7. 8. 2026

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

# Výpověď pro nadbytečnost

Podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným. Tento stav může nastat na základě 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. Jde o nejčastější výpovědní důvod z oblasti organizačních změn u zaměstnavatele. Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě.[1] Typicky se jedná o snižování počtu zaměstnanců na určité pozici nebo rušení určitého oddělení s cílem zvýšení efektivity práce. Dosavadní náplň práce propouštěného zaměstnance buď zcela zaniká a nikdo ji dále nevykonává, případně dílčí úkoly přeberou jiní zaměstnanci, nebo je pro danou práci najímán externista.

Máte zájem o náš praktický checklist týkající se podmínek platnosti výpovědi pro nadbytečnost? Můžete si jej stáhnout zde.

## Rozhodnutí o organizační změně

Rozhodnutí o organizační změně má zásadní roli při výpovědi pro nadbytečnost. Jedná se o interní akt a faktický úkon zaměstnavatele. Nejedná se o právní jednání, nelze jej proto soudně přezkoumávat z hlediska platnosti. Při zjišťování obsahu takového rozhodnutí však aplikuje soud interpretační pravidla a postupy pro výklad právních jednání či právních aktů. Vedle formálního jazykového vyjádření je namístě také sledovat smysl a účel vydaného rozhodnutí.[2]

Rozhodnutí nemá ze zákona předepsanou formu, může být tedy učiněno písemně, ústně, může se jednat případně také o jakýkoliv interní pokyn. Je však podstatné, aby bylo učiněno oprávněnou osobou, která může jednat za zaměstnavatele.

Rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce může být realizováno nejen snížením počtu zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele vykonávají práci tzv. na plný úvazek, ale i sjednáním kratší pracovní doby se zaměstnanci vykonávajícími práci ve stanovené týdenní pracovní době nebo s některými z nich.[3] Jestliže odmítne zaměstnanec pracující na plný úvazek (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 ustanovení § 52 písm. c), neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným. Ve výpovědní době by měl zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu sníženého pracovního úvazku a za zbytek pracovní doby poskytovat náhradu mzdy. Jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, neboť je povinen až do konce trvání pracovního poměru poskytovat zaměstnanci práci v rozsahu sjednané pracovní doby.

Pro zaměstnavatele není důležitý jen počet zaměstnanců, ale i jejich skladba z hlediska profesí a kvalifikace. Při nedostatku zaměstnanců určité profese nebo kvalifikace může zaměstnavatel přijímat další pracovní síly při organizačních změnách a zvyšovat jejich počet a zároveň může mít nadbytek zaměstnanců jiného povolání nebo na jiném úseku pracovní činnosti. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost nemusí být tedy podmíněno snížením počtu zaměstnanců. Může k němu

dojít i při zvyšování jejich počtu, je-li to dáno organizačními důvody – např. změnou organizační struktury či změnou předmětu činnosti zaměstnavatele.

Rozhodne-li zaměstnavatel o tom, že činnost vykonávanou zaměstnancem bude zajišťovat jinak než v pracovněprávním vztahu (např. sleduje-li získání finanční úspory – převod této činnosti jinému subjektu), je dán výpovědní důvod pro nadbytečnost zaměstnance; to neplatí v případě, že jde o úkoly, které patří do předmětu činnosti zaměstnavatele. Pokud by zaměstnavatel vyčlenil z důvodů finančních úspor určitou část ze svého předmětu činnosti a v důsledku toho by dal výpověď pro nadbytečnost, neměla by být tato výpověď platná.[4]

## Předpoklady pro platnou výpověď

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle judikatury Nejvyššího soudu patří:

1) 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) Nadbytečnost zaměstnance a

3) Příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami;

K tomu přistupují další podmínky:

4) Zaměstnanec musí být s rozhodnutím seznámen (nejpozději při podání výpovědi);

5) Zaměstnavatel musí postupovat správně při doručování výpovědi zaměstnanci;

6) Musí jít o skutečnou organizační změnu, nikoliv o změnu fiktivní s cílem zbavit se nepohodlného zaměstnance.

Zákon tímto výpovědním důvodem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a podle svých potřeb rušil konkrétní pracovní místa, která do budoucna nepotřebuje. V důsledku organizační změny zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal, avšak jeho práce nebude (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v budoucnu potřebná.

O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje zaměstnavatel. Soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Nicméně zároveň z judikatury Nejvyššího soudu lze dovodit, že zaměstnavatel nemůže vybrat zaměstnance na základě diskriminačních důvodů. Diskriminací mohou být jak případy, kdy zaměstnavatel provedl organizační změnu čistě účelově se záměrem dát výpověď konkrétnímu zaměstnanci (kdy primární motivací je přímo diskriminační důvod), tak případy, kdy zaměstnavatel provedl organizační změnu z nediskriminačních důvodů, tedy primární motivací provedení organizační změny byla snaha zefektivnit činnost zaměstnavatele, ale nadbytečného zaměstnance vybral na základě diskriminačních kritérií.[5]

Judikatura Nejvyššího soudu také potvrzuje, že má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď tak, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn.[6]

Důvod výpovědi z pracovního poměru musí být ve výpovědi vždy výslovně uveden, a to tak, aby bylo

zřejmé, na základě jakého zákonného důvodu je pracovní poměr ukončen a na základě jakých skutečností k tomu došlo. Důvod výpovědi je tedy dobré ve výpovědi konkretizovat.

## Zákonná fikce nadbytečnosti

V souvislosti s uvedeným výpovědním důvodem zákoník práce v ust. § 73a upravuje tzv. fikci výpovědního důvodu pro nadbytečnost. Fikce výpovědního důvodu nastává bez ohledu na to, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele 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 organizačních změnách. K nastoupení fikce je potřeba splnění následujících podmínek:

Zaměstnanec byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se ho vzdal a (současně):

- zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nebo
- odmítl-li zaměstnanec nabídku takové práce.

## Nároky zaměstnance spojené s výpovědí pro nadbytečnost

Jelikož se výpověď pro nadbytečnost řadí do skupiny výpovědí z organizačních důvodů, má zaměstnanec ze zákona nárok na finanční kompenzaci za ztrátu zaměstnání. Výše odstupného se odvíjí od celkové délky trvání pracovního poměru od 1 do 3 průměrných měsíčních výdělků (v případě, že se odstupné bude vypočítávat podle zákona a není sjednáno výhodněji v kolektivní smlouvě či sjednáno/stanoveno zaměstnavatelem).

U fikce výpovědního důvodu pro nadbytečnost se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží pouze náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Odstupné poskytované při organizačních změnách by zaměstnanci náleželo jen v případě, že k rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance dojde v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

## Neplatná výpověď

Výpověď je možné napadnout u soudu žalobou na neplatnost, a to nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Tato lhůta je propadná (prekluzivní) a po jejím marném uplynutí již podána být nemůže. I neplatná výpověď ukončí pracovní poměr, pokud zaměstnanec nepodá žalobu ve lhůtě.

Typickým důvodem neplatnosti bývá situace, kdy je organizační změna provedena pouze fiktivně a zaměstnavatel se ve skutečnosti chce zbavit konkrétního zaměstnance. Důvodem výpovědi tedy reálně není nadbytečnost zaměstnance.

Výpověď může být soudem označena za neplatnou také v případě, že chybí některá ze základních podmínek pro její platnost. Tyto podmínky jsou uvedené na začátku tohoto článku, typicky se může jednat o situaci, kdy např. chybí příčinná souvislost mezi změnou a nadbytečností, pokud byla výpověď předána dříve, následně teprve došlo k organizační změně.



**JUDr. Eva Karbanová**,
advokátka a partnerka

ŠKÁRA & PARTNERS

Škára & Partners Advokátní kancelář

Mečová 695/2
602 00 Brno

Tel.: +420 511 205 690
E-mail: info@akskara.cz

---

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 06. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013

[4] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2003, spis. zn. 21 Cdo 733/2003

[5] Dle názoru Mgr. Anny Šabatové, Ph.D., veřejné ochránkyně práv v jejím písemném dopise ze dne 20.8.2019 vedeném pod č.j. KVOP-37769/2019, obdobně též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.04.2009, 21 Cdo 2195/2008

[6] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.06.1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97

## Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus

- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu