměstnavatel zde (byť jen navenek) sleduje legitimní cíl. Tím je využití práva zaměstnavatele uspořádat si svoji činnost takovým způsobem, aby byla co možná nejefektivnější. Pro dokázání podezřelých okolností výběru nadbytečného zaměstnance obecně lze nicméně vhodně využít především objektivní

⁷⁰ Obdobně pak ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

⁷¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, ...*Zákoník práce: komentář*, 2. vydání... (op. cit.), s. 323.

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2754/2014 ze dne 28.1.2016.

⁷³ RAINEY, Bernadette. *Human Rights Law Third edition*... (op. cit.), s. 159.

⁷⁴ Stanovisko veřejného ochránce práv pod sp. zn. 4519/2019/VOP/IPF ze dne 20.8.2019, s. 2.

⁷⁵ Tamtéž.

skutečnosti a informace, jakými jsou například statistická data. Kupříkladu statistiku přijatých a propuštěných zaměstnanců z hlediska věku označil ve svém nálezu Ústavní soud za „(...) klíčový ukazatel přípustného či nepřípustného zacházení se stěžovatelem.“, přičemž dospěl v konkrétním případě k závěru, že „(...) stěžovatelem uvedené údaje jsou dostačující k tomu, aby podporovaly tvrzení o zřejmé snaze dosáhnout generační obměny příslušného pracoviště. Zde je podle názoru Ústavního soudu nebezpečí, že tato obměna bude vedena podle diskriminačních kritérií, reálné a dokonce velmi pravděpodobné.“⁷⁶

Diskriminací z důvodu věku v souvislosti se skončením pracovního poměru pro nadbytečnost se však ve své rozhodovací praxi nezabývají pouze české soudy. Zajímavé případy lze nalézt též v judikatuře Soudního dvora EU (dále jen „SDEU“), neboť princip zákazu diskriminace z důvodu věku je vlastní nejen právu vnitrostátnímu, ale především pak právu unijnímu, ze kterého vnitrostátní právní úprava v tomto směru vychází.⁷⁷ Základním rozsudkem v tomto ohledu je rozsudek SDEU ve věci Mangold, C-144/04, ve kterém rozhodoval o tom, zda je v souladu s unijním právem, aby německá právní úprava umožňovala neomezené uzavírání pracovních smluv na dobu určitou s pracovníky staršími 52 let. V tomto rozsudku dospěl SDEU z pohledu této diplomové práce k důležitému závěru, že „(...) právní předpisy umožňující zaměstnavatelům zacházet se zaměstnanci rozdílným způsobem z důvodu jejich věku porušuje obecnou unijní zásadu zákazu diskriminace z důvodu věku.“⁷⁸

Výpověď z důvodu nadbytečnosti tedy může pro zaměstnavatele skýtat oproti ostatním výpovědním důvodům určitý „zneužívací potenciál“, který může mít též diskriminační charakter. Jak uvádí Tomšej, „Na rozdíl od ostatních důvodů pro ni totiž nemusí být splněna žádná zvláštní podmínka na straně zaměstnance ani tento důvod na straně zaměstnavatele nevyžaduje žádné výrazné změny.“⁷⁹ Tento potenciál lze vhodně demonstrovat na případech, kdy je diskriminačním kritériem věk zaměstnance, a to zejména

⁷⁶ Nález Ústavního soudu ČR pod sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30.4.2009.

⁷⁷ Jedná se zejména o Směrnici Rady č. 2000/78/ES, která v bodě 25. preambule prohlašuje, že „Zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil.“

⁷⁸ Judgment of the Court (Grand Chamber), Case C-144/04 Werner Mangold v Rüdiger Helm, odst. 75, 22.11.2005, obdobně pak Rozsudek SDEU ve věci Küçükdeveci, C-555/07, odst. 21, 19.1.2010.

⁷⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Výpověď pro nadbytečnost a kritéria výběru: komparativní srovnání*. AUC IURIDICA. 2019, vol 65 No 1, ISSN: 0323-0619, s. 142.

pak při snaze zaměstnavatele dosáhnout generační obměny příslušného pracoviště, kdy jsou vybíráni jako nadbyteční zaměstnanci vyššího, nejčastěji předdůchodového, věku. Zároveň takovéto diskriminační jednání ze strany zaměstnavatele může být podporováno či dokonce vyžadováno ze strany ostatních zaměstnanců. V rozhodovací praxi Nejvyššího soudu lze ostatně takovýto případ dohledat. V konkrétním případě zaměstnanci, kteří byli vybráni zaměstnavatelem jako nadbyteční, napadli platnost výpovědi pro nadbytečnost, přičemž argumentovali tím, že „(...) organizační změny měly být řešeny prioritně propouštěním vyučujících v důchodovém věku“.⁸⁰ Takováto argumentace však z výše uvedených důvodů nemohla být Nejvyšším soudem v žádném případě vyslyšena, a tak bylo dovolání zamítnuto.

Jak vyplývá ze závěrečné zprávy z výzkumu veřejné ochránkyně práv v rámci projektu Společně k dobré správě, v České republice se lze v pracovněprávních vztazích setkat s diskriminací z důvodu věku poměrně často, a to nejen v souvislosti s hledáním práce, ale též v souvislosti s ukončením pracovního poměru – typicky pak z důvodu nadbytečnosti.⁸¹ Zároveň je však nutné zdůraznit, že ačkoli jsou takoví zaměstnanci obětí diskriminace, rozhodne se proti takovémuto jednání ze strany zaměstnavatele bránit pouze menšina. Tento neuspokojivý závěr potvrzuje Šabatová, když k této zprávě konstatuje, že „*Drtivá většina respondentů, která měla osobní zkušenost s diskriminací, rezignovala a nikde si nestěžovala. Neoznamování diskriminace dosahuje v ČR téměř 90 % případů.*“ Tato východiska následně spojuje Štefko s diskriminačním potenciálem výpovědi pro nadbytečnost, když spatřuje v tomto institutu „(...) potenciál být vhodným nástrojem pro ukončování pracovního poměru s – dle subjektivního úsudku zaměstnavatele – příliš starým zaměstnancem, aniž by pro to byl důvod spočívající ve výkonnosti či chování takového zaměstnance.“⁸²

Ospravedlnitelné z pohledu diskriminace pak zároveň není ani skončení pracovního poměru pro nadbytečnost z důvodu vysokého věku zaměstnance v případech, kdy se

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4442/2013 ze dne 20.11.2014.

⁸¹ Šabatová, Anna. *Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv s názvem Diskriminace v ČR: Oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti z roku 2015.* [online] [cit. 12.2.2022]. Dostupné z: <https://spolecne.ochrance.cz/dokumenty-ke-stazeni/konference/konference-diskriminace-v-cr-obet-diskriminace-a-jeji-prekazky-v-pristupu-ke-spravedlnosti/>

⁸² ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako právní nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy*. 2018, č. 15-16, s. 545.

zaměstnavatel rozhodne přijmout pozitivní opatření spočívající v upřednostnění zaměstnankyň – matek nezletilých dětí, které jsou dle jeho názoru skupinou ohroženou na trhu práce. Jak k tomuto uvádí ve svém stanovisku Šabatová, „(...) *Rozvázání pracovního poměru odporující zákazů diskriminace na základě věku nemůže být ospravedlnitelné jako pozitivní opatření ve vztahu k mladším zaměstnankyním, které mají nezletilé děti.*“⁸³ Na základě tohoto stanoviska lze dojít k jasnému závěru, že použití jakéhokoli diskriminačního důvodu nelze vyvážit dobrými úmysly zaměstnavatele a v podstatě se pokoušet narovnat vlastním (často nevhodným) úsilím přirozenou nerovnost na trhu práce. Pokud takto chce zaměstnavatel postupovat, měl by tak učinit jinými způsoby, jako je například plnění určitých kvót či přizpůsobení pracovních podmínek. V souvislosti s upřednostněním mladších zaměstnanců Štefko dále dodává, že „(...) *zaměstnavatel nemůže nadbytečně zaměstnance vybírat ani na základě skutečnosti, že dotyčný zaměstnanec již dosáhl důchodového věku a je tak vlastně zabezpečen starobním důchodem.*“⁸⁴

Z výše uvedeného tedy plyne, že zákonodárce dává zaměstnavateli poměrně velký prostor pro výběr konkrétních zaměstnanců, se kterými hodlá rozvázat pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti. Vhodně tak akcentuje právo zaměstnavatele zorganizovat si svoji činnost tak, aby byla co možná nejefektivnější. Je tedy zcela na zaměstnavateli, zda si zvolí kritéria a zda se těmito kritérii bude řídit. Pokud se však již rozhodne určité kritérium zvolit, nesmí učinit tak, aby (byť skrytě) postupoval diskriminačně vůči určité skupině zaměstnanců, neboť by se vystavoval riziku, že bude soudem shledána výpověď pro nadbytečnost neplatnou se všemi důsledky z toho vyplývajícími.

3.2.3. Nadbytečnost zaměstnance, který je členem odborového orgánu

Jak je již nastíněno v předchozí kapitole, určitou modifikací výše uvedeného práva zaměstnavatele vybrat si zaměstnance, který je nadbytečný, je povinnost zaměstnavatele výpověď předem projednat s odbory či od nich získat předběžný souhlas, a to především z důvodu zvýšené ochrany člena orgánu odborové organizace. Tato povinnost, kterou zákonodárce klade zaměstnavateli, je tak dalším doplňkem, nikoli však prolomením práva

⁸³ Stanovisko veřejného ochránce práv pod sp. zn. 8024/2014/VOP/EN ze dne 26.1.2016, s. 9.

⁸⁴ ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako právní nástroj diskriminace z důvodu věku. Právní rozhledy. 2018, č. 15-16, s. 545.

zaměstnavatele „(...) *regulovat počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení, což je podstatou oprávnění zaměstnavatele upravovat a řídit svoji vlastní činnost.*“⁸⁵

V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace a jsou tak splněny podmínky uvedené v ustanovení § 286 odst. 3 ZP, zákonodárce připouští v souvislosti s působením odborů dvě možnosti, a to v závislosti na tom, zda je nadbytečný zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, či nikoli. První možností je projednací povinnost zaměstnavatele dle ustanovení § 61 odst. 1 ZP „*Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.*“ Ačkoli ze znění tohoto ustanovení lze nabýt dojmu, že zaměstnavatel je povinen postupovat v užší součinnosti s odborovou organizací, spočívá tato povinnost v pouhém oznámení odborové organizaci o zamýšleném záměru, aby jí tak byla dána možnost se k tomuto záměru vyjádřit. Z logiky věci je nutné, aby zaměstnavatel splnil tuto svoji oznamovací povinnost ještě předtím, než samotný záměr rozvázat pracovní poměr s nadbytečným zaměstnancem realizuje. Zároveň by měla být odborové organizaci poskytnuta přiměřená lhůta na to, aby mohla tuto věc projednat a následně sdělit zaměstnavateli své stanovisko. V této souvislosti je však nutné dodat, že názor odborové organizace je pro zaměstnavatele zcela nezávazný a nemusí se jím řídit.⁸⁶

Druhou možností, která předpokládá vyšší míru součinnosti odborové organizace, je její předchozí souhlas s realizací záměru skončit pracovní poměr s nadbytečným zaměstnancem. Jak vyplývá z ustanovení § 61 odst. 2 ZP „*Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas.*“ Oproti případům, kdy je vyžadováno předchozí projednání s odborovou organizací, je však získání souhlasu odborové organizace nezbytné pro platnost výpovědi. Pokud tedy zaměstnavatel odborovou organizaci o udělení předchozího souhlasu s výpovědí pro nadbytečnost vůbec nepožádá, měl by v takových případech posoudit soud následnou výpověď jako neplatnou. Z tohoto pravidla však existuje výjimka v ustanovení § 61 odst. 4 ZP, kterou je oprávnění soudu nahradit nesouhlas odborové organizace souhlasem vlastním v případě, kdy jsou splněny

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4574/2010 ze dne 28.2.2012.

⁸⁶ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, ...*Zákoník práce: komentář. 3. vydání...* (op. cit.), s. 376-377.

všechny ostatní podmínky výpovědi a po zaměstnavateli zároveň nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. V souvislosti s tímto se soudy různých stupňů vyjádřily již několikrát ke kritériím spravedlivého požadavku na další zaměstnávání zaměstnance a co je jejich obsahem. Jak konstatoval Krajský soud v Ostravě v případě posouzení nadbytečnosti zaměstnance pro organizační změny a jeho dalšího setrvání u zaměstnavatele, „(...) rozhodující jsou konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele, mající za následek nadbytečnost zaměstnance, došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo.“⁸⁷ Toto usnesení pak následně doplňuje Nejvyšší soud ve svém rozsudku, ve kterém posuzoval taktéž modifikaci možnosti nezávislého výběru nadbytečného zaměstnance zaměstnavatelem v souvislosti s povinností udělení předchozího souhlasu odborové organizace a spravedlivého požadavku dalšího zaměstnávání zaměstnance. V něm konstatuje, že „(...) v tomto ohledu mají nepochybně význam i jakékoliv další skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance; soud tedy může přihlídnout též k osobě zaměstnance (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání u propouštějícího zaměstnavatele apod.)“⁸⁸.

Lze tedy uzavřít, že zákonodárce ponechává soudům za pomoci množiny velkého množství rozličných faktorů poměrně rozsáhlý prostor pro uvážení, zda je možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby i nadále zaměstnával nadbytečného zaměstnance. Skutečnost, že u zaměstnavatele pracují zaměstnanci, kteří jsou nadbyteční a jsou zároveň členy odborových orgánů však tyto zaměstnance za běžných okolností nechrání více než jiné zaměstnance. Účelem povinnosti projednat udělení výpovědi nadbytečnému zaměstnanci či získat souhlas odborové organizace je zejména pojistka proti případné zvlí zaměstnavatele v souvislosti s působením pro zaměstnavatele nepohodlných členů odborové organizace. Jak k tomuto dovedl ve svém rozsudku Nejvyšší soud „Okolnost, že zaměstnanec je členem

⁸⁷ Usnesení Krajského soudu v Ostravě pod sp. zn. 16 Co 402/96 ze dne 19.11.1996 uveřejněné pod č. 3 v časopise Právní rozhledy, roč. 1997.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4230/2016, ze dne 22.3.2017.

orgánu odborové organizace, však neznamená, že zaměstnavatel je povinen takového zaměstnance při rozhodování o tom, který z více zaměstnanců vykonávajících stejný druh práce bude shledán nadbytečným, pominout a že je při tomto rozhodování oprávněn vybírat jen z těch zaměstnanců, kteří nejsou členy orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele.⁸⁹ Opačný závěr by pak měl za následek přílišné zatěžování a omezování zaměstnavatele ve výběru konkrétního nadbytečného zaměstnance. Zároveň by takovým jednáním docházelo ke zjevné diskriminaci ostatních zaměstnanců, kteří by nebyli členy orgánů odborových organizací.

3.3. PŘÍČINNÁ SOUVISLOST MEZI ROZHODNUTÍM O ORGANIZAČNÍCH ZMĚNÁCH A NADBYTEČNOSTÍ ZAMĚSTNANCE

Příčinná souvislost je vedle existence rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně a nadbytečnosti zaměstnance třetí podmínkou pro úspěšné použití výpovědního důvodu z důvodu nadbytečnosti zaměstnance. Podmínka příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečnosti zaměstnance je splněna, pokud je jeho nadbytečnost způsobena právě následkem přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. Přijetí takového rozhodnutí tak musí být přímou a skutečnou příčinou zaměstnancovy nadbytečnosti.⁹⁰

Otázkou, zda je v konkrétním případě dána příčinná souvislost mezi přijatým rozhodnutím o organizační změně a nadbytečnosti zaměstnance, se Nejvyšší soud zabýval ve své judikatuře pravidelně. Právě dodržení požadavku na splnění příčinné souvislosti je aspektem, ve kterém zaměstnavatelé poměrně často chybují. Zaměstnavatel by tak měl pečlivě zvážit veškeré okolnosti, které by mohly mít relevantní význam pro úspěšné rozvázání pracovního poměru s nadbytečným zaměstnancem. Jedná se zejména o zohlednění časového sledu jednotlivých skutečností (riziko předčasnosti), správného určení a označení druhu práce a pracovní pozice, která je nadbytečná, včetně organizační složky či očekávaná (ne)existence pracovních poměrů ostatních zaměstnanců v okamžiku, kdy má dojít k nabytí účinnosti organizační změny a tedy k nadbytečnosti zaměstnance. V následující části tak bude pojednáno zejména o výše uvedených rizicích.

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4243/2019 ze dne 26.8.2020.

⁹⁰ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, ...Zákoník práce: komentář. 3. vydání... (op. cit.), s. 308-309.

V první řadě je nutné zmínit časové hledisko pro naplnění příčinné souvislosti, neboť jak konstatuje ve svém rozsudku Nejvyšší soud „(...) *Má-li být proto takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni přecházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn.*“⁹¹ V opačném případě pak nelze dospět k závěru, že by zaměstnanec byl nadbytečný právě v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele, neboť taková organizační změna sice formálně existuje, nicméně prozatím ještě nepůsobí svými účinky. Jak k jednotlivým časovým milníkům souvisejících s rozhodnutím o organizační změně shrnul ve svém rozsudku Nejvyšší soud „(...) *je nutné rozlišovat mezi okamžikem přijetí rozhodnutí o organizační změně, okamžikem, k němuž nastává účinnost přijaté organizační změny, a okamžikem, kdy je dosaženo cíle, k němuž organizační změna směřuje.*“⁹² Poslední z těchto okamžiků je oproti dvěma ostatním pro posouzení naplnění příčinné souvislosti právně zcela irelevantní. Okamžik, kdy má dojít k dosažení cíle sledovaného rozhodnutím o organizační změně může mít dle názoru Nejvyššího soudu význam pouze „(...) *při úvaze, zda rozhodnutí zaměstnavatele bylo opravdu přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, a zda zaměstnavatel nesledoval jiné než uvedené cíle a ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření se záměrem zastřít své skutečné záměry.*“⁹³

Druhým rizikovým aspektem, na který by se v souvislosti s příčinnou souvislostí měl zaměstnavatel zaměřit, je z důvodu dodržení požadavku na určitost přijaté organizační změny dostatečná specifikace druhu práce a pracovní pozice, které se nadbytečnost týká, včetně dotčené organizační složky a dále označení důvodu nadbytečnosti, jak předpokládá ustanovení § 52 písm. c) ZP, tedy označení některého z důvodů, jakými jsou „(...) *změna jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.*“ Jak k tomuto dále konstatuje například Jouza „*Výpovědní důvod by neexistoval, kdyby sice na pracovišti probíhaly vnitřní organizační*

⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 2 Cdon 1797/97 ze dne 29.6.1998, uveřejněný pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 790/2013 ze dne 11.3.2014 či rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1790/2000, ze dne 4.10.2001.

⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 3680/2020, ze dne 16.6.2021.

⁹³ Tamtéž.

změny, avšak zaměstnavatel by chtěl rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem na zcela odlišném pracovišti nebo vykonávajícím práce, které nejsou s probíhajícími změnami v žádném vztahu.⁹⁴ V judikatuře Nejvyššího soudu lze nalézt značné množství případů, kdy zaměstnavatel právě v těchto aspektech (častokrát i zbytečně) pochybil. Vhodným ilustrativním příkladem je rozsudek Nejvyššího soudu, ve kterém posuzoval oprávněnost výpovědi z důvodu nadbytečnosti na základě změny přístrojového vybavení. V tomto rozsudku konstatoval, že „Žalovaná (zaměstnavatel) tedy přijala rozhodnutí o změně technického vybavení, nikoli rozhodnutí o (obecném) snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce.“⁹⁵ Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel v průběhu řízení neprokázal, že by se zaměstnanec stal nadbytečným právě na základě rozhodnutí o změně technického vybavení, ale odvolával se chybně na obecné rozhodnutí, jehož účelem bylo zvýšení efektivity práce, nemohlo dojít ani k naplnění příčinné souvislosti. Zaměstnavatel se tak v tomto případě dopustil poměrně zásadního pochybení, neboť pokud by jako základ pro výpověď pro nadbytečnost zaměstnance označil obecné rozhodnutí o organizační změně, měl by důkazně výhodnější postavení. Nemusel by totiž tvrdit a prokazovat, že nadbytečnost zaměstnance byla způsobena právě v důsledku této organizační změny spočívající ve změně přístrojového vybavení.

Obdobně pak postupoval Nejvyšší soud v rozsudku, ve kterém posuzoval význam sjednaného druhu práce nadbytečného zaměstnance (učitel hry na keyboard) a příčinné souvislosti ve vztahu k přijatému rozhodnutí o organizační změně spočívajícímu v rozšíření a upřednostnění výuky hry na úkor výuky hry na keyboard. V tomto rozsudku dospěl soud k závěru, že „Význam v pracovní smlouvě sjednaného druhu práce (z hlediska posouzení příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance) tkví v tom, že zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce tehdy, nemá-li zaměstnavatel – s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně - možnost zaměstnance dále zaměstnávat právě pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě.“⁹⁶ Vzhledem k tomu, že Nejvyšší soud (na rozdíl od soudu odvolacího) vyjádřil názor, že výuka hry na keyboard není srovnatelná s výukou hry na klavír, stal se zaměstnanec nadbytečným

⁹⁴ JOUZA, Ladislav. *Jde vždy o nadbytečnost?* In: Bulletin advokacie [online]. 2.3.2015 [cit. 12.2.2022]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/vypoved-pro-nadbytecnost>.

⁹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 444/2012 ze dne 24.1.2013.

⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1741/2019 ze dne 25.6.2019.

právě v důsledku přijetí rozhodnutí o rozšíření výuky hry na klavír a zrušení jedné pracovní pozice spočívající ve výuce hry na keyboard. Požadavek na příčinnou tak v této souvislosti byl zaměstnavatelem naplněn a výpověď smlouvy byla soudem posouzena jako platná.

Za situace, kdy zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijme rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, si musí zaměstnavatel počínat velice obezřetně. Zejména pak v případech, kdy u zaměstnavatele působí na určitém úseku dotčeném organizační změnou více zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, je nutné vždy sledovat, zda v době, kdy se v důsledku organizační změny má stát konkrétní zaměstnanec nadbytečný, neuplynula doba trvání pracovního poměru jiného zaměstnance, kterého lze taktéž označit jako nadbytečného, nicméně z rozhodnutí zaměstnavatele je vybrán jako nadbytečný jiný zaměstnanec. Obdobně tento závěr platí i v případě jakéhokoli jiného ukončení pracovního poměru ostatních (potenciálně) nadbytečných zaměstnanců. V takovýchto případech by pak soud měl posoudit výpověď jako neplatnou pro nesplnění podmínky příčinné souvislosti. Jak k tomuto opakovaně konstatoval Nejvyšší soud „(...) *nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, není v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak, například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců.*“⁹⁷

Zaměstnavatel by si dále měl v souvislosti s nedostatkem příčinné souvislosti počínat obezřetně v případech, kdy dochází ke kolizi či existenci několika výpovědních důvodů současně. Na tomto místě lze zmínit zajímavý případ který rozhodoval Nejvyšší soud a který spočíval v kolizi či existenci několika výpovědních důvodů současně. Nejvyšší soud zde posuzoval vliv závěru pracovně-lékařského posudku o tom, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý k práci, na možnost skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí pro nadbytečnost, přičemž dospěl k jednoznačnému závěru, že „*Jestliže zaměstnavatel nemohl zaměstnanci z důvodu jeho zdravotní nezpůsobilosti přidělovat práci sjednanou v pracovní smlouvě a byl povinen převést ho na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a*

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1717/2005 ze dne 11.5.2006 a obdobně pak Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2580/2003 ze dne 27.4.2004, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek ročník 2005, pod pořadovým číslem 45.

schopnostem (...), nemohl se zaměstnanec stát následkem rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa nadbytečným (...).“⁹⁸ Zaměstnanec je tak ode dne předání lékařského posudku o nezpůsobilosti zaměstnance zaměstnavateli nezpůsobilý pro výkon dosavadní práce a hledí se na něho, jako by na pracovní pozici již dále nefiguroval. Nadbytečnost se tak zhojí sama, neboť se počet zaměstnanců na stejné pozici sníží. V takovýchto případech tak není vůbec dána příčinná souvislost mezi přijetím organizační změny zaměstnavatelem a nadbytečností zaměstnance. Lze tak uzavřít, že v důsledku výše uvedeného automatického zhojení nadbytečnosti zaměstnance nemůže zaměstnavatel k výpovědi pro nadbytečnost přistoupit a nezbývá mu, než použít výpovědní důvod v ustanovení § 52 písm. d) nebo písm. e) ZP.⁹⁹

⁹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2702/2011 ze dne 31.8.2012.

⁹⁹ HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem...* (op. cit.), s. 66-67.

4 VÝPOVĚĎ Z DŮVODU NADBYTEČNOSTI ZAMĚŠTNANCE A JEJÍ NEPLATNOST

Jsou-li splněny všechny výše uvedené hmotněprávní předpoklady, tedy přijetí rozhodnutí o organizační změně, v jehož příčinné souvislosti se stane zaměstnanec nadbytečný, může zaměstnavatel přistoupit k podání výpovědi zaměstnanci. Jedná se tak o další fázi, která v rámci procesu skončení pracovního procesu plynule navazuje na přípravnou fázi.

Na tomto místě je však nejdříve nutné výpověď zaměstnavatele důsledně odlišit od rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně z důvodu jejich odlišné povahy. Jak už je naznačeno výše v kapitole 3.1. této diplomové práce, rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním, ale pouze faktickým jednáním, které není samo o sobě způsobilé přivodit vznik, změnu nebo zánik práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Soudy tak v této souvislosti vždy v případě sporu o platnost výpovědi pro nadbytečnost zkoumají pouze, zda bylo rozhodnutí o organizační změně učiněno a zda bylo přijato oprávněnou osobou. Nepřezkoumávají tedy obsah rozhodnutí samotného. Jak konstatoval Nejvyšší soud „(...) *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 jej za zaměstnavatele učinila oprávněná osoba.*“¹⁰⁰ Oproti tomu výpověď adresovaná zaměstnanci je jednostranným právním jednáním, které soudy posuzují jako jakékoli jiné právní jednání se všemi důsledky z toho vyplývajícími (zejména pak co se týče požadavků právních předpisů na jeho formu a obsah a stejně tak na jeho výklad či neplatnosti a zdánlivost).

Pro výpověď z pracovního poměru je charakteristické, že pracovněprávní vztah nezaniká již okamžikem podání či doručení výpovědi zaměstnanci, ale teprve uplynutím výpovědní doby. Jedná se tak z pohledu teorie práva o složenou právní skutečnost, kdy k naplnění zamýšleného následku musí nastat kumulativně obě právní skutečnosti, kterými jsou právní jednání (výpověď adresovaná zaměstnanci) a dále plynutí času (uplynutí

¹⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 2 Cdon 1130/97 ze dne 25.9.1998.

výpovědní doby).¹⁰¹ Obecně v pracovněprávních vztazích činí dle ustanovení § 51 odst. 1 ZP „*Výpovědní doba (...) nejméně 2 měsíce.*“, přičemž ohledně jejího běhu ustanovení § 51 odst. 1 ZP stanovuje, že „*Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (...)*“. Častým rizikem pro zaměstnavatele pak může být předčasnost výpovědi. Zaměstnavatelé proto musí sladit okamžik účinnosti rozhodnutí o organizačních změnách s okamžikem podání výpovědi a dále s okamžikem uplynutí výpovědní doby. V případě, že by uplynula výpovědní doba dříve, než by nastal okamžik nabytí účinnosti rozhodnutí o organizačních změnách, nepřicházelo by v úvahu použití nadbytečnosti jakožto výpovědního důvodu, neboť před účinností rozhodnutí o organizačních změnách by z logiky věci nebyl zaměstnanec nadbytečný.

Nejen výše uvedené riziko předčasnosti výpovědi, ale i další rizika v celém procesu skončení pracovního poměru pro nadbytečnost mohou vést k pochybením ze strany zaměstnavatele. Tato pochybení pak mohou mít s ohledem na jejich závažnost za následek takové vady ve výpovědi adresované zaměstnanci, které mohou způsobit její neplatnost, či dokonce zdánlivost. Pokud nadbytečný zaměstnanec s výpovědí nesouhlasí, záleží vždy na tom, aby postupoval ve dvou krocích.

Prvním krokem je oznámení zaměstnance adresované zaměstnavateli, že výpověď je neplatná a že trvá na svém dalším zaměstnávání ve smyslu ustanovení § 69 odst. 3 ZP, a to bez zbytečného odkladu. Jde však pouze o pořádkovou lhůtu, neboť jak k tomuto konstatoval Nejvyšší soud, zaměstnanec může toto oznámení učinit „*(...) kdykoli poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď (...), nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.*“¹⁰² Otázka je však také, nejen v jakém časovém rámci má být oznámení učiněno, ale též jakým způsobem může zaměstnanec oznámení učinit. Na tomto místě je tak vhodné uvést rozsudek Nejvyššího soudu, ve kterém soud konstatoval, že „*Jestliže pracovník během výpovědní lhůty neoznámil organizaci, která mu dala výpověď, že trvá na dalším zaměstnání, ale podal žalobu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru a o náhradu mzdy, pak je tím oznámení*

¹⁰¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, ...Zákoník práce: komentář. 3. vydání... (op. cit.), s. 286-287.

¹⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2905/2000 ze dne 11.10.2001.

*pracovníka vůči organizaci, že trvá na dalším zaměstnání, nahrazeno, avšak je tu rozhodné, kdy byl doručen stejnopis žaloby organizaci, nikoliv, kdy byla žaloba podána u soudu.*¹⁰³

Lze tak uzavřít, že v určitých případech lze toto oznámení učinit též konkludentně, tedy způsobem nevzbuzujícím pochybnost o obsahu projevu vůle zaměstnance. Je však nutné zdůraznit, že tento závěr soudu platí pouze v případě, že vedle požadavku na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je uplatněn též nárok na náhradu mzdy.

Druhým krokem je pak podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru k soudu, neboť jako neplatné lze označit pouze takové rozvázání pracovního poměru, jehož neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu. Jak poté konstatuje Fetter k četnosti rozhodování takovýchto sporů, „(...) *spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru a nároky z toho vyplývající patří k nejčastějším pracovním právním sporům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (...).*“¹⁰⁴ Bez takového rozhodnutí nelze na výpověď trpící vadami pohlížet jako na neplatné právní jednání, v důsledku čehož má stejné právní následky jako výpověď, která je zcela bez vad. Časový úsek pro podání této žaloby je omezen zákonnou prekluzivní lhůtou uvedenou v ustanovení § 72 ZP, které uvádí, že „*Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí (...) může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.*“

Dle závažnosti vady výpovědi lze rozlišovat dva druhy neplatnosti, a to neplatnost relativní a neplatnost absolutní, které se od sebe odlišují zejména zákonem požadovanou mírou aktivity osoby, která se jí dovolává. V případě absolutní neplatnosti soud přihlíží k vadám výpovědi bez dalšího ze své úřední povinnosti, pokud trpí takovými vadami, které se dle ustanovení § 588 NOZ „(...) *zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek.* (...)“ Jako příklad vady výpovědi způsobující její absolutní neplatnost lze uvést absenci důvodu výpovědi, a to zejména s přihlédnutím k základní zásadě pracovního práva – zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance, obsažené v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP jejíž porušení zjevně narušuje veřejný

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR pod sp. zn. 5 Cz 10/77 ze dne 18.2.1977.

¹⁰⁴ FETTER, Richard. *Neplatnost rozvázání pracovního poměru a nároky z toho vyplývající – jeden z nejčastějších pracovních právních sporů* In: Bulletin advokacie [online]. 8.3.2018 [cit. 12.2.2022]. Dostupné z: <https://www.bulletin-advokacie.cz/neplatnost-roz vazani-pracovniho-pomeru-a-naroky-z-toho-vyplyvajici-jeden-z-nejcastejsich-pracovne-pravnich-sporu>.

pořádek. Oproti tomu v případě relativní neplatnosti vždy záleží na procesní aktivitě osoby, která se neplatností výpovědi dovolává, a to prostřednictvím vznesení námítky neplatnosti.¹⁰⁵ Obecně lze konstatovat, že s relativní neplatností výpovědi se lze setkat mnohem častěji, než s neplatností absolutní, a to zejména z toho důvodu, že většina vad nedosahuje takové závažnosti, aby byly naplněny požadavky uvedené v ustanovení § 588 NOZ či ustanovení § 19 odst. 1 ZP. Výše uvedené potvrzuje též Galvas, který konstatuje, že „*Neplatnost právních jednání je v pracovním právu koncipována převážně jako neplatnost relativní, s výjimkami stanovenými v ust. § 19 (chybějící souhlas)*.“¹⁰⁶ Na základě závěrů, které se nacházejí zejména v kapitole 3 této diplomové práce, tak lze jako nejvýznamnější důvody neplatnosti výpovědi uvést následující případy:

- Rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato buď vůbec, anebo bylo přijato účelově až později z důvodu podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru k soudu;
- Rozhodnutí o organizačních změnách nebylo přijato k tomu oprávněnou osobou;
- Nedostatečné seznámení nadbytečného zaměstnance s rozhodnutím o organizační změně (např. z důvodu údajného obchodního tajemství);
- Zaměstnavatel zakrývá skutečný účel rozhodnutí o organizačních změnách a výpovědi pro nadbytečnost (zneužití tohoto výpovědního důvodu k jinému účelu);
- Zaměstnanec není nadbytečný, tzn. práce, kterou zaměstnanec vykonává, je pro zaměstnavatele i nadále potřebná, a to ve stejném rozsahu;
- Nedostatek příčinné souvislosti, tzn. zaměstnanec není nadbytečný právě v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně;
- Nesprávné nebo nedostatečné vytyčení okruhu nadbytečných zaměstnanců;
- Stanovení diskriminačních kritérií pro výběr konkrétního nadbytečného zaměstnance;
- Ve stanovených případech zaměstnavatel nepožádal o předchozí souhlas odborového orgánu s výpovědí s výjimkou případů dle ustanovení § 61 odst. 4 ZP;
- Chování zaměstnavatele po skončení pracovního poměru (zejména přijetí nového zaměstnance na stejné místo).

¹⁰⁵ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory...* (op. cit.), s. 124.

¹⁰⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo...* (op. cit.), s. 362.

5 DŮSLEDKY NEPLATNÉHO SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

S ohledem na závažné důsledky neplatného skončení pracovního poměru, zejména pak vzhledem k velkému množství rizik, kterých se zaměstnavatel může v souvislosti se skončením pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost dopustit, je vhodné se v této diplomové práci blíže zabývat, jakým způsobem se k této situaci a jejímu řešení staví nejen zákonodárce, ale též soudy vyšších stupňů.

Pokud dojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ke sporu, zda na základě napadené a potenciálně neplatné výpovědi skutečně došlo k řádnému skončení pracovního poměru, panuje mezi nimi určitá nejistota. V takovém případě se použije speciální právní úprava¹⁰⁷ obsažená v ustanoveních § 69 až § 72 ZP. Nutno však podotknout, že tento stav je pouze přechodný a že v případě, že soud pravomocně rozhodne, odstraní tak fakticky stav nejistoty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v důsledku čehož mohou nastat dvě situace. V případě potvrzení platnosti výpovědi skončí pracovní poměr ke dni uvedeném ve výpovědi bez ohledu na délku trvání sporného stavu. Naopak v případě, že soud shledá výpověď pro nadbytečnost jako neplatnou, řídí se jejich pracovněprávní vztah nadále stejnými smlouvami a vnitřními předpisy, jako by výpovědi nebylo.¹⁰⁸

5.1 NÁHRADA MZDY NEBO PLATU

Právo na náhradu mzdy nebo platu je jedním ze základních práv zaměstnance vyplývající mimo jiné z ustanovení § 1a odst. 1 písm. c) ZP zakotvujícího zásadu jeho spravedlivého odměňování. Vzhledem k tomu, že neplatné skončení pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost má pro zaměstnance zásadní význam co se týče výpadku jeho stabilního příjmu, je zaměstnavatel povinen dle ustanovení § 69 odst. 1 věty první ZP nahradit zaměstnanci mzdu nebo plat „ (...) ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.“ Účelem této právní úpravy však není zaměstnavatele jakkoli penalizovat za vady, kterých se v souvislosti

¹⁰⁷ Aplikace této právní úpravy například vylučuje použití ustanovení § 208 ZP, které se týká překážek v práci, v důsledku čehož v období, kdy je skončení pracovního poměru mezi stranami sporné a zaměstnanec nevykonává práci či zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřiděluje, nejde o překážku v práci na straně zaměstnavatele nebo na straně zaměstnance.

¹⁰⁸ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, ...Zákoník práce: komentář. 3. vydání... (op. cit.), s. 411-412.

s výpovědí pro nadbytečnost případně dopustil. Podle ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu „*Nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce má nikoli sankční charakter (...), ale charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy a kterou byl připraven, schopen a ochoten pro zaměstnavatele konat.*“¹⁰⁹

V této souvislosti je vhodné poukázat zejména na požadavek připravenosti, schopnosti a ochoty zaměstnance nadále pro zaměstnavatele vykonávat práci. V rozhodovací praxi soudů lze obecně nalézt situace, kdy na základě určitého jednání zaměstnance lze konstatovat, že není připraven, schopen a ochoten vykonávat práci dle pracovní smlouvy. Jedná se například o situace, kdy se zaměstnanec dlouhodobě zdržuje v zahraničí či se může jednat o nemoc nebo jinou překážku v práci. Soudy pak v těchto a obdobných případech nemají jinou možnost, než konstatovat, že „*(...) není-li zaměstnanec připraven a schopen tuto práci konat, nelze mu za tuto dobu poskytnout náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce.*“¹¹⁰

Stejně jako v případě dovolání se relativní neplatnosti výpovědi, je zaměstnanec povinen vyvinout určitou aktivitu v souvislosti s náhradou mzdy nebo platu, a to ve formě uplatnění tohoto práva v rámci žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Nezbytným předpokladem je stejně jako v případě samotného dovolání se neplatnosti výpovědi písemné oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Na tom, zda náhrada mzdy či platu bude zaměstnavatelem zaměstnanci vyplacena, je pak závislé na rozhodnutí soudu, zda výpověď byla skutečně neplatná. Tento závěr nicméně nevylučuje svobodné rozhodnutí zaměstnavatele zaměstnanci dobrovolně poskytovat náhradu mzdy či platu i přesto, že o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebylo doposud soudem pravomocně rozhodnuto. Zaměstnanec však v takovém případě musí počítat s tím, že pokud by soud pravomocně rozhodl v jeho neprospěch, tj. rozhodl by o tom, že zaměstnavatel se v souvislosti se skončením pracovního poměru prostřednictvím výpovědi pro nadbytečnost nedopustil žádných pochybení, je povinen zaměstnavatelem

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1511/2011 ze dne 15.5.2012.

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR pod sp. zn. 6 Cz 72/1969 ze dne 22.12.1969.

vyplacenou náhradu mzdy či platu vrátit.¹¹¹ V opačném případě by se jednalo o bezdůvodné obohacení ve smyslu § 2991 a násl. ObčZ se všemi důsledky z toho vyplývajícími. K tomuto závěru dospěl Nejvyšší soud například ve svém rozsudku, kdy konstatoval, že „*Přijal-li zaměstnanec vyplacenou náhradu mzdy poskytovanou podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce, musel si být vědom i toho, že náhrada mzdy je mu poskytována pouze pro případ, že neplatnost rozvázání pracovního poměru bude rozhodnutím soudu určena definitivně. (...) Za této situace si ovšem také musel být vědom nebo alespoň z okolností musel předpokládat, že mu náhrada mzdy nenáleží a že ji bude muset vrátit, jestliže rozsudek odvolacího soudu bude zrušen a jestliže poté bude pravomocně (a definitivně) rozhodnuto, že rozvázání pracovního poměru je platným právním úkonem.*“¹¹²

5.2 MODERAČNÍ PRÁVO SOUDU V SOUVISLOSTI S NÁHRADOU MZDY ČI PLATU

Doba, za kterou může náležet zaměstnanci náhrada mzdy či platu se v souvislosti s rozhodováním soudu o platnosti rozvázání pracovního poměru může značně prodloužit, a to zejména z důvodu různých průtahů v řízení. Vzhledem k tomu, že finální výše náhrady mzdy či platu není ze zákona nijak zastropována, může mít tato náhrada zejména v případě menších zaměstnavatelů až likvidační následky. Zaměstnanci však zároveň v tomto mezidobí, kdy je rozvázání pracovního poměru nejisté, není znemožněno, aby byl zaměstnán i u jiného zaměstnavatele a aby si tak mohl obstarávat finanční prostředky na své základní životní potřeby prací.

Z výše uvedených důvodů se zákonodárce rozhodl navrátit novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012 do ustanovení § 69 odst. 2 moderační oprávnění soudu spočívající v tom, že „*Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit (...).*“ Moderační právo soudu tak lze uplatnit pouze v případech, kde k neplatnému rozvázání pracovního poměru došlo po 31. 12. 2011. Z textace výše uvedeného ustanovení pak vyplývá, že zaměstnanci náhradu mzdy či platu nelze zcela nepřiznat, ale lze přiznat pouze z části. V této souvislosti vždy závisí na procesní aktivitě zaměstnavatele v rámci řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, neboť ke snížení náhrady mzdy

¹¹¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, ...Zákoník práce: komentář. 3. vydání... (op. cit.), s. 415-416.

¹¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 839/2015 ze dne 17.12.2015.

nebo platu soudem lze přistoupit pouze na základě návrhu zaměstnavatele obsahujícího požadovaný rozsah snížení náhrady mzdy či platu, kterým je soud vázán. Zákon pak jako další požadavek pro uplatnění moderačního práva stanovuje uplynutí doby 6 měsíců, kdy zároveň moderační právo lze uplatnit jen ve vztahu k náhradě mzdy za další dobu, tj. za dobu přesahující 6 měsíců. Zaměstnanec tím má zaručeno, že za období prvních 6 měsíců, mu bude náležet náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Moderačním oprávněním soudu pak lze postihnout až náhradu mzdy či platu za období, které těchto 6 měsíců přesahuje, a to z níže uvedených důvodů.

Při rozhodování o přiměřené výši snížení náhrady mzdy či platu soudy přihlíží k relevantním skutečnostem tak, aby bylo zajištěno, že snížení náhrady mzdy je vůči oběma stranám spravedlivé. Zákonodárce v této souvislosti poskytuje soudům vodítko prostřednictvím demonstrativního výčtu okolností či hledisek v ustanovení § 69 odst. 2 ZP stanovujícím, že „(...) soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.“ Není však vyloučeno, aby vzhledem k demonstrativnímu výčtu a konkrétním okolnostem případu soud přihlédl i k jiným, než v zákoně uvedeným hlediskům.

Výchozím hlediskem je skutečnost, zda byl zaměstnanec v mezidobí od okamžiku neplatného rozvázání pracovního poměru do okamžiku pravomocného rozhodnutí soudu aktivní do takové míry, aby nahradil u jiného zaměstnavatele své původní zaměstnání, a to za takových podmínek, které odpovídají stejným či alespoň rovnocenným podmínkám jako u svého původního zaměstnavatele. Pokud poté soud na základě svého zkoumání zjistí, že zaměstnanec vykonával práci rovnocennou či dokonce výhodnější, měl by dojít k závěru, že při zohlednění dalších relevantních okolností jsou podmínky pro snížení náhrady mzdy či platu naplněny. Po zaměstnanci naopak není spravedlivé požadovat, aby byl v souvislosti s náhradou mzdy či platu povinen vykonávat takovou pracovní činnost, která neodpovídá pracovním podmínkám u svého původního zaměstnavatele.¹¹³ Jak k tomuto konstatoval Nejvyšší soud „Kdyby se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek neodpovídajících těm, za kterých by konal práci u zaměstnavatele v případě, že by mu přiděloval práci v souladu s pracovní smlouvou, nebylo

¹¹³ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, ...Zákoník práce: komentář. 3. vydání... (op. cit.), s. 417-418.

by z hlediska daného účelu možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby se po neplatném rozvázání pracovního poměru do takové práce vůbec zapojil; jestliže tak přesto učinil, nemůže to vést k závěru, že má být požadovaná náhrada mzdy snížena nebo dokonce nepřiznána.“¹¹⁴

¹¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 3286/2013 ze dne 30.10.2014.

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo poskytnout ucelený pohled na současnou právní úpravu skončení pracovního poměru na základě výpovědi pro nadbytečnost zejména za pomoci analýzy rozhodovací praxe českých soudů a relevantní literatury. Skončení pracovního poměru patří bezpochyby mezi nejvýznamnější oblasti pracovního práva, a to zejména s ohledem na jeho ochrannou funkci spočívající v určitém vyvážení faktické nerovnosti v postavení zaměstnance a zaměstnavatele. Na druhé straně je tato ochranná funkce pracovního práva vyvažována legitimním zájmem zaměstnavatele organizovat svoji činnost tak, aby byla co možná nejefektivnější. Zákonodárce je tak postaven před poměrně nelehký úkol, aby prostřednictvím právních předpisů nastavil takový rámec pro pracovněprávní vztahy, který zajistí zaměstnanci dostatečnou ochranu a jistotu a zaměstnavateli umožní použít takové nástroje, aby mohl flexibilně regulovat množství potřebných zaměstnanců. Nadbytečnost zaměstnance a negativní důsledky s ní spojené jsou tak v současné době stále velice aktuálním tématem, které na své aktuálnosti zcela jistě neztratí ani v budoucnu.

Ačkoli lze v zákoně na první pohled v souvislosti s výpovědí pro nadbytečnost nalézt pouze malé množství požadavků, opak je pravdou. Za několik desetiletí se v souvislosti s tímto nezastupitelným výpovědním důvodem utvořila poměrně rozsáhlá konstantní soudní praxe, což lze zcela jistě označit za pozitivum. Tato soudní praxe do určité míry doplňuje výše uvedenou stručnost zákona a činí tak zejména z toho důvodu, aby byla naplněna zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která je jednou ze stěžejních zásad pracovního práva vůbec. Soudní praxe tak blíže rozebírá jednotlivé aspekty a specifické okolnosti, ke kterým v celém procesu skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zpravidla dochází a které samozřejmě z důvodu přílišné kazuistiky není žádoucí blíže upravovat zákonem.

Jak je uvedeno výše, skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti je určitý proces, který aby dospěl k zaměstnavatelem zamýšlenému cíli, musí nutně chronologicky projít všemi následujícími fázemi. Vše začíná u záměru zaměstnavatele provést organizační změnu. Poté následuje uskutečnění rozhodnutí o organizační změně a jeho účinnost či realizace. Až poté následuje výpověď adresovaná nadbytečnému zaměstnanci, výpovědní doba a dále možnost tuto výpověď napadnout v určité lhůtě u soudu. Celý tento proces je pak završen odstupným a případnou náhradou mzdy či platu, které je z důvodu častých chyb

ze strany zaměstnavatelů a jejich závažných následků věnována podstatná část kapitoly 5. této diplomové práce. Této struktuře zároveň odpovídá rozvržení této diplomové práce. V celém tomto procesu se pro zaměstnavatele skrývá celá řada rizik, které mohou mít v krajním případě za následek neplatnost výpovědi a tedy neuskutečnění zaměstnavatelova záměru skončit pracovní poměr s nadbytečným zaměstnancem.

Pokud jde o možné návrhy *de lege ferenda* v souvislosti s výpovědí pro nadbytečnost, jedná se zejména o ochranu zaměstnanců před diskriminací ze strany zaměstnavatele při výběru konkrétního zaměstnance. Ačkoli má zaměstnavatel v tomto výběru poměrně volnou ruku, bylo by vhodné, aby tento proces nejenže měl zaměstnavatelem jasně nastavená pravidla, ale aby navíc měl zaměstnavatel povinnost se těmito stanovenými pravidly řídit, a to například ve formě vnitřního předpisu. Takovýto požadavek zakotvený v právních předpisech by následně mohl pomoci blíže ozřejmit, z jakého důvodu byl konkrétní zaměstnanec vybrán či jakými úvahami se zaměstnavatel při výběru nadbytečného zaměstnance zabýval, což je významné zejména pro úspěšnost žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Tato diplomová práce tak podává ucelený výklad o jednom z nejvýznamnějších výpovědních důvodů pracovního práva počínaje obecnou rovinou, přes jednotlivé aspekty celého procesu výpovědi pro nadbytečnost, až po neplatné rozvázání pracovního poměru a finanční důsledky s ním související. Věřím, že touto diplomovou prací byly dostatečně objasněny problematika a otázky týkající se skončení pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost a že byl splněn cíl, který byl v úvodu této diplomové práce stanoven.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Nejvyšší soud

Nejvyšší soud České republiky

ObčZ

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

SDEU

Soudní dvůr Evropské unie

Ústavní soud

Ústavní soud České republiky

ZP

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.

HROMADA, Miroslav. Pracovněprávní spory. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 9788074005817.

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady. 3., aktualizované vydání Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-846-6.

HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky ..., reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-785-0.

RAINEY, Bernadette. Human Rights Law Third edition. Oxford: OUP Oxford, 2015. ISBN 978-0198729655.

TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8.

TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi – Komplexní průvodce s řešením problémů. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3094-8.

Seznam použité judikatury

a) Ústavní soud

Nález Ústavního soudu ČR pod sp. zn. III. ÚS 547/98 ze dne 8.4.1999.

Nález Ústavního soudu ČR pod sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30.4.2009.

b) Nejvyšší soud

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR pod sp. zn. 6 Cz 193/1967 ze dne 30.11.1967.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR pod sp. zn. 6 Cz 229/1967 ze dne 29.6.1968.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR pod sp. zn. 6 Cz 215/1967 ze dne 22.2.1968.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR pod sp. zn. 6 Cz 72/1969 ze dne 22.12.1969.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR pod sp. zn. 5 Cz 10/1977 ze dne 18.2.1977.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 2 Cdon 1797/1997 ze dne 29.6.1998.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 2 Cdon 1130/1997 ze dne 25.9.1998.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1524/1998 ze dne 3.11.1998.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 992/1999 ze dne 28.5.2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1768/2000 ze dne 20.8.2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1790/2000 ze dne 4.10.2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2905/2000 ze dne 11.10.2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1105/2001 ze dne 11.4.2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1369/2001 ze dne 6.6.2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 733/2003 ze dne 20. 11. 2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1352/2003 ze dne 12.1.2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 ze dne 27.4.2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2580/2003 ze dne 27.4.2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1874/2004 ze dne 2.2.2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 848/2005 ze dne 16.9.2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1717/2005 ze dne 11.5.2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1932/2006 ze dne 17.5.2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 3338/2006 ze dne 18.10.2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 3762/2010 ze dne 12.1.2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4574/2010 ze dne 28.2.2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1001/2011 ze dne 4.4.2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1511/2011 ze dne 15.5.2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2702/2011 ze dne 31.8.2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 444/2012 ze dne 24.1.2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 842/2012, ze dne 19.3.2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 790/2013 ze dne 11.3.2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 3286/2013 ze dne 30.10.2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4442/2013 ze dne 20.11.2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 610/2013 ze dne 9.12.2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1234/2014 ze dne 3.3.2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2425/2014 ze dne 21.5.2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 29 Cdo 880/2015 ze dne 30.9.2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1494/2014 ze dne 16.11.2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4596/2014 ze dne 26.11.2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 839/2015 ze dne 17.12.2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2754/2014 ze dne 28.1.2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2457/2015, ze dne 24.3.2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2932/2016 ze dne 25.1.2017.
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4230/2016, ze dne 22.3.2017.
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4485/2016 ze dne 22.3.2017.
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 119/2019 ze dne 18.4.2019.
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1741/2019 ze dne 25.6.2019.
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4243/2019 ze dne 26.8.2020.
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2441/2020 ze dne 20.10.2020.
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 3680/2020, ze dne 16.6.2021.
Usnesení Nejvyššího soudu ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2972/2008, ze dne 22.10.2009.

c) Krajský soud

Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem pod sp. zn. 30 Co 450/2001 ze dne 24.7.2002.
Usnesení Krajského soudu v Ostravě pod sp. zn. 16 Co 402/96 ze dne 19.11.1996.

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE A ABSTRAKT

NÁZEV:

Skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti

ABSTRAKT:

Tato diplomová práce se zabývá rozbořem problematiky skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance. Účelem této diplomové práce je detailní popis a analýza jednotlivých hmotněprávních podmínek, které musí být splněny, aby byla výpověď pro nadbytečnost daná zaměstnanci zaměstnavatelem platná, a to za pomoci relevantních případů ze soudní praxe. Za tímto účelem tato diplomová práce klade důraz na detailní analýzu soudních rozhodnutí, zejména pak rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR a Ústavního soudu ČR.

Text této diplomové práce tvoří úvod, pět hlavních kapitol a závěr. První dvě kapitoly se zabývají skončením pracovního poměru nejdříve z obecného hlediska a dále z pohledu nadbytečnosti zaměstnance, aby tak byl definován výchozí rámec pro následující kapitoly. Jádro této diplomové práce představuje kapitola třetí, která obsahuje obsáhlou analýzu všech nezbytných předpokladů a problematických aspektů souvisejících s výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance. Na tuto třetí kapitolu navazuje kapitola čtvrtá, která se věnuje materiálním a procesním vadám v jednotlivých nezbytných náležitostech a jejich negativními následky na platnost výpovědi pro nadbytečnost. Poslední pátá kapitola této diplomové práce se pak zabývá skončením pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti z pohledu důsledků neplatného skončení pracovního poměru. Závěr této diplomové práce pak stručně shrnuje a hodnotí poznatky a dosažené závěry získané v předchozích kapitolách.

KLÍČOVÁ SLOVA:

skončení pracovního poměru, výpověď, nadbytečnost

TITLE OF THE DIPLOMA THESIS AND ABSTRACT

TITLE:

Termination of employment due to employee's redundancy

ABSTRACT:

This diploma thesis deals with comprehensive analysis of the termination of an employment relationship due to employee's redundancy. The purpose of this diploma thesis is in detail description and analysis of material requirements that are needed to be fulfilled for the employer to be able to validly terminate the employee's employment for redundancy, considering relevant judicial cases. For this purpose, this diploma thesis puts emphasis on analysis of judicial decisions, especially decisions of the Supreme Court of the Czech Republic and the Constitutional Court of the Czech Republic.

The text of this diploma thesis consists of an introduction, five main chapters and a conclusion. The first two chapters deals with termination of employment firstly from a general point of view and then from the point of view of employee's redundancy, to define the initial framework for the following chapters. The core of this diploma thesis is formed by the third chapter, containing comprehend analysis of all necessary requirements and problematic aspects related to termination of an employment relationship due to employee's redundancy. This chapter is followed by the fourth chapter which is devoted to defects in necessary material or procedural requirements and its negative consequences related to validity of the notice of termination. Finally, the last fifth chapter of this diploma thesis deals with relation between termination of an employment relationship due to employee's redundancy and consequences of invalid termination of employment. The conclusion of this diploma thesis briefly summarizes and assesses the previous findings and evaluates the conclusions reached in the previous chapters of this diploma thesis.

KEY WORDS:

termination of employment, the notice of termination, redundancy of employee