4. 4. 2013

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Aktuální judikatura Nejvyššího soudu k výpovědi pro nadbytečnost

V posledních měsících vydal Nejvyšší soud ČR několik rozhodnutí, ve kterých se vyjádřil k zajímavým aspektům posuzování platnosti výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Připomeňme, že podle tohoto ustanovení může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

K tomuto často užívanému (i zneužívanému) výpovědnímu důvodu existuje bohatá judikatura, která by se s určitým zjednodušením dala shrnout tak, že k platnosti výpovědi je třeba, aby (i) rozhodnutí zaměstnavatele bylo skutečně přijato a sledovalo některý z uvedených cílů, přičemž je nerozhodné, zda bylo cíle dosaženo, a (ii) důsledkem tohoto rozhodnutí byla nadbytečnost zaměstnance (tj. jeho práce nebyla potřebná zcela nebo v původním rozsahu), přičemž z více možných zaměstnanců si zásadně volí zaměstnavatel.

V níže uvedených rozhodnutích Nejvyšší soud na svých výše uvedených závěrech setrval a doplnil další kamínky do mozaiky detailů, které mohou ovlivnit platnost nebo neplatnost výpovědi pro nadbytečnost.

Zvolený důvod nadbytečnosti je podstatný

Ve věci vedené pod sp. zn. 21 Cdo 444/2012 Nejvyšší soud posuzoval oprávněnost výpovědi, jež Fakultní nemocnice Ostrava předala radiologické asistentce z důvodu nadbytečnosti na základě změny přístrojového vybavení (omezení provozu na některých přístrojích). Odvolací soud se domníval, že s ohledem na druh práce radiologických asistentů dopadala změna přístrojového vybavení na všechna tato pracovní místa s tím, že rozhodnutím ředitele byla dvě z nich zrušena a zaměstnavatel tedy mohl dát žalobkyni, jako jedné z radiologických asistentek, výpověď.

Rozsudkem ze dne 24. ledna 2013 Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu zrušil, když uzavřel, že zaměstnavatel přijal nikoliv rozhodnutí o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, nýbrž rozhodnutí o změně technického vybavení. Nejvyšší soud uzavřel, že zaměstnavatel tedy musí prokázat, že právě v důsledku rozhodnutí o změně technického vybavení se žalobkyně stala nadbytečnou, což se v předchozím řízení nestalo.

Z výše uvedeného upozorňuji na to, že kdyby býval zaměstnavatel přijal obecné rozhodnutí o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, byla by jeho pozice mnohem lepší. Výběr důvodu z možností daných § 52 písm. c) zákoníku práce je tedy třeba promyslet.

Posuzování učiněného rozhodnutí o organizační změně

Ve věci vedené pod sp. zn. 21 Cdo 373/2012 se Nejvyšší soud zabýval případem, kdy žalobci, učiteli na střední škole, byla dána výpověď z důvodu jiné organizační změny. Skutkový stav byl takový, že žalobce učil angličtinu a zároveň si zlepšoval svou kvalifikaci. Zaměstnavatel nejdříve přijal novou učitelku angličtiny a následně žalobci přidělil jen dvě hodiny angličtiny a zbytek hodin odborných předmětů, které žalobce nikdy neučil. Technicky nicméně neměl žalobce v pracovní smlouvě uvedeno, jaké předměty má učit. Poté, co žalobce takový úvazek odmítl, byla zaměstnavatelem přijata jiná organizační změna a zaměstnanci byla následně předána výpověď.

Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 28. ledna 2013 zopakoval, že nelze posuzovat platnost rozhodnutí o organizační změně, neboť se nejedná o právní úkon. Soud tedy musí zkoumat to, zda bylo přijato rozhodnutí, které je právně relevantní pro aplikaci § 52 písm. c) zákoníku práce. V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné cíle a zaměstnavatel jen předstíral přijetí organizačního opatření, je třeba dovodit, že toto rozhodnutí nebylo přijato. Jelikož z výše uvedeného faktického stavu vyplývá, že zaměstnavatel ve skutečnosti sledoval nahrazení žalobce jinou, kvalifikovanější, učitelkou, Nejvyšší soud dovolání žalovaného zaměstnavatele zamítl. Dodal, že zaměstnanec se nemůže stát nadbytečným jen proto, že se zdá být méně kvalifikovaný než nově přijatý zaměstnanec.

Toto rozhodnutí potvrzuje dosavadní judikaturu, kterou považuji za zcela správnou.

Omezení možnosti volby nadbytečného zaměstnance

Do třetice ve věci vedené pod sp. zn. 21 Cdo 4423/2011 byla Nejvyšším soudem řešena otázka vztahu volnosti zaměstnavatele při výběru nadbytečného zaměstnance a zvláštního režimu ochrany členů orgánu odborové organizace.

Zaměstnavatel přijal rozhodnutí o organizační změně, na jehož základě bylo zrušeno jedno ze tří míst skladníka. Zaměstnavatel se rozhodl dát výpověď pro nadbytečnost zaměstnankyni – skladnici, která byla zároveň místopředsedkyní jeho odborové organizace. V souladu s § 61 odst. 2 zákoníku práce požádal zaměstnavatel odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí, ta ovšem jeho udělení odmítla, a to dopisem podepsaným, mimo jiné, také dotčenou skladnicí – místopředsedkyní odborové organizace. Zaměstnavatel i přesto výpověď této zaměstnankyni předal.

Za tohoto skutkového stavu soudy posuzovaly, zda lze tuto výpověď za použití § 61 odst. 4 zákoníku práce považovat za platnou, tj. zda v této situaci na zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnankyni nadále zaměstnával. Soudy prvního i druhého stupně žalobu žalobkyně zamítly, když, mimo jiné, přihlížely k tomu, proč odborová organizace vyslovila nesouhlas a ke skutečnosti, že tento nesouhlas byl podepsán také žalobkyní.

Nejvyšší soud ovšem ve svém rozsudku ze dne 11. října 2012 konstatoval, že zvýšená ochrana členů odborového orgánu modifikuje možnost nezávislého výběru nadbytečného zaměstnance tak, že je možné takového zaměstnance vybrat pouze tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby ho dále zaměstnával. Dodal, že k tomuto posouzení jsou významné též konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně došlo a přihlédnout lze rovněž k jakýmkoliv dalším skutečnostem, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance. Důvod odmítnutí souhlasu odborové organizace pak není pro posouzení této věci podstatný. Nejvyšší soud proto nižším soudům vytkl, že se nezabývaly okolnostmi organizační změny a důvodem výběru žalobkyně jako nadbytečné s přihlédnutím k dopadu, jaký by další zaměstnávání v prvém případě nebo skončení pracovního poměru v druhém případě mělo na plnění funkcí zaměstnavatele a na postavení zaměstnance. Nejvyšší soud však také dodal, že v tomto směru může mít význam i to, že pozice „skladník“ měla být

změněna na „řidič – skladník“ a že žalobkyně neměla řidičský průkaz skupiny C.

Lze shrnout, že výše popsané rozhodnutí sice potvrzuje zvýšenou ochranu odborových funkcionářů, nicméně jejich výpověď pro nadbytečnost i přes nesouhlas odborové organizace nevylučuje, pokud bude volba konkrétního zaměstnance jako nadbytečného řádně odůvodněna.

Mgr. Jindřich Fuka,
advokátní koncipient

Glatzová & Co., s.r.o.

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti