

6. 2. 2015

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

Nadbytečnost zaměstnance při odmítnutí kratší pracovní doby

Nejvyšší soud ČR rozšířil možnost zaměstnavatele aplikovat výpovědní důvod nadbytečnost zaměstnance, neboť vyšší efektivnosti práce lze podle soudu dosáhnout i snižováním úvazků namísto snižování fyzického počtu zaměstnanců.

Počet žáků školy, ve které zaměstnankyně pracovala jako učitelka, poklesl ve školním roce 2012/2013 oproti předchozímu školnímu roku o 27 a objem platových prostředků pro pedagogy byl škole jejím zřizovatelem pro tento školní rok snížen o 303.568,- Kč. Dne 20. 6. 2012 žalovaná přijala organizační opatření spočívající ve „snížení základních úvazků některých učitelů“ s tím, že v případě jejich nesouhlasu se změnou pracovní smlouvy spočívající ve snížení pracovního úvazku s nimi bude rozváznán pracovní poměr podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Škola jako zaměstnavatelka se poté obrátila na zaměstnankyni s návrhem na snížení jejího „základního“ úvazku (přímé vyučovací povinnosti) z 21 hodin na 19,5 hodin týdně. Protože zaměstnankyně tento návrh odmítla, doručila jí zaměstnavatelka dne 28. 6. 2012 výpověď z pracovního poměru „pro nadbytečnost v důsledku projednaných organizačních změn“.

Spor o platnost výpovědi dospěl až k Nejvyššímu soud ČR, který tak řešil dosud judikatorně nevyřešenou otázku, zda zaměstnanec, který vykonává práci učitele u zaměstnavatele, který je školou, se stane nadbytečným ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, jestliže odmítl návrh zaměstnavatele na sjednání kratší pracovní doby, k němuž zaměstnavatel přistoupil poté, co mu byl v důsledku poklesu počtu žáků zřizovatelem snížen objem platových prostředků pro zaměstnance. Nejvyšší soud ČR tuto otázku svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 4442/2013, ze dne 20. 11. 2014 zodpověděl kladně.

Kdy lze propouštět pro nadbytečnost

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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce patří to, že zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Takové rozhodnutí musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.

Pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud 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 zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti 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. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. 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.

Řešení právní otázky

Rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně, vzhledem k němuž se zaměstnanec stane nadbytečným, je též rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Takové rozhodnutí může být realizováno nejen snížením fyzického počtu zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele vykonávají práci ve stanovené týdenní pracovní době (§ 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce), a rozvázáním pracovního poměru s těmi z nich, kteří se v důsledku tohoto rozhodnutí zaměstnavatele stali nadbytečnými, ale i sjednáním kratší pracovní doby (pod rozsah stanovený v § 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce) se zaměstnanci vykonávajícími práci ve stanovené týdenní pracovní době nebo s některými z nich (snížením tzv. přepočteného stavu zaměstnanců), neboť zaměstnancům, s nimiž zaměstnavatel sjednal kratší pracovní dobu, přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době (srov. § 80 zákoníku práce), a zvýšení efektivnosti práce sledovaného touto organizační změnou (snížení nákladů zaměstnavatele na mzdy nebo platy) lze proto tímto způsobem dosáhnout stejně jako v případě snížení fyzického počtu zaměstnanců vykonávajících práci ve stanovené týdenní pracovní době. 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 (srov. § 40 odst. 1 a § 80 zákoníku práce), je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi uvedený v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným.

Posouzení případu

V projednávané věci žalovaná škola vzhledem k poklesu počtu žáků a s tím spojenému snížení platových prostředků pro pedagogy rozhodla o organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců, kteří u ní pracovali jako učitelé, tím způsobem, že dojde ke snížení rozsahu hodin přímé pedagogické povinnosti (ust. § 23 zákona č. [563/2004](#) Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů) některých učitelů, se kterými bude sjednána kratší pracovní doba. Protože žalobkyně, která patřila mezi zaměstnance, vůči nimž se žalovaná rozhodla uplatnit tento postup, odmítla se žalovanou uzavřít dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby (o 1,5 hodin týdně), stala se vzhledem k rozhodnutí žalované o snížení stavu zaměstnanců (učitelů) nadbytečnou, a žalovaná jí proto byla oprávněna dát výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

Na nadbytečnosti žalobkyně vzhledem k rozhodnutí žalované o uvedené organizační změně nemohla nic změnit ani žalobkyní namítaná okolnost, že žalovaná dne 14. 6. 2012 přijala novou zaměstnankyni Mgr. L. N., neboť tato zaměstnankyně byla přijata ještě před tím, než byla žalobkyni dána výpověď, a tedy na jiné pracovní místo než to, které se uvolnilo odchodem žalobkyně. Kromě

toho rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance ani není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, neboť zákon zaměstnavatelům umožňuje, aby z hlediska svých potřeb regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení.

Adolf Maulwurf

© 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 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](#)