



K výkladu rozhodnutí o organizační změně

Výpověď z důvodu nadbytečnosti je častým způsobem skončení pracovního poměru zaměstnance. Jejím předpokladem je rozhodnutí zaměstnavatele o změně úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Výkladem takového rozhodnutí se nedávno zabýval Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 26. 6. 2025, sp. zn. 21 Cdo 1081/2024.

Skutkové okolnosti

Od roku 2015 zaměstnanec vykonával u zaměstnavatele práci na pozici *Program Manager* v oddělení *Program Management*. V září roku 2018 zaměstnanec převzal řízení týmu *Program Management*. V souvislosti s tímto kariérním posunem však nedošlo k písemné změně pracovní smlouvy. V interním oznámení o změně vedení týmu byl zaměstnanec označován jako *Senior Program Manager* a toto označení bylo použito i v některých dalších interních dokumentech zaměstnavatele.

Dne 26. 6. 2019 zaměstnanec od zaměstnavatele obdržel výpověď pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) zákoníku práce^[1]. V ní zaměstnavatel uvedl, že k výpovědi přistupuje z důvodu snížení stavu zaměstnanců na pozici *Program Manager* za účelem zvýšení efektivnosti práce a že pracovní poměr zaměstnance skončí ke dni 31. 8. 2019. V interním oznámení o rozhodnutí o organizačních změnách určeném všem zaměstnancům zaměstnavatel uvedl, že se ruší jedno pracovní místo *Program Manager*, přičemž pracovní náplň bude rozpuštěna mezi zbývajících tří zaměstnanců.

Zaměstnanec se následně u soudu domáhal určení neplatnosti výpovědi s tím, že nebyl seznámen s rozhodnutím o organizační změně a že zrušení pracovní pozice je pouze fiktivní a účelové s ohledem na osobní neshody s nadřízeným. Dodatečně, po uplynutí více než 19 měsíců od obdržení výpovědi, zaměstnanec začal tvrdit, že pokud došlo ke zrušení pozice *Program Manager*, jednalo se o pozici zastávanou někým jiným (protože on působil na pozici *Senior Program Manager*). Z toho důvodu nemohl být skončen pracovní poměr s ním.

První a druhá instance

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Uzavřel, že rozhodnutí o organizační změně sledovalo stanovený cíl a nebylo účelové. Zároveň popřel, že by zaměstnanec s rozhodnutím o organizační změně nebyl seznámen, když toto rozhodnutí bylo ve výpovědi výslovně zmíněno. Námitku, že nebyla zrušena zaměstnancova pozice *Senior Program Manager*, ale pozice *Program Manager*, vyhodnotil soud jako účelovou. Vůli zaměstnavatele zrušit pracovní pozici v oddělení *Program Management* měl soud za nepochybnou a přehnaně formalistický výklad rozhodnutí zaměstnavatele odmítl.

Odvolací soud byl však opačného názoru a výpověď dle něj platná nebyla. Ačkoliv v roce 2018 formálně nedošlo k písemné změně pracovní smlouvy v souvislosti s vykonávaným druhem práce, stalo se tak podle soudu konkludentně. Pokud tak zaměstnavatel formálně i fakticky rozlišoval mezi pozicemi *Program Manager* a *Senior Program Manager* (byť toto rozlišování nebylo vždy důsledné), nemohlo rozhodnutí o zrušení pracovní pozice *Program Manager* vést k nadbytečnosti zaměstnance na pozici *Senior Program Manager*.

Nejvyšší soud

Dovolání zaměstnavatele vedlo ke zrušení rozsudku krajského soudu. Nejvyšší soud v odůvodnění připomněl, že rozhodnutí o organizační změně není právním, ale faktickým úkonem, a nepodléhá tedy přezkumu z hlediska své platnosti. Při zjišťování obsahu takového rozhodnutí je ale třeba aplikovat interpretační pravidla a postupy pro výklad právních jednání či právních aktů. Vedle formálního jazykového vyjádření je tak nutné sledovat i smysl a účel vydaného rozhodnutí.

Odvolací soud interpretoval rozhodnutí o organizační změně pouze na základě formálního jazykového vyjádření a nepřihlédl ke skutečné vůli zaměstnavatele. Smyslem a účelem organizačního rozhodnutí zaměstnavatele bylo snížení počtu zaměstnanců v oddělení Program Management za účelem snížení nákladů.

Nejvyšší soud také potvrdil správnost závěru okresního soudu o účelovosti námitky zaměstnance ohledně zrušení jiné pracovní pozice (Program Manager), než kterou ve skutečnosti vykonával (Senior Program Manager), a to především s odkazem na velmi dlouhou časovou prodlevu mezi doručením výpovědi a uplatněním uvedené námitky.

Závěr

Rozhodnutí je dalším potvrzením dlouholetého postoje Nejvyššího soudu, podle kterého je rozhodnutí o organizační změně nutno posuzovat nejen na základě jeho formálního znění, ale především s ohledem na jeho skutečný smysl a účel. Pro zaměstnavatele to v praxi neznamena možnost rezignace na formální správnost vymezení organizační změny, ale především to, že by měli dbát na jasné a srozumitelné vyjádření jejích důvodů.



Mgr. Tomáš Mls, Ph.D.,
advokát



Mgr. Anna Ludvíčková
Advokátní koncipientka

[Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Jungmannova 26/15

110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562

Email: office@aegislaw.cz

[1] Zák. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2019.