

24. 7. 2018

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

Plánovaná výpověď pro nadbytečnost

V praxi se často setkáváme s případy, kdy zaměstnavatelé v případě tzv. nadbytečnosti zaměstnance postupují sice v souladu se zákonem, ale ne příliš ekonomicky.



Zaměstnavatelé řešící organizační změny na poslední chvíli pak dají nadbytečnému zaměstnanci výpověď z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP"), přičemž současně rozhodují o příslušné organizační změně.

Na straně zaměstnavatele pak dochází k situaci, že zaměstnanci běží výpovědní doba (která může být za určitých okolností až tříměsíční, viz § 51 odst. 2 ZP, pokud je výpověď dána na začátku kalendářního měsíce), ale zaměstnanec nemá současně práci, kterou by pro zaměstnavatele vykonával, neboť jeho pracovní pozice byla zrušena, sloučena s jinou apod. V takovém případě je ale na zaměstnavateli, aby zaměstnanci až do skončení pracovního poměru (do uplynutí výpovědní doby) platil náhradu mzdy ve smyslu § 208 ZP ve výši průměrného výdělku.

Z ekonomického hlediska však zaměstnanec nepracuje (nevytváří pro zaměstnavatele žádné hodnoty), ale náleží mu stejná, ne-li vyšší finanční částka a to stejně jako by pracoval. Na straně zaměstnavatele se tak jedná o výdaj bez jakékoliv protihodnoty. V případě, že vezmeme v potaz také případný nárok na odstupné dle § 67 ZP, vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci finanční plnění ve výši mzdy za 3 až 6 měsíců[1], aniž by tento zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonal jakoukoliv práci, pouze tedy v důsledku velmi špatného načasování.

Vydeme-li z předpokladu, že nadbytečnost zaměstnance je v drtivé většině případů problém, který se po delší dobu vyvíjí a lze jej tedy předvídat, je velmi jednoduchým a elegantním řešením dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost pro organizační změnu, o které sice bylo rozhodnuto, ale která nastane až v budoucnu. V takovém případě bude dotčený zaměstnanec konat práci až do uplynutí výpovědní doby a nebude se tak pro zaměstnavatele jednat o mrtvý výdaj.

Výše uvedený postup je rovněž předpokládán a aprobován judikaturou:

"Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců reflektuje skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost plnit svou povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, neboť zaměstnanec se pro něj stává od účinnosti organizačních změn nadbytečným. Má-li být proto takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni přecházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před tím, než se u zaměstnavatele příslušné organizační změny skutečně realizovaly), totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec 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 pracovní poměr skončí na základě výpovědi podané podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce až po dni, v němž u zaměstnavatele nastaly přijaté organizační změny, nemá to samozřejmě na platnost výpovědi vliv, neboť v takovém případě bylo rozhodnutí o organizační změně příčinou nadbytečnosti zaměstnance. Tento názor je i v současné době jako správný přijímán a dovolací soud neshledává důvod k jeho změně."[2]

Pokud si výše uvedené rozhodnutí vysvětlíme na příkladu, bude to vypadat takto:

Zaměstnavatel rozhodne dne 29. 6. 2018 o organizační změně, která bude účinná od 1. 9. 2018. Téhož dne (29. 6. 2018) doručí zaměstnanci, který se stal nadbytečným, výpověď. Výpovědní doba tak dotčenému zaměstnanci uplyne dne 31. 8. 2018, přičemž nadbytečným se stává v den následující, tedy v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu výše citovanou.

Výše nastíněný postup, byť se může zdát na první pohled komplikovaný, může zaměstnavateli ušetřit poměrně zásadní mzdové náklady a nejedná se přitom o nic jiného, než o jednoduché plánování.



Mgr. Jakub Oliva,
advokát

[ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

e-mail: oliva@arws.cz
Tel.: +420 732 441 267

[1] Min. 2 měsíční výpovědní doba + min. 1 měsíční odstupné, nebo až 3 měsíční výpovědní doba (§ 51 odst. 2 ZP) + 3 měsíční odstupné.

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1790/2000; soubor civilních rozhodnutí a stanovisek NS, 10/2001.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | 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](#)