

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 efektivity 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 efektivity 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 efektivity 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 základě 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 označovány 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 nařídít 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 stále 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 aprobační, 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**



[Advokátní kancelář Brož & Sokol & Novák s.r.o.](http://www.broz-sokol-novak.cz)

Sokolská třída 60  
120 00 Praha 2

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

e-mail: [advokati@akbsn.eu](mailto: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 – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě – zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)