22. 4. 2015

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

Nadbytečnost: K postupu zaměstnavatele při provádění organizačních změn

Situace na trhu nutí společnosti stále častěji k provedení různých restrukturalizací, fúzí či jiných přeměn společností. Další možností jak flexibilně reagovat na jeho vývoj je uskutečňování vnitropodnikových organizačních změn. Společnosti tak mohou zohlednit aktuální pokles či naopak nárůst poptávky na stavu a rozložení zaměstnanců. Právě nadbytečnost zaměstnance je jedním z možných důvodů, pro které může zaměstnavatel jednostranně ukončit pracovní poměr.

CHSH
Kališ & Partners

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli dle § 52 písm. c jednostranně se zaměstnancem ukončit pracovní poměr pro nadbytečnost, pokud jsou kumulativně splněny následující podmínky: (i) zaměstnanec se stane nadbytečným, (ii) zaměstnavatel vydá rozhodnutí o organizační změně, a (iii) zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečným z důvodu této změny.

Oproti předchozí právní úpravě platné do konce roku 2006 zaměstnavatel nemá povinnost nabídnout zaměstnanci před podáním výpovědi pro nadbytečnost jinou vhodnou pracovní pozici, a to ani, pokud by taková pozice odpovídala druhu a místu výkonu práce zaměstnance sjednaným v pracovní smlouvě[1].

Rozhodnutí o organizační změně

Pokud se zaměstnanec stane pro zaměstnavatele nadbytečným, měl by při provádění organizační změny zachovat sled jednotlivých kroků vedoucích k platnému ukončení pracovního poměru. Prvním krokem je vždy učinění rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách.

Rozhodnutím o organizační změně je dle znění zákona rozhodnutím, které směřuje např. ke změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení anebo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Obecně se jedná o situace, kdy zaměstnavatel potřebuje regulovat počet zaměstnanců a jejich profesní či kvalifikační složení. Toto ustanovení umožňuje zaměstnavateli, aby mohl zaměstnávat jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám[2]. Rozhodnutím nemusí tedy vždy nutně docházet ke snižování počtu zaměstnanců, výpověď může být paradoxně dána zaměstnanci též při celkovém zvyšování počtu zaměstnanců.

Obsahem rozhodnutí je daná organizační změna, tj. zrušení pracovní pozice, sloučení jednotlivých úseků atd. Nejvyšší soud upřesnil, že: *„okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (uvedením profesní skupiny,*

organizačního útvaru, který se zrušuje apod.) z něhož bude s určitostí patrno, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná.“[3] O výběru konkrétního zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje vždy pouze zaměstnavatel. Zákon pro takové rozhodnutí nepožaduje žádnou formu, musí být však zaměstnanci sděleno a zaměstnavatel měl být schopen, i s ohledem na případný spor, jeho obsah prokázat, což v praxi znamená, že nelze než doporučit činit jej vždy v písemné formě tak, aby jej bylo možné zaměstnavatelem archivovat.

Časový sled událostí

Doručení výpovědi zaměstnanci nesmí nikdy předcházet rozhodnutí o organizační změně. Před učiněním rozhodnutí o organizační změně by zde totiž důvod pro výpověď pro nadbytečnost vůbec neexistoval. Zaměstnavatel musí načasovat účinnost výpovědi tak, aby pracovní poměr skončil nejdříve pracovní den předcházejícím dni, v němž nastává účinnost souvisejících organizačních změn. Zaměstnanec tedy nemusí být nadbytečný již v okamžiku doručení výpovědi, ale musí jím být poté, kdy mu uplyne výpovědní lhůta. Pokud by pracovní poměr skončil před tím, než se u zaměstnavatele skutečně realizovaly příslušné organizační změny, nebylo by možné hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným.

V praxi to znamená zachování následujícího postupu: Zaměstnavatel rozhodl dne 25. 2. 2015 o organizační změně spočívající ve zrušení pracovní pozice asistentka obchodního oddělení, protože objem zakázek je tak malý, že obchodní oddělení je zvládne zpracovat samo, bez asistentky. Asistentce byla výpověď doručena dne 28. 2. 2015, výpovědní doba tedy skončí 30. 4. 2015. Účinnost organizační změny tak musí nastat nejdéle ke dni 1. 5. 2015, pokud by nastala déle, zaměstnanec by nebyl v okamžiku skončení pracovního poměru nadbytečný, protože pozice by stále existovala. Na druhou stranu zaměstnavateli nic nebrání v tom, aby rozhodnutí o organizační změně nabylo účinnosti ihned od okamžiku jeho učinění. Zde ale zaměstnavatel narazí na kolizi, kdy nemůže po zrušení pracovního místa přidělovat zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy, jinak by popřel její nadbytečnost a vzniká tak překážka na straně zaměstnavatele, po kterou je zaměstnavatel zaměstnankyni vyplácet mzdu, provádět za ni odvody a přitom není schopen ji přidělovat práci dle pracovní smlouvy. Ideální načasování je tedy, pokud to okolnosti zaměstnavateli dovolí, stanovit účinnost organizační změny na stejný den, jako zaměstnanci uplyne výpovědní doba.

Praktické dopady při slučování pozic

Nejméně pochybností je o oprávněnosti výpovědi pro nadbytečnost, když dochází ke zrušení pracovní pozice bez náhrady. Problémem, zejména vnitřně strukturovaných společností, naopak bývá určení nadbytečného zaměstnance při slučování více pracovních pozic či celých úseků. Je nutno rozlišovat, zda se jedná o totožné pozice či zda vzniká pozice zcela nová.

Dopadá-li organizační změna na více zaměstnanců se stejným pracovním zařazením, a pouze někteří z nich jsou pro zaměstnavatele nadbyteční, pak volba, který konkrétní zaměstnanec bude prohlášen za nadbytečného, je dle judikatury zcela v rukou zaměstnavatele[4]. Samozřejmě za dodržení pravidla zákazu diskriminace. Pokud dochází k rušení pozic a vzniku nové s odlišnou pracovní náplní než původní, nebo obsahující současně obě původní od sebe odlišné pozice, pak za právně korektní považujeme variantu s vypsáním výběrového řízení na novou pozici, kdy zaměstnanci z původních pozic mají stejnou možnost se tohoto výběrového řízení zúčastnit a prokázat, že splňují předpoklady pro výkon této nové pracovní pozice. Nadbytečným bude zaměstnanec, který v tomto výběrovém řízení neuspěje.

Závěr

Možnost dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost nemá sloužit zaměstnavatelům jako nástroj, jak

se zbavit nepohodlného zaměstnance. Uměle vytvořená organizační změna nepředstavuje legální důvod pro ukončení pracovního poměru a v případném sporu byla taková výpověď shledána soudem neplatnou. Typicky se jedná o případy zrušení pozice a jejím následném obnovení pod jiným názvem či zvýšení počtu určitých zaměstnanců, ač to nebylo potřebné, a jejich následné snížení.

Většina zaměstnavatelů spatřují ve výpovědi pro nadbytečnost snadnou a bezproblémovou cestu ke snižování počtu zaměstnanců, opak je však pravdou. Dodržení zákonných podmínek je nezbytností pro platné skončení pracovního poměru, a v celé řadě případů dochází k pochybení ze strany zaměstnavatelů, což dokládá bohatá judikatura, která ve velkém množství případů dá zapravdu zaměstnancům a prohlásí výpověď za neplatnou. Důkazní břemeno prokázání oprávněnosti nadbytečnosti, a tedy i platnosti celé výpovědi, leží vždy na zaměstnavateli. Zaměstnavatelé by tedy měli při provádění organizačních změn jednat s velkou opatrností, v opačném případě jim takový právní úkon může způsobit více škody než užitku.

Mgr. Jiří Salač, LL.M.,
partner

Mgr. Nikol Španvirtová,
advokátní koncipient

CHSH Kališ & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Týn 639/1
110 00 Praha 1 – Staré Město

Tel.: +420 221 111 711
Fax: +420 221 111 725
e-mail: office@chsh.cz

---

[1] K tomuto více např. rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 2385/2013 ze dne 24. 4. 2014.
[2] Např. rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 CDO 1520/2011 ze dne 26. 9. 2012.
[3] Viz rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 610/2013 ze dne 9. 12. 2014.

[4] Např. rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 CDO 262/2012 ze dne 18. 12. 2012.

© 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