27. 9. 2023

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

Nadbytečnost zaměstnance jako důvod k výpovědi zaměstnance

Někteří zaměstnavatelé jsou nuceni aktuální ekonomickou situaci řešit propouštěním zaměstnanců. Dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu, že se stane zaměstnanec nadbytečným.

Výpověď pro organizační důvody

Mezi tzv. organizační důvody pro rozvázání pracovního poměru se řadí výpovědní důvody dle ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tj.

a. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
b. přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
c. 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Pro organizační důvody je možné vypovědět pracovní poměr ze strany zaměstnavatele, ale také je možné z těchto důvodů uzavřít mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodu o rozvázání pracovního poměru. V obou případech vzniká zaměstnanci právo na odstupné. Odstupné je vázané na délku trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele. Odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku přísluší zaměstnanci, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky. Nárok na odstupné nevzniká okamžikem učinění právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru /výpověď, dohoda/, ale až okamžikem vlastního skončení pracovního poměru. Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Pro platnost výpovědi z organizačních důvodů není nezbytné, aby v době jejího podání resp. doručení výpovědi z pracovního poměru, byly organizační změny již realizovány. Postačí, aby v této době již bylo o nich rozhodnuto. Pokud tak například zaměstnavatel ke dni 31. srpna 2023 ruší určité místo, může dát zaměstnanci, jehož se týká organizační změna výpověď z pracovního poměru tak, aby dvouměsíční výpovědní doba uplynula právě dnem 31. srpna, tedy před faktickým uskutečněním organizační změny a výpověď tak doručit zaměstnanci v měsíci červnu, aby dnem 1. července začala běžet výpovědní doba. Tento postup lze doporučit, protože pokud by zaměstnavatel výpověď doručil zaměstnanci až v měsíci srpnu a výpovědní doba začala běžet dnem 1. září a skončila dnem 31. října, v době výpovědní doby (měsíc září a říjen) by již fakticky zaměstnavatel neměl pro zaměstnance práci a pokud by jej nepřevedl na jinou práci, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by náležela náhrada mzdy, ačkoliv by zaměstnanci nemohl přidělovat práci.

Pro výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce musí být splněny 3 základní předpoklady:

- existence rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně,

- nadbytečnost zaměstnance,
- příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance, tj.

že zaměstnanec se stane nadbytečným právě a jen v důsledku tohoto rozhodnutí.

Nadbytečnost zaměstnance

Dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu, že se stane zaměstnanec nadbytečným. Zákoník práce blíže konkretizuje, kdy se zaměstnanec pro zaměstnavatele může stát nadbytečným. Zaměstnanec se může stát nadbytečným jen, pokud zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodne o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, nebo o jiných organizačních změnách. Základní podmínkou použitelnosti výpovědního důvodu je nadbytečnost zaměstnance. Druhou podmínkou je existence příčinné souvislosti mezi nadbytečností a organizačními změnami.

Nadbytečnost znamená, že zaměstnance již zaměstnavatel buď nepotřebuje, nebo by bylo neúčelné dále zaměstnance zaměstnávat vzhledem k malému přínosu pracovní činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele. Nadbytečnost může být početní nebo i profesní. Zaměstnavatel v důsledku této změny už nadále nepotřebuje práce vykonávané zaměstnancem buď vůbec, nebo v původním rozsahu. O nadbytečnost zaměstnance půjde tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance zaměstnat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Důvody této nemožnosti musí spočívat v tom, že zaměstnavatel nadále nepotřebuje práce konané zaměstnancem, a to buď vůbec, nebo alespoň v původním rozsahu nebo náplni. Uvedený stav může být dán vnitřními organizačními změnami, ale též snížením celkového počtu zaměstnanců. Závěr o nadbytečnosti zaměstnance musí vycházet z druhu práce, který má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy a z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon této práce zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni činnosti) pro zaměstnavatele nepotřebným. I když zaměstnavatel není vázán zákonným omezením v tom, s kterým konkrétním zaměstnancem rozváže pracovní poměr, k rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost může dojít jenom u těch zaměstnanců, jejichž pracovní činnost je toho druhu, že je pro zaměstnavatele v dané formě nadbytečná.

V praxi uznatelným důvodem nadbytečnosti z důvodu změny úkolů může být například změna vyučovaného studijního oboru na střední škole, uznatelným důvodem nadbytečnosti z důvodu technického vybavení zaměstnavatele může být například situace, kdy zaměstnavatel zavede strojní výrobu místo výroby ruční. Zvýšení efektivnosti práce může znamenat, že práci, kterou dříve vykonávalo deset zaměstnanců bez plného vytížení, může zvládnout i osm zaměstnanců s plným pracovním vytížením. Ostatní organizační důvody mohou zahrnovat například rozhodnutí zaměstnavatele, že práce dosud vykonávané zaměstnanci budou vykonávané podnikatelskými subjekty. V současné době mnozí zaměstnavatelé přistupují právě k tomuto výpovědnímu důvodu, za organizační změny lze považovat například situaci, kdy v důsledku úbytku zakázek dochází k sloužení pracovišť zaměstnavatele nebo k snížení počtu zaměstnanců.

Nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací. Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013 vyplývá, že rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce může být realizováno nejen snížením fyzického počtu zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele vykonávají práci ve stanovené týdenní pracovní době, a rozvázáním pracovního poměru s těmi z nich, kteří se v důsledku tohoto rozhodnutí zaměstnavatele stali nadbytečnými, ale i sjednáním kratší pracovní doby se zaměstnanci vykonávajícími práci ve stanovené týdenní pracovní době nebo s některými z nich. Odmítne-li zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a jehož práce není v tomto rozsahu pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, uzavřít se

zaměstnavatelem dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby, je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 písm. c), neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným.

Rozhodnutí o organizačních změnách dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce

K tomu, aby mohl zaměstnavatel přikročit k podání výpovědi zaměstnanci z důvodu jeho nadbytečnosti, musí být nejprve rozhodnuto o vnitřních organizačních změnách, avšak tyto změny nemusí být ještě fakticky realizovány. Nadbytečný zaměstnanec, jehož se týká organizační změna, může dostat výpověď z pracovního poměru před faktickým uskutečněním organizační změny tak, aby dvouměsíční výpovědní doba uplynula dnem účinnosti organizační změny. Zároveň ale dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 06. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97 výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.

Forma rozhodnutí o organizačních změnách nemusí být písemná, ale musí být přijata způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, že bylo rozhodnutí přijato. Zákoník práce nestanoví, že by rozhodnutí o organizační změně, v jejímž důsledku se zaměstnanec stane nadbytečným, muselo být přijato vždy jen písemně a ani nepředpokládá, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Rozhodnutí o organizační změně musí být z povahy věci přijato před podáním výpovědi. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s takovým rozhodnutím musí být seznámen. Postačí však, když s takovým rozhodnutím bude zaměstnanec seznámen až ve výpovědi z pracovního poměru. Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 02. 02. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004 vyplývá, že zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance, s nímž rozvazuje (hodlá rozvázat) pracovní poměr výpovědí dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce s rozhodnutím zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, v důsledku kterých se stal pro zaměstnavatele nadbytečným, i když obsahuje skutečnosti tvořící jeho obchodní tajemství.

Soud v případném sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru nepřezkoumává samotné rozhodnutí o organizační změně, ale pouze hodnotí, zda jej učinil (vydal) ten, kdo je k tomu oprávněn, a zda bylo skutečně přijato. Ve výpovědi z pracovního poměru musí být rozhodnutí o organizačních změnách jasně skutkově formulováno, aby bylo zřejmé, že je výpověď dána zaměstnanci z důvodu nadbytečnosti, aby nebylo možné zaměnit tento výpovědní důvod s jinými.

Příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance

Podmínkou platnosti výpovědi danou zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu nadbytečnosti je příčinná souvislost mezi organizačními změnami u zaměstnavatele a nadbytečností ze strany zaměstnance. O příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce jde jen tehdy, nastala-li (nastane-li) nadbytečnost určitého zaměstnance následkem uskutečnění rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách, tedy bylo-li rozhodnutí o organizačních změnách (jeho realizace u zaměstnavatele) bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance. Zaměstnavatel proto nemůže uplatnit výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. c), jestliže k nadbytečnosti zaměstnance došlo nikoliv v důsledku organizačních opatření, ale v příčinné souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců. Neobstála by zřejmě ani námitka či odůvodnění zaměstnavatele, že nově přijímaní zaměstnanci mají vyšší kvalifikaci apod. I v případě, že zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, je výpověď z pracovního poměru daná podle ust. § 52 písm. c) neplatná, jestliže zaměstnanec ještě před doručením výpovědi pozbyl ze zdravotních důvodů způsobilost dále vykonávat dosavadní práci.

V případném soudním řízení o neplatnosti výpovědi nese důkazní břemeno zaměstnavatel. Je na zaměstnavateli, aby prokázal, že se zaměstnanec pro něj stal nadbytečným a že je tato nadbytečnost v přímé souvislosti s organizačními změnami, o kterých rozhodl. Ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce má procesní povinnost tvrdit a prokázat, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, vždy zaměstnavatel, který také nese procesní odpovědnost (břemeno tvrzení a břemeno důkazní) za to, že za řízení nebudou všechny rozhodné skutečnosti tvrzeny nebo prokázány.

Nejvyšší soud ČR se rovněž zabýval sporem, kdy bylo zaměstnavatelem přijato rozhodnutí o organizační změně, spočívající ve změně organizace práce a stanovení nového kvalifikačního požadavku (v daném případě znalosti německého jazyka) a z tohoto důvodu byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr pro nadbytečnost zaměstnance. Otázkou v uvedeném sporu bylo použití odpovídajícího výpovědního důvodu, a to nadbytečnost zaměstnance nebo nesplňování požadavků pro řádný výkon jeho práce. V rozsudku ze dne 03. 06. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2383/2008 soud dospěl k závěru, že i když je zaměstnavatel oprávněn stanovit požadavky, které jsou nezbytné pro výkon určité práce, a i když splněním těchto požadavků smí podmínit sjednání nebo změnu pracovního poměru ohledně této práce (a zaměstnanec nesplňující nově stanovené požadavky se z tohoto důvodu stává „nadbytečným“), nelze tento stav kvalifikovat ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť práce doposud zaměstnancem vykonávaná neodpadla, pouze byly pro její výkon stanoveny jiné (nové) požadavky.

Výběr nadbytečného zaměstnance

Zákoník práce neurčuje kritéria pro výběr zaměstnanců, s nimiž má být rozvázán pracovní poměr. Zaměstnavatel si tedy může vybrat, kterému zaměstnanci dá výpověď (nebo mu navrhne uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru). O výběru nadbytečného zaměstnance rozhoduje výlučně zaměstnavatel. Soud nemá v řízení o neplatnost výpovědi možnost přezkoumávat, proč byl určitý zaměstnanec vybrán jako nadbytečný, pokud měl zaměstnavatel podle rozhodnutí o organizačních změnách na výběr, kteří zaměstnanci u něj zůstanou pracovat a se kterými bude rozvázán pracovní poměr. Zároveň to ale neznamená, že by směl zaměstnavatel při výběru nadbytečného zaměstnance postupovat diskriminačně. Otázkou diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců se zabýval Ústavní soud ČR, který ve svém nálezu ze dne 30. 04. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08 shrnul „Je samozřejmé, že záleží především na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví. Volnost ve vytváření potřebného pracovního kolektivu za účelem podnikání vyplývá z Listinou garantovaného práva svobodně podnikat. Na rozhodnutí vycházejícím z konkrétní a aktuální potřeby zaměstnavatele pak musí být ponecháno i to, zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám, které se mohou promítnout i do personálního obsazení jeho pracovišť. Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivu v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou. V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné. Naopak, je žádoucí pozorně zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen jejich věk (eventuálně snad jiný znak, který byl zákoníkem práce vyloučen).“

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.

Rozhodujícím kritériem pro výběr zaměstnanců nemusí být jen nadbytečnost celkového počtu zaměstnanců, ale pro zaměstnavatele může být zaměstnanec nadbytečným i z hlediska jeho kvalifikace či profese. Znamená to tedy, že zaměstnavatel může sice nabírat nové zaměstnance, ale může zároveň propouštět zaměstnance z organizačních důvodů z jiných profesí. Nejvyšší soud České republiky k tomu v rozhodnutí ze dne 25. 08. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2735/2004 uvedl, že *„rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám.“* Zároveň ale soud rovněž v uvedeném případě dospěl k závaru, že *„zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, příp. obsazení tohoto místa některým ze stávajících zaměstnanců, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu.“*

Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost (případně zaměstnavatel toto místo obsadí některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu a v takovém případě nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, 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 se totiž z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající kupř. pouze v jeho osobě, podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce (dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 01. 2009, sp. zn. 21 Cdo 440/2008).

Nejvyšší soud ČR se rovněž zabýval otázkou výběru nadbytečného zaměstnance při odpadnutí části pracovní náplně v důsledku organizační změny týkající se jiné organizační jednotky. Z rozhodnutí ze dne 06. 09. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3446/2006 vyplývá, že *„dotýká-li se organizační změna relativně samostatné organizační jednotky zaměstnavatele tak, že určitá práce je potřebná jen v omezeném rozsahu, nelze oprávnění zaměstnavatele k výběru nadbytečného zaměstnance vztáhnout na libovolného zaměstnance působícího kdekoliv jinde v rámci zaměstnavatele, na jehož pracovní místo (pracoviště) neměla organizační změna žádný vliv, jen proto, že vzhledem k obsahu ujednání o místu výkonu práce v pracovní smlouvě měl zaměstnavatel před organizační změnou právo, aby v rámci své dispoziční pravomoci tomuto zaměstnanci přiděloval práci v pracovním místě, které bylo rozhodnutím o organizační změně zrušeno.“*

Jana Strachoňová Drexlerová

e-mail: office@drexlerova.cz

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- 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?