14. 6. 2021

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

Neplatnost výpovědi pro nadbytečnost u pedagogických pracovníků

Zaměstnavatel může dát obecně zaměstnanci výpověď z pracovního poměru jen z důvodů taxativně vymezených zákoníkem práce[1]. Jedním z těchto důvodů je tzv. nadbytečnost zaměstnance, kdy se stane 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.[2]

Pro to, aby byl splněn výpovědní důvod nadbytečnosti zaměstnance, musí být kumulativně splněny tři předpoklady, a to 1. rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách; 2. nadbytečnost zaměstnance; a 3. příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.[3]

Stav nadbytečnosti zaměstnance je pak definován tím, zda je práce zaměstnance vyplývající ze sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě pro zaměstnavatele zcela nebo v dosavadním rozsahu potřebná. K takovému závěru je nutné dojít na základě rozhodnutí o organizační změně. [4] Zaměstnanec je tedy pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě.[5]

Co se týče příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance, je vždy nutné posoudit, zda bylo rozhodnutí o organizační změně, resp. její realizace bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance.[6] Pokud by bylo účelu organizační změny dosaženo jinak, např. by byl stav zaměstnanců snížen rozvázáním pracovního poměru s jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané pracovní doby v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou u jiných zaměstnanců, nebyla by nadbytečnost zaměstnance s rozhodnutím o organizační změně v příčinné souvislosti.[7] Přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je také zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu.[8]

Pokud by navíc rozhodnutím zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné cíle a přijetí organizační změny by bylo zaměstnavatelem pouze předstíráno za účelem zastřít jeho skutečné záměry, nebyl by naplněn první z předpokladů výpovědního důvodu pro nadbytečnost.[9] Jestliže by tedy rozhodnutí zaměstnavatele nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž by 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 a podle svého obsahu nebo účelu by rozhodnutí o organizační změně směřovalo k jinému cíli, byla by výpověď postavená na jeho základu neplatná.[10]

Poněkud složitá důkazní situace však může nastat v případě sporu mezi zaměstnancem, který působí jako pedagogický pracovník a zaměstnavatelem – školou, neboť v takovém případě může zaměstnavatel rozdělit např. vyučovací hodiny propuštěného učitele mezi ostatní zaměstnance. Na

první pohled se může zdát, že toto uspořádání je pro zaměstnavatele efektivnější a organizační změně by nebylo co vytknout. Je však třeba se zaměřit na určitá specifika ve vztahu k těmto pedagogickým pracovníkům.

Pedagogičtí pracovníci vykonávají tzv. přímou pedagogickou činnost.[11] Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti je stanoven ředitelem školy[12], a to v souladu s přílohou k nařízení vlády o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.[13]

Pedagogickému pracovníkovi náleží za hodinu přímé pedagogické činnosti, kterou vykonává nad rozsah stanovený nařízením vlády, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku. Takové hodiny bývají označované jako tzv. přespočetné nebo nadúvazkové hodiny.[14]

Jelikož smyslem a účelem právní úpravy rozsahu přímé pedagogické činnosti je zejména předcházet nadměrnému zatížení pedagogických pracovníků, lze pedagogickému pracovníkovi nařídit nebo s ním dohodnout výkon přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah jen výjimečně, jde-li o vážné provozní důvody. Na základě rozhodnutí o organizační změně ve smyslu zákoníku práce proto nelze hodiny přímé pedagogické činnosti propuštěného zaměstnance rozdělit mezi zbylé pedagogické pracovníky a vědomě jim tak vytvářet stálé přespočetné hodiny. Legitimitu takové organizační změny nelze odůvodnit ani tím, že rozdělení pouze malého počtu přespočetných hodin mezi ostatní pedagogické pracovníky vede k finanční úspoře. [15][16]

Organizační změna může spočívat také ve změně kvalifikačního složení pedagogických pracovníků a nadbytečnost sama o sobě nemusí znamenat toliko snížení počtu zaměstnanců. V takovém případě je však nezbytné, aby byl výpovědní důvod tímto způsobem ve výpovědi z pracovního poměru skutkově vymezen. Pokud by tomu tak nebylo a zaměstnavatel by přijal jiného pedagogického pracovníka, byť s odlišnou aprobací, avšak stále se sjednaným druhem práce v pracovní smlouvě např. učitel, nebyla by výpověď v příčinné souvislosti s rozhodnutím o organizační změně.[17][18]

Je tedy na škole, jakožto zaměstnavateli, aby v každém jednotlivém případě provedl řádně rozhodnutí o organizační změně, která má vést ke snížení počtu pedagogických pracovníků a vyhnul se následnému přerozdělování zbylých hodin přímé pedagogické činnosti mezi další zaměstnance, a tedy také možnému riziku soudního sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru.

Mgr. Lucie Drozdová

Brož Sokol Novák
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Advokátní kancelář Brož & Sokol & Novák s.r.o.

Sokolská třída 60
120 00 Praha 2

Tel.: +420 224 941 946
Fax: +420 224 941 940

e-mail: advokati@akbsn.eu

---

[1] § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[2] § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[3] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s

[4] Tamtéž

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001

[6] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s

[7] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003

[8] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001

[9] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s

[10] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003

[11] § 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

[12] § 23 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

[13] Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů

[14] § 132 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[15] Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 20. 9. 2016, č.j. 16 Co 42/2016-347

[16] Usnesením Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2018, sp. zn. 21 Cdo 735/2017 bylo odmítnuto dovolání gymnázia jako žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 20. 9. 2016, č.j. 16 Co 42/2016-347

[17] Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích – pobočka v Táboře ze dne 16. 11. 2007, č.j. 25 Co 640/2007-36

[18] Usnesením Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 440/2008 bylo zamítnuto dovolání školy jako žalované proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích – pobočka v Táboře ze dne 16. 11. 2007, č.j. 25 Co 640/2007-36

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

Další články:

- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě
- Aktuality z práva internetu: kybernetická bezpečnost a online řešení sporů
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?
- Byznys a paragrafy, díl 25.: Započtení
- Zrušení bytového spoluvlastnictví včetně limitů soudní ingerence
- 2. díl ze série Pravidla a odpovědnost při provozování zimních sportů: Povinnosti provozovatele při závodech a trénincích: zabezpečení tratí a oddělení veřejného a sportovního provozu
- Protokol o předání díla jako podmínka zaplacení jeho ceny a k možné změně soudní praxe
- Rozsáhlá novela rodinného práva účinná od 1.1.2026
- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů