



# Nespokojenost s prací jako důvod výpovědi pro nadbytečnost?

Zdroj: shutterstock.com

**Nejvyšší soud se v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3710/2020 ze dne 27. 5. 2022 zabýval otázkou platnosti ukončení pracovního poměru výpovědí z důvodu nadbytečnosti při existenci nespokojenosti zaměstnavatele s prací zaměstnance.**

## Předmět sporu

Zaměstnanec M.H. pracoval jako ředitel obchodního zastoupení české pobočky zahraniční společnosti (zaměstnavatele). Jednatel české pobočky vyjadřoval nespokojenost s fungováním pobočky v České republice, když především vyčítal zaměstnanci, že nedostatečně reportuje o obchodní činnosti a nedostatečně pečuje o sklady pobočky. Proto mezi jednatelem a zaměstnancem docházelo k názorovým sporům.

Dne 1. 5. 2018 zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, která spočívala v tom, že se stávající pozice zaměstnance M.H. rozšířila o „*key account*“ zahrnující péči o klíčové zákazníky s tím, že běžnou agendu pozice ředitele obchodního zastoupení a další nové úkoly převezme nově nastoupivší zaměstnanec I.S., se kterým zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu s druhem práce „*nástupce současného vedoucího pobočky*“.

Následně dne 31. 8. 2018, tedy po čtyřech měsících, zaměstnavatel učinil další rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pozice „*ředitel obchodního zastoupení a key account*“ ke dni 1. 11. 2018, a to z důvodu, že činnosti v rámci této pozice již nebudou tvořit samostatnou pracovní náplň a stanou se součástí pracovní náplně funkce „*obchodní ředitel*“, kterou bude vykonávat zaměstnanec I.S. K organizační změně zaměstnavatel přistoupil poté, co zjistil, že objem pracovních úkolů výkonného vedení zaměstnavatele v požadované kvalitě je schopna zajistit pouze jediná osoba.

Zaměstnanec M.H. pak obdržel výpověď z důvodu nadbytečnosti dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, jejíž platnost napadl u soudu. Organizační změny zaměstnanec M.H. označil za zaměstnavatelem uměle vytvořené s cílem rozvázat se zaměstnancem M.H. pracovní poměr.

Zaměstnavatel se ve sporu bránil tím, že důvodem organizační změny spočívající v přijetí zaměstnance I.S. byla skutečnost, že se zaměstnanec M.H. „*nacházel, popř. blíží k důchodovému věku bez existence dalšího spolupracovníka, který by vykonával stejné či podobné činnosti a dlouhodobé neuspokojivé ekonomické výsledky*“ české pobočky. Organizační změna však nevedla ke změně nedostatečných obchodních výsledků zaměstnavatele. Zaměstnavatel se bránil také tím, že jej zaměstnanec M.H. mylně informoval o tom, že je svými pracovními úkoly vytížen. Proto musel zaměstnavatel po nástupu zaměstnance I.S. přistoupit k organizační změně spočívající ve snížení počtu zaměstnanců, přičemž skutečnost, že výpověď pro nadbytečnost obdržel služebně starší zaměstnanec M.H. je v pořádku, neboť výběr nadbytečného zaměstnance náleží zcela zaměstnavateli.

## Rozhodnutí prvostupňového a odvolacího soudu

Soud prvního stupně i soud odvolací žalobu zaměstnance M.H. na neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu nadbytečnosti zamítly. Oba tyto soudy shledaly, že záměrem organizační změny bylo zefektivnění práce zaměstnavatele, nikoliv rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem M.H.

## Rozhodnutí Nejvyššího soudu

Zaměstnanec M.H. se zastal až Nejvyšší soud, který ve svém rozhodnutí uvedl, že je třeba důsledně odlišovat důvody výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost a pro neuspokojivé pracovní výsledky: *„Dosahuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky, může (smí) s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí jen při splnění všech předpokladů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce a je nepřípustné, aby uvedený stav, i když jsou pracovní výsledky zaměstnance oprávněně hodnoceny zaměstnavatelem jako neuspokojivé, byl důvodem k přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce má – jak již uvedeno výše – zaměstnavateli umožnit, aby nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a nikoliv aby prostřednictvím rozhodnutí o organizační změně a nadbytečnosti rozvazoval pracovní poměr se zaměstnanci, u nichž není (byť oprávněně) spokojen s dosahovanými pracovními výsledky.“*

Nejvyšší soud pak dospěl k závěru, že důvodem výpovědi předané zaměstnanci M.H. nebyly samotné organizační změny, ale byly to neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance M.H., které pak byly důvodem pro přijetí dvou krátce na sebe navazujících organizačních změn (tedy organizační změny ze dne 1. 5. 2018, která spočívala v přijetí *„nástupce současného vedoucího pobočky“*, a organizační změny ze dne 31. 8. 2018 spočívající ve zrušení pozice *„ředitel obchodního zastoupení a key account“*, kterou zastával zaměstnanec M.H.).

Zaměstnavatel tak měl se zaměstnancem M.H. rozvázat pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce pro neuspokojivé pracovní výsledky, která je podmíněna předchozím písemným upozorněním na možnost výpovědi a neodstraněním nedostatků v práci ze strany zaměstnance v přiměřené době.

### Závěr

Uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu jistě nelze označit za překvapivé, když Nejvyšší soud k obdobným závěrům dospěl již v rámci své předchozí rozhodovací praxe [\[1\]](#).

Dané rozhodnutí však opět poukazuje na problém nadužívání výpovědi z důvodu nadbytečnosti v praxi, ke které zaměstnavatelé často přistupují jako k určité relativně *„bezpečné“* formě ukončení pracovního poměru, když zaměstnanec často není motivován výpověď napadnout z důvodu vyplacení odstupného.

Zároveň z něj plyne poučení, jak je v praxi důležité personální změny správně uchopit.

Na druhou stranu nelze v této souvislosti nezapomenout rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1494/2014 ze dne 16. 11. 2015, ve kterém je uvedeno, že organizační změna vedená od počátku úmyslem propustit konkrétního zaměstnance, se kterým má zaměstnavatel neshody, je zcela legitimní a nejedná se tedy o šikanu nebo jiné jednání v rozporu s dobrými mravy: *„V posuzovaném případě je nepochybné, že jednání žalované „sledovalo od počátku“ [...] odchod žalobce ze společnosti. Samotnou tuto okolnost, tj. dosažení odchodu zaměstnance z pracovněprávního vztahu, jistě nelze považovat za rozpornou s dobrými mravy, neboť skončení vzájemných vztahů zaměstnance a zaměstnavatele je vlastním účelem a smyslem výpovědi, jako jednostranného právního úkonu směřujícího ke skončení právního vztahu. Je možné, že spory mezi účastníky [...] mohly být motivem, či pohnutkou k přijetí organizačního opatření, jímž bylo zrušeno pracovní místo žalobce, nicméně tato skutečnost sama o sobě neznamená, že jejím jediným smyslem bylo jej poškodit. Opačný názor by však znamenal, že, nastanou-li v právní 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 by reagovalo na vzniklou situaci a umožnilo další „efektivní“ bezporuchovou činnost. V projednávané věci je nepochybné, že organizační opatření ze dne 30.1.2012 je skutečné, neboť reálně a bez náhrady zrušilo pracovní místo zastávané žalobcem [...]. Za těchto okolností je třeba vyslovit souhlas se závěry odvolacího soudu (i soudu prvního stupně), že je dán důvod výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť nelze dovést, že by přijaté organizační opatření bylo v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit žalobci újmu."*

Skutečnost, že má zaměstnavatel se zaměstnancem neshody, tak sama o sobě neznamená, že zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem ukončit pracovní poměr výpovědí z důvodu nadbytečnosti, pokud tato nadbytečnost skutečně existuje.

**JUDr. Kateřina Demová, Ph.D.**

Vedoucí advokát