

# A zase ta organizační změna...

Nejvyšší soud se v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3879/2022 ze dne 29. 3. 2023 opět zabýval výpovědí z důvodu organizační změny.<sup>1</sup> Tentokrát ale došel k na první pohled poměrně kontroverznímu závěru ohledně toho, kdo může přijmout či předstírat rozhodnutí o organizační změně.



## Předmět sporu

Zaměstnavatel sdělil dne 30. 7. 2019 zaměstnanci J. L., že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí, neboť se pro něj stal nadbytečným. Představenstvo zaměstnavatele krátce předtím rozhodlo o snížení počtu zaměstnanců v divizi, kde pracoval J. L. jako projektant, a to z důvodu vývoje plnění hospodaření této divize, nedostatku zakázek a vývoje na trhu za účelem zvýšení efektivity práce.

Pan J. L. se obrátil na soud a domáhal se prohlášení výpovědi za neplatnou, protože se domníval, že organizační změna u zaměstnavatele ve skutečnosti nenastala a cílem zaměstnavatele bylo rozvázat pracovní poměr právě s J. L. Uvedl, že pět měsíců před tím, než zaměstnavatel sdělil panu J. L., že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí, přijal na shodnou pracovní pozici nového zaměstnance D. M., a bezprostředně po odchodu J. L. zveřejnil zaměstnavatel inzerát pracovní nabídky na shodnou pracovní pozici.

Zaměstnavatel se bránil tím, že na stejnou pracovní pozici, jakou zastával J. L., nového zaměstnance nepřijímal. D. M. byl navíc přijat na pozici juniorního projektanta, projektovat se teprve učil, potřeboval vedení zkušenějších kolegů, vykonával po-

mocné práce, byl středoškolsky vzdělaný a nebylo možné mu přidělovat stejnou práci jako vysokoškolsky vzdělanému projektantovi J. L. s více než 30letou praxí. Zaměstnavatel odkázal také na předchozí e-mailovou komunikaci vedoucího divize, ze které vyplývalo, že „další projektant by byl teď navíc“.

## Rozhodnutí prvostupňového a odvolacího soudu

Soudy prvního i druhého stupně žalobě zaměstnance vyhověly. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že zaměstnavatel přijetí organizačního opatření o snížení počtu zaměstnanců pouze předstíral, aby zastřel, že jeho skutečným cílem bylo skončení pracovního poměru právě s J. L. Zaměstnavatel sice po propuštění J. L. nového zaměstnance nepřijal, ale z dokazování vyplynulo, že zveřejnil inzerát na tuto pracovní pozici a následně také prostřednictvím své personalistky komunikoval s uchazečem o zaměstnání, který na inzerát reagoval. Soud prvního stupně konstatoval, že „pro předstírání organizační změny je dostatečné, že žalovaná činila kroky, které k přijetí takového zaměstnance směřovaly“. Vzhledem k tomu, že pár měsíců před rozvázáním pracovního poměru s J. L. přijal zaměstnavatel D. M. a dle inzerátu

sháněl čerstvého absolventa (s tím, že by ale uplatnil i zkušeného projektanta), došel prvostupňový soud k tomu, že cílem zaměstnavatele bylo nahradit J. L. hned dvěma projektanty.

Odvolací soud rozsudek potvrdil a v zásadě se ztotožnil s názory soudu prvního stupně.

## Rozhodnutí Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud se na základě dovolání podaného zaměstnavatelem zabýval otázkou, jaké skutečnosti jsou rozhodné pro posouzení otázky, zda zaměstnavatel pouze předstíral rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

V souladu se svou ustálenou judikaturou zopakoval, „že při zjišťování, zda bylo rozhodnutí o organizační změně přijato pouze „na oko“ (simulované), je třeba velmi pečlivě vážit všechny okolnosti, které posuzované jednání provázely, jemu předcházely a na něj navazovaly“.

Nejvyšší soud se však se závěry nižších soudů neztotožnil. Prvostupňovému i odvolacímu soudu jednak vytkl nedostatky v rámci provedení dokazování

ni – například, že soudy správně nevyhodnotily význam a dopad komunikace vedoucího divize a personalistky, v níž vedoucí divize uvádí, že „...další projektant by byl teď navíc...“; a že „až odejdou naši důchodci...cca za půl roku až jeden rok...tak jsme ve stavu minus dva...“. Z této komunikace totiž vyplývá, že zaměstnavatel nového zaměstnance na pozici, kterou zastával J. L., nepotřeboval. Nejvyšší soud rovněž nižším soudům vytkl, že neposoudily, že inkriminovaný inzerát byl odstraněn, aniž by byl úspěšně realizován, což opět svědčí spíše o tom, že zaměstnavatel neměl opravdový zájem o jiného zaměstnance na pozici dříve zastávanou J. L.

K otázce simulace rozhodnutí o organizační změně se Nejvyšší soud vyjádřil tak, že byť rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním, je potřeba jej vnímat jako projev vůle zaměstnavatele, který je aktem obchodního vedení „a na jako takový je zapotřebí na něj pohlížet, a to z toho hlediska, komu je nutno takovou vůli (její simulaci) přičíst, tedy které projevy a jakých osob jsou pro účely zjištění skutečného úmyslu zaměstnavatele (právnícké osoby) nejvýznamnější“.

Prvostupňovému i odvolacímu soudu Nejvyšší soud vytkl, že své závěry o simulaci rozhodnutí o organizační změně vy-

vodily z jimi preferovaných skutkových okolností, které však postrádaly jakoukoliv vazbu na „tvůrce“ vůle zaměstnavatele, v tomto případě tedy na statutární orgán zaměstnavatele (představenstvo), když s potencionálním uchazečem o zaměstnání komunikovala pouze personalistka zaměstnavatele.

Nejvyšší soud proto uzavřel, že závěr o tom, že zaměstnavatel aktivně činil kroky k přijetí nového zaměstnance, je neúplný a předčasný, rozsudky soudu prvního stupně i odvolacího soudu zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.


### Závěr

Z uvedeného rozhodnutí Nejvyššího soudu by se na první pohled mohlo zdát, že rozhodnutí o organizační změně je aktem obchodního vedení, který spadá do výlučné působnosti statutárního orgánu zaměstnavatele – právnícké osoby, a jednání zaměstnanců zaměstnavatele (například výše uvedená komunikace personalistky zaměstnavatele s potencionálním zájemcem o zaměstnání) tak nemá při hodnocení simulace rozhodnutí o organizační změně právní význam.

Před prvoplánovým využitím uvedeného závěru je však třeba varovat.

Jak sám Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí zdůraznil, v daném případě se jedná o ryze individuální rozhodnutí, které je založeno na vyhodnocení konkrétních skutečností.

Kromě toho je důležité připomenout, že akty obchodního vedení mohou být přeneseny i na jiné osoby než statutární orgány, a to včetně zaměstnanců.

Uvedené rozhodnutí by tak bez dalšího nemělo být zobecňováno. 

Mgr. Valerie Cermanová,  
advokátní koncipientka  
Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

**AegisLaw**

### Poznámky:

- <sup>1</sup> Výpověď podle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006, Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

## ZÁZNAM KONFERENCE

# Právní aspekty umělé inteligence

Další **záznamy konferencí** naleznete:  
[www.epravo.cz/eshop](http://www.epravo.cz/eshop)  
[epravo.cz](http://epravo.cz)

