23. 4. 2012

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

Fikce výpovědního důvodu pro nadbytečnost

Je-li zaměstnanec odvolán z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo se takové funkce vzdá, pak jeho pracovní poměr nekončí; [1] zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce; odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Jde o tzv. fikci tohoto výpovědního důvodu pro nadbytečnost ve smyslu ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce, kterou je třeba odlišovat od faktického naplnění skutkové podstaty výpovědního důvodu pro nadbytečnost podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Fikce výpovědního důvodu tu nastává, aniž by se vyžadovalo, aby se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo organizačních změnách. [2]

Odmítnutí práce

„Za odmítnutí nového pracovního zařazení je přitom třeba považovat nejen projev nesouhlasu zaměstnance učiněný vůči zaměstnavateli, ale i jednání zaměstnance spočívající v tom, že nabídku této jiné práce nepřijme ve lhůtě určené zaměstnavatelem, není-li její stanovení zneužitím práv zaměstnavatele na újmu zaměstnance. Přiměřenou lhůtou k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance je přitom taková lhůta, která s ohledem na všechny okolnosti případu umožňuje zaměstnanci (a umožňovala by zpravidla každému jinému zaměstnanci nacházejícímu se na jeho místě), aby se s náležitou znalostí věci rozhodl o tom, zda návrh dohody přijme.

Vzhledem k tomu, že pro takové rozhodnutí zaměstnance je především zapotřebí jeho znalost o podmínkách, za nichž by měl nabízenou práci vykonávat, je pro posouzení přiměřenosti lhůty určené zaměstnavatelem k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance zejména významné, jaké informace o podmínkách výkonu nabízené jiné práce měl zaměstnanec v době, kdy mu došel návrh zaměstnavatele na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení na tuto práci, a jaké další potřebné poznatky v tomto směru získal nebo měl možnost získat během lhůty určené mu zaměstnavatelem k přijetí návrhu. Nepřiměřeně krátkou lhůtou k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance by byla lhůta, která by zaměstnanci objektivně neumožňovala opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež by byly objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu zaměstnavatele na uzavření dohody, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh zaměstnavatele reagovat.“

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2007, spis. zn. 21 Cdo 1057/2006)

Zásadně bez odstupného

Až do skončení pracovního poměru jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku. [3] Odstupné poskytované při organizačních změnách však zaměstnanci náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny. [4] Nikoliv tedy jde-li o pouhou personální obměnu na vedoucím postu.

Richard W. Fetter

---

[1] K tomu kdo a koho může z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolat a kdo se jej může vzdát viz ust. § 73 zákoníku práce, k formě a následkům (účinkům) odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance viz ust. § 73a odst. 1 zákoníku práce.
[2] Z judikatury: „Při zkoumání platnosti výpovědi založené na ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce není potřebné zabývat se tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele 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, jak to jinak předpokládá ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Zákon zde vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, která nastává v případě, jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance, který byl odvolán z funkce nebo který se funkce vzdal, jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, nebo jestliže zaměstnanec odmítne nabídku zaměstnavatele, aby pro něho dále konal takovou práci; z důvodu takto nastalé nadbytečnosti může zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1748/2002, ze dne 5. února 2003. Citované právní věty autor upravil pro použití podle aktuální právní úpravy účinné od 1. 1. 2012)
[3] Z judikatury: „Jestliže zaměstnanec byl z funkce, která se obsazuje jmenováním, odvolán nebo se této funkce vzdal a jestliže se nedohodl se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení, protože zaměstnavatel pro něho nemá jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci nebo jinou pro něho vhodnou práci, popřípadě jestliže zaměstnanec nabídku takové jiné práce odmítl, jde jednak o překážku v práci na straně zaměstnavatele, jednak je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1890/2006, ze dne 19. 4. 2007)
[4] Z judikatury: „Jde-li o zaměstnance, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním, náleží mu odstupné jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny.“ (Podle usnesení Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1430/2005, ze dne 16. 5. 2006)

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?

- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu