

3. 7. 2013

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

Nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost (výpověď následující po organizační změně s významnou časovou prodlevou)

Protože rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně je příčinou nadbytečnosti zaměstnance, jestliže na základě výpovědi podané podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce pracovní poměr skončí nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn, může být výpověď zaměstnavatelem podána kdykoli po tomto dni. Okolnost, jaká doba uplynula mezi přijetím rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně a podáním výpovědi, zde není významná, neboť možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce není omezena žádnou lhůtou; rozhodující je, zda v době doručení výpovědi existovaly (trvaly) předpoklady pro její podání stanovené zákonem. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 2. 2013, spis. zn. 21 Cdo 863/2012)

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.

Skutkový základ sporného případu

Dopisem ze dne 24. 11. 2008 sdělil žalovaný zaměstnavatel zaměstnankyni - žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce na odboru školství a „dalších organizačních změn“, neboť rozhodnutím ředitele Krajského úřadu Jihomoravského kraje č. 2/03 ze dne 30. 6. 2003 bylo zrušeno mimo jiné „funkční místo č. 09450, PT 7 statistik - zpracování údajů pro statistické bilance“, které žalobkyně zastávala. Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že rozhodnutí ředitele Krajského úřadu Jihomoravského kraje ze dne 30. 6. 2003 č. 2/03, na které je odkazováno ve výpovědi, nebylo vydáno, a i kdyby vydáno bylo, tak po více než 5 letech po jeho účinnosti nemůže mít „věcnou, osobní a časovou příčinnou souvislost“ s nadbytečností žalobkyně. Soud prvního stupně žalobě vyhověl, odvolací soud jeho rozhodnutí potvrdil. Žalovaný proto podal dovolání k Nejvyššímu soudu ČR.

Výpověď v předstihu nebo s prodlevou

Zaměstnanec nemusí být vždy nadbytečným již v době podání výpovědi [srov. dikci ust. § 52 písm. c) zákoníku práce „stane-li se zaměstnanec nadbytečným“]. Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat v okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou

nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před tím, než se u zaměstnavatele příslušné organizační změny skutečně realizovaly), totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Jestliže pracovní poměr skončí na základě výpovědi podané podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce až po dni, v němž u zaměstnavatele nastaly přijaté organizační změny, nemá to samozřejmě na platnost výpovědi vliv, neboť v takovém případě bylo rozhodnutí o organizační změně příčinou nadbytečnosti zaměstnance.

V případě posuzovaném NS ČR pod spis. zn. 21 Cdo 863/2012 žalovaný (zaměstnavatel) rozhodnutím ředitele svého krajského úřadu ze dne 30. 6. 2003 č. 2/03 zrušil s účinností od 1. 7. 2003 mimo jiné pracovní místo statistika na odboru školství, které žalobkyně (zaměstnankyně) zastávala do dne 6. 6. 2003, kdy s ní žalovaný rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením, a které žalovaný poté neobsadil jiným zaměstnancem. Protože rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu neplatným a protože žalobkyně oznámila žalovanému, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, její pracovní poměr trval i nadále, a žalobkyně proto byla zaměstnankyní žalovaného i v době, kdy žalovaný přijal uvedené rozhodnutí, kterým bylo zrušeno její pracovní místo, a kdy žalobkyni nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy v přesvědčení, že jím učiněné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením je platným právním úkonem. V důsledku tohoto rozhodnutí, které je rozhodnutím o organizační změně ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, se žalobkyně stala pro žalovaného nadbytečnou zaměstnankyní, neboť její práce nebyla pro žalovaného nadále potřebná; okolnost, že žalovaný jí v době přijetí rozhodnutí o organizační změně nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy a že proto v té době „nadbytečnost žalobkyně nepociťoval“, na tom nic nemění. Protože žalobkyně se stala nadbytečnou právě v důsledku uvedeného rozhodnutí o organizační změně (jeho realizací u zaměstnavatele), je mezi její nadbytečností a přijatou organizační změnou příčinná souvislost.

Na nedostatek příčinné souvislosti mezi nadbytečností žalobkyně a přijatou organizační změnou nelze usuzovat z toho, že žalovaný k výpovědi přistoupil až po právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze dne 6. 6. 2003. Protože rozhodnutí o organizační změně je příčinou nadbytečnosti zaměstnance, jestliže na základě výpovědi podané podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce pracovní poměr skončí nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn, může být výpověď zaměstnavatelem podána kdykoli po tomto dni. Žalovaný proto mohl přistoupit k rozvázání pracovního poměru se žalobkyní výpovědí nejen v době po přijetí rozhodnutí o zrušení jejího pracovního místa, kdy ještě nebylo soudem rozhodnuto o platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 6. 6. 2003, ale i v době následující po právní moci rozsudku soudu, jímž bylo určeno, že toto okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Okolnost, jaká doba uplynula mezi přijetím rozhodnutí žalovaného o organizační změně a podáním výpovědi, zde není významná, neboť možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zákon neomezuje žádnou lhůtou; rozhodující je, zda v době doručení výpovědi existovaly (trvaly) předpoklady pro její podání stanovené v tomto ustanovení.

Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, podle něhož je výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 24. 11. 2008 neplatná, neboť tu není příčinná souvislost mezi organizační změnou přijatou žalovaným a nadbytečností žalobkyně, není správný; správný proto nemůže být ani rozsudek, který je na tomto závěru založen. NS ČR jej svým rozsudkem ze dne 27. 2. 2013 zrušil. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí také na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil NS ČR i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně

k dalšímu řízení.

Richard W. Fetter

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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 orgánem 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](#)