6. 9. 2017

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

Organizační změna rušící místo s kratší pracovní dobou s ohledem na potřebu plné pracovní doby: Je zaměstnanec nadbytečný?

Organizační změna rušící místo s kratší pracovní dobou s ohledem na potřebu plné pracovní doby: Je zaměstnanec nadbytečný?

Nejvyšší soud ČR řešil právní otázku, zda se může stát zaměstnanec v příčinné souvislosti s organizační změnou spočívající ve zrušení pracovního místa s kratší pracovní dobou, na kterém podle pracovní smlouvy zaměstnanec působil a nahrazením jej pracovním místem s týmž druhem práce, ale se stanovenou týdenní pracovní dobou, nadbytečným ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

Nejvyšší soud posuzoval spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost, kterou zaměstnavatel odůvodnil organizační změnou spočívající ve zrušení pracovního místa, které zastával zaměstnanec s kratším pracovním úvazkem (kratší pracovní dobou, kterou se zaměstnavatelem sjednal), zatímco zaměstnavatel potřeboval zaměstnávat na stejný druh práce zaměstnance s plnou pracovní dobou (na plný úvazek). Zaměstnavatel posléze přijal do pracovního poměru jiného zaměstnance se stejnou pracovní náplní, avšak na plný pracovní úvazek.

Podstata nadbytečnosti vychází z druhu práce

Nejvyšší soud ČR v odůvodnění svého rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4485/2016, ze dne 22. 3. 2017 připomněl zejména, že skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu; v takovém případě totiž 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. **Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce tehdy, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce, pro zaměstnavatele není na základě rozhodnutí o organizačních změnách zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) v dalším období potřebná.** Závěr o nadbytečnosti konkrétního 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) pro zaměstnavatele nepotřebným.

Při přechodu z plné na kratší pracovní dobu je výpověď možná

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, 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 (ust. § 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, 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** (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, spis. zn. 21 Cdo 4442/2013).[1]

Při přechodu z kratší na plnou pracovní dobu je výpověď neplatná

Nadbytečnost zaměstnance musí být posuzována pouze s ohledem na druh práce (daný rozsahem - náplní), který zaměstnanec podle pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává a jehož ujednání patří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy. Vedle podstatných (esenciálních) náležitostí si mohou účastníci v pracovní smlouvě dohodnout i další (pracovní a mzdové) podmínky, na kterých mají zájem, mezi něž patří (mimo jiné) také ujednání kratší pracovní doby podle ust. § 80 zákoníku práce. **Ujednání o dalších (pracovních a mzdových) podmínkách však nemohou být zvažována při posuzování nadbytečnosti zaměstnance ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, která je (v příčinné souvislosti s organizační změnou) dána pouze další (ne)potřebností druhu práce zaměstnance pro zaměstnavatele.** Zaměstnanec se tedy nemohl v posuzovaném případě stát pro zaměstnavatele nadbytečným, neboť druh práce, který zaměstnanec pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy vykonával, se nestal pro zaměstnavatele v příčinné souvislosti s organizační změnou nepotřebným, ale zaměstnavatel jej nadále potřeboval ve větším rozsahu. (Pro právní posouzení nemá význam, zda zaměstnavatel nabídl zaměstnanci změnu pracovní smlouvy spočívající v ujednání stanovené (plné) týdenní pracovní doby namísto kratšího úvazku, anebo nikoliv.)

Zaměstnanec se nemůže stát nadbytečným ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce v příčinné souvislosti s organizační změnou, která spočívá ve zrušení pracovního místa s kratší pracovní dobou, na kterém podle pracovní smlouvy zaměstnanec působil a nahrazením jej pracovním místem s týmž druhem práce, ale se stanovenou týdenní pracovní dobou. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4485/2016, ze dne 22. 3. 2017).

Richard W. Fetter

[1] Dostupné na www, k dispozici >>> zde.

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

Další články:

- 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?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti