26. 4. 2012

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

Snižování stavu nebo obměna kvalifikačního složení zaměstnanců a několik dalších poznámek k výpovědi pro nadbytečnost dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce

Jedním z důvodů pro rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je nadbytečnost zaměstnance ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.[1] Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu (např. svého zřizovatele) o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

V době nejrůznějších úsporných opatření zaměstnavatelů podnikatelského sektoru z důvodu panujícího hospodářského útlumu a spíše proklamovaného, než reálně prováděného, propouštění ve státní a veřejné správě a službách lze shledat otázky rozvázání pracovního poměru výpovědí (popř. dohodou) právě z důvodu dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce [2] ještě aktuálnějšími než jindy. Snad proto přijde vhod několik poznámek k otázkám snižování stavu nebo obměny kvalifikačního složení zaměstnanců jako důvodu k výpovědi dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. K výpovědi pro nadbytečnost, jako zřejmě při praktickém uplatnění (využití) nejkomplikovanějšímu z organizačních výpovědních důvodů, [3] existuje poměrně bohatá judikatura. [4]

Nutná je příčinná souvislost

Mezi provedenou organizační změnou (např. změnami v úkolech zaměstnavatele, jeho technického vybavení nebo jinými organizačními změnami, např. v důsledku sloučení útvarů nebo rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce) a nadbytečností zaměstnance musí být příčinná souvislost. Vždy musí jít o organizační změny uvnitř zaměstnavatele. Výpovědní důvod by neexistoval, kdyby sice na pracovišti probíhaly vnitřní organizační změny, avšak zaměstnavatel by chtěl rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem na zcela odlišném pracovišti (např. v jiné provozovně) nebo vykonávajícím práce, které nejsou s probíhajícími změnami v žádném vztahu. (Zaměstnavatel nemůže dát výpověď z tohoto důvodu také tehdy, jestliže nadbytečnost vznikla nikoliv v důsledku vnitřních organizačních opatření, ale v příčinné souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců. Neobstála by zřejmě ani námitka či odůvodnění zaměstnavatele, že noví přijímaní zaměstnanci mají vyšší kvalifikaci apod. Zde by mohla přicházet v úvahu výpověď ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.) [5] O příčinnou souvislost rovněž nejde, jestliže předpokládané snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce má nastat jinak, bez nutnosti rozvázat pracovní poměr, např. v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru na dobu určitou jiných zaměstnanců.

Z judikatury: [6]

„Rozhodne-li zaměstnavatel nebo příslušný orgán o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců (srov. 21 Cdo 2580/2003).“

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1717/2005, ze dne 11. května 2006)

„Výpověď z pracovního poměru, kterou dal zaměstnavatel zaměstnanci podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, je neplatná, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž 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 směřovalo k jinému cíli.”

(Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. dubna 2004, spis. zn. 21 Cdo 2204/2003)

O příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce jde jen tehdy, nastala-li nadbytečnost určitého zaměstnance následkem provedení (uskutečnění) rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách, tedy bylo-li rozhodnutí o organizačních změnách (jeho realizace u zaměstnavatele) bezprostřední příčinou nadbytečnosti zaměstnance.

Z judikatury:

„Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám.

Z toho, že nadbytečnost zaměstnance ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je dána tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě, vyplývá, že skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost (případně zaměstnavatel toto místo obsadí některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu; v takovém případě 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. Jestliže se totiž z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající kupř. pouze v jeho osobě, podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

V projednávané věci měla být nadbytečnost zaměstnance vyvolána, jak uvedl zaměstnavatel v dopise, pouze „v důsledku ukončení rodičovské dovolené jedné naší zaměstnankyně“. O změně kvalifikační

struktury (aprobace) zaměstnanců není ve výpovědi z pracovního poměru žádná zmínka. I kdyby bylo správné tvrzení zaměstnavatele, že o organizační změně spočívající ve snížení počtu učitelů o jednoho bylo rozhodnuto na poradě (ze zápisu z porady to však nevyplývá), nezbytný předpoklad pro dání platné výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, spočívající v existenci příčinné souvislosti mezi nadbytečností zaměstnance a přijatou organizační změnou, prokázán nebyl. Zaměstnavatel totiž ještě v průběhu výpovědní doby přijal dalšího učitele, z čehož vyplývá, že zaměstnanec nemohl být v důsledku (možného) organizačního opatření nadbytečný. Jestliže by ale měla nadbytečnost zaměstnance spočívat ve změně kvalifikační struktury zaměstnanců, bylo nezbytné, aby takový výpovědní důvod byl ve výpovědi z pracovního poměru skutkově vymezen. Protože nadbytečnost žalobce byla odůvodněna návratem učitelky z rodičovské dovolené, a zaměstnavatel ani netvrdil, že by přijal jiná rozhodnutí o změně úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních opatřeních, na základě kterých by se stal zaměstnanec pro něj nadbytečným, a protože zaměstnavatel poté přijal dalšího zaměstnance – učitele, nemohl pouze návrat učitelky z rodičovské dovolené mít za následek, že se zaměstnanec (se sjednaným druhem práce „učitel“) stal pro zaměstnavatele nadbytečným.“

(Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 440/2008, ze dne 22. ledna 2009)

Rozhoduje druh práce

Zaměstnanec je nadbytečným tehdy, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci v ní sjednaného druhu práce, pro zaměstnavatele není na základě rozhodnutí o organizačních změnách zcela nebo v dosavadním (plném) rozsahu (náplni) potřebná.

Z judikatury:

„Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce tehdy, nemá-li zaměstnavatel - s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně - možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě.

Jestliže se však z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající například pouze v jiném organizačním uspořádání podniku podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.“

(Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2739/2008, ze dne 2. července 2009)

„Rozhodne-li zaměstnavatel, že činnost dosud vykonávanou zaměstnancem bude nadále zajišťovat jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v pracovněprávním vztahu a že proto tímto zaměstnancem zastávané pracovní místo bude z důvodu úspory finančních prostředků zrušeno, je dán důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, ledaže jde o plnění běžných úkolů zaměstnavatele, vyplývajících z předmětu jeho činnosti.“

(Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. listopadu 2003, spis. zn. 21 Cdo 733/2003)

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. [7] Dopadá-li přijatá organizační změna na práci více zaměstnanců a jsou-li nadbytečnými pro zaměstnavatele jen někteří z nich, rozhoduje, o výběru nadbytečného zaměstnance zaměstnavatel; soud není (ani v řízení o neplatnost výpovědi) oprávněn, v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. [8]

Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost ovšem není nutně podmíněno celkovým snížením počtu zaměstnanců. Tento výpovědní důvod může být uplatněn, i když jinak dochází ke zvyšování počtu zaměstnanců. Není vyloučeno, aby při nedostatku zaměstnanců určité profese nebo kvalifikace zaměstnavatel přijímal další pracovní síly při organizačních změnách a zvyšoval jejich počet a zároveň aby měl nadbytek zaměstnanců jiného povolání.

Z judikatury:

„Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost (případně zaměstnavatel toto místo obsadí některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu; v takovém případě 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. Jestliže se totiž z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající kupř. pouze v jeho osobě, podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.“

(Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2735/2004, ze dne 25. srpna 2005)

Závěr

Výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je tedy založen na splnění třech základních předpokladů:

1. rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
2. nadbytečnosti zaměstnance,
3. příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.

Richard W. Fetter

---

[1] Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[2] Jakož i z jiných tzv. organizačních výpovědních důvodů (k tomu viz též následující poznámku), problematika dalších organizačních výpovědních důvodů dle ust. § 52 písm. a) a b) zákoníku práce však není předmětem výkladu tohoto příspěvku.
[3] Jde o výpovědní důvody z důvodu u zaměstnavatele probíhajících nebo chystaných organizačních změn specifikované v ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, tedy spočívající v tom, že se zaměstnavatel nebo jeho část ruší (písm. a), že se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje (písm. b), že zaměstnanec stal v důsledku organizační změny nadbytečným (písm. c). Za „organizační změny“

se zpravidla označují všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova podniku nebo na výkon jiných jeho činností (úkolů), kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávním vztahu; výpovědním důvodem jsou tehdy, mají-li za následek, že zaměstnavatel nemá nadále (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnancům nebo některým z nich práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo v místě, sjednaném jako místo výkonu práce, nebo že se jeden nebo více zaměstnanců pro něho stalo nadbytečnými, neboť zaměstnavatel má sice možnost přidělovat všem svým zaměstnancům nadále práci podle pracovní smlouvy, avšak práce některého (některých) z nich pro něho nadále není potřebná. Srovnej Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2010, C. H. BECK.
[4] Koneckonců svědčí o tom i příspěvky na www.epravo.cz zabývající se spornými případy – pracovně-právními spory o (ne)platnost rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost s judikaturním významem, srovnej např. Herdová, E., Gajdarus, J.: Výpověď pro nadbytečnost po návratu z mateřské dovolené, 66191, epravo.cz, 10. 9. 2010; >>> zde, Maulwurf, A.: 80033. Ústavní soud k diskriminaci z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů, 3. 2. 2012; >>> zde.
[5] Srovnej Jouza, L.: Snižování počtu zaměstnanců, Poradce veřejné správy č. 3/2008, Poradce s.r.o.
[6] Některé z dále citovaných právních vět autor přiměřeně upravil pro použití podle aktuální právní úpravy.
[7] Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3338/2006, ze dne 18. října 2007: „Z hlediska posouzení existence předpokladů výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance není významné, zda po skončení pracovního poměru jiný zaměstnanec, který má v rámci kumulace funkcí převzít funkci po propuštěném zaměstnanci, bude splňovat pro tuto funkci předpoklady stanovené právními předpisy a zda zaměstnavatel bude z tohoto důvodu snášet případné sankce uložené státními orgány.“ (V daném případě řešeném Nejvyšším soudem argumentoval zaměstnanec, že se nemohl stát nadbytečným, jestliže jako jediný splňoval u zaměstnavatele kvalifikační předpoklady pro výkon práce vodohospodáře a jeho práci převzal v rámci kumulace funkcí zaměstnanec, který kvalifikaci požadovanou zvláštním právním předpisem nevykazoval. Nejvyšší soud ale jeho názoru ale nepřisvědčil. Vycházel z toho, že rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně není právním úkonem, soud ho proto nemůže přezkoumávat z hlediska jeho platnosti, jen se může v této souvislosti zabývat, zda bylo příslušné rozhodnutí přijato a zda jej učinila oprávněná osoba. Kdyby měl soud přezkoumávat, zdali zaměstnanec, který v rámci kumulace pracovních činností přibral ke své dosavadní pracovní náplni rovněž funkci vodohospodáře, má rovněž požadovanou kvalifikaci, znamenalo by to dle názoru Nejvyššího soudu vlastně přezkoumávání „platnosti“ rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, což je ale vzhledem k jeho povaze vyloučeno.)
[8] Srovnej Fetter, R. W.: 79930. Nepřezkoumatelnost platnosti zaměstnavatelova rozhodnutí o organizační změně soudem a možná obrana zaměstnance proti němu, www.epravo.cz, 9. 2. 2012; >>> 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