

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

Nabídková povinnost jiného místa při výpovědi z organizačních důvodů

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1520/2011, ze dne 26. 9. 2012, zodpověděl, dosud v judikatuře ve všech souvislostech nevyřešenou, otázku, zda se zaměstnanec stává ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce nadbytečným i tehdy, má-li zaměstnavatel volná pracovní místa odpovídající druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, která zaměstnanci před podáním výpovědi z pracovního poměru nenabídl.

Skutkový základ sporného případu

Žalobce (zaměstnanec) domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, kterou obdržel, a dohoda o rozvázání pracovního poměru, kterou následně uzavřel, jsou neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalované (zaměstnavatelky) pracoval jako "systémový administrátor - senior" a že jeho pracovní místo bylo zrušeno, že se však později dozvěděl, že žalovaná měla v okamžiku výpovědi z pracovního poměru "řadu dalších volných pracovních pozic" s obdobnou pracovní náplní jakou měl žalobce, například specialista bezpečnosti IT, dvě pozice inženýra aplikačního vývoje POS a jedno místo v odboru správa systémů, a že skutečnou příčinou rozvázání pracovního poměru byly jeho spory se žalovanou ohledně proplácení pracovních pohotovostí. Žalobce dovozuje, že "neexistovala příčinná souvislost mezi tzv. nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami", o čemž svědčí i to, že "po odchodu žalobce se žalovaná snaží o získání vlastního nového zaměstnance na funkci systémového administrátora". Dohodu o rozvázání pracovního poměru žalobce uzavřel v omylu, že se stal pro žalovanou nadbytečným, který žalovaná vyvolala svým jednáním.

Soud prvního stupně žalobě vyhověl. K odvolání žalované odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. Proti jeho rozsudku podala žalovaná dovolání, na jehož základě NS ČR zrušil oba rozsudky soudů nižších stupňů.

Právní úprava a závěry NS ČR

Podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce patří podle ustálené judikatury soudů to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele)

nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám.

Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, není samo o sobě významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil. Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele, byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu), je třeba - bez ohledu na to, jak své opatření označil - dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato. Na tomto závěru nic nemění to, že rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není - jak dále dovodila ustálená judikatura soudů - právním úkonem a že je samo o sobě nelze přezkoumávat z hlediska platnosti; nejedná se tu totiž o takovýto přezkum, ale o posouzení, jaké rozhodnutí bylo přijato a zda jde o rozhodnutí významné z pohledu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

Bylo-li zaměstnavatelem (příslušným orgánem) přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, jehož provedení u zaměstnavatele mělo za následek zrušení pracovního místa, které zaměstnanec dosud zastával, je odůvodněn závěr, že tu je také příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami. **Je možné, že zaměstnavatel má v době přijetí organizačních změn volná jiná pracovní místa, a to i taková, která by mohl nadbytečný zaměstnanec dále konat pro zaměstnavatele vzhledem k druhu práce a místu výkonu práce, sjednaným v pracovní smlouvě. Povinnost nabídnout zaměstnanci před podáním výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 zákoníku práce jinou pro něho vhodnou práci, kterou má k dispozici, není předpokladem pro podání výpovědi z pracovního poměru ani podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, ani z jiného zákonem stanoveného důvodu.**

Podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2006 zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, nešlo-li o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže neměl možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, nebo jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci (srovnej ust. § 46 odst. 2 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). **Právní úprava pracovněprávních vztahů účinná ode dne 1. 1. 2007 tento institut tzv. nabídkové povinnosti - jak vyplývá ze zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů - nepřevzala. Znamená to, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 zákoníku práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná.**

Verdikt NS ČR

V projednávané věci soudy dovodily, že žalobce konal pro žalovanou práci na "pozici systémový administrátor - senior", která byla rozhodnutím žalované zrušena. Odpovídají-li tyto závěry skutečnosti, pak nemůže být - jak vyplývá z výše uvedeného - výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem jen proto, že žalovaná měla v době výpovědi volná jiná pracovní místa, která by spadala pod druh práce "vymezený pozicí systémový administrátor - senior". (Názor soudů, podle kterého je neplatná také dohoda o rozvázání pracovního poměru, protože ji žalobce uzavřel v omylu, že se stal pro žalovanou nadbytečným, je za tohoto stavu věci předčasný, nebylo-li dosud uzavřeno v souladu se zákonem, že by tu nebyla dána nadbytečnost žalobce ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.)

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)