14. 5. 2014

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

Výpověď pro nadbytečnost a nahrazení zaměstnance nekvalifikovaným zaměstnancem - Nadbytečnost zaměstnance v důsledku rozhodnutí o organizační změně

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. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3338/2006, ze dne 18. 10. 2007.)

V předmětném sporu argumentoval (bývalý) 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.

Zaměstnanec dostal výpověď pro nadbytečnost, kterou zaměstnavatel odůvodnil tím, že jeho pracovní místo se „z důvodu racionalizace výroby a zvýšení efektivnosti práce ruší“. Zaměstnanec se jako žalobce domáhal, aby bylo soudem určeno, že propuštění je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že u žalovaného pracoval jako „energetik, ekolog, vodohospodář“. Jedná se o funkci, kterou u žalovaného vykonával pouze on a není tedy okruh zaměstnanců, mezi nimiž by byl zaměstnavatel oprávněn na základě svého uvážení určit zaměstnance, kterého považuje za nadbytečného. Jeho nadbytečnost ostatně ani nebyla dána, neboť bylo povinností žalovaného zabezpečit vykonávání funkce vodohospodáře a je vyloučeno, aby tuto práci fakticky vykonával zaměstnanec, kterému chybí odborná kvalifikace podle vyhlášky č. 42/1976 Sb.

Klíčová otázka

Po o opakovaném projednání věci soudy nižších stupňů ji uzavřel Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 3338/2006, ze dne 18. 10. 2007.

Klíčová byla otázka, jaký význam má z hlediska existence výpovědního důvodu pro nadbytečnost (tehdy podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nyní podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce) skutečnost, že rozhodnutím o organizační změně je zrušeno pracovní místo, pro jehož výkon je zapotřebí splnění kvalifikačních předpokladů stanovených právními předpisy, za situace, kdy zaměstnavatel nemá k dispozici jiného zaměstnance, který by tyto kvalifikační předpoklady splňoval.

Právní úprava a závěry dřívější judikatury

Podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec 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 jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Zaměstnanec nemusí být vždy pro zaměstnavatele nadbytečným již v době podání výpovědi. Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat v okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi. Pracovní poměr podle podané výpovědi však nesmí skončit dříve, než nastala účinnost rozhodnutých organizačních změn.

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 není právním úkonem, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví [například pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce], a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti; vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn.

Posouzení případu Nejvyšším soudem ČR

V posuzované věci bylo přijato rozhodnutí ze dne 27. 7. 2001 č. 2/2001, jímž se ruší „jako nadbytečná“ – kromě jiných – též pracovní místo žalobce - „vedoucí technik – energetik, vodohospodář, ekolog“, a toto rozhodnutí učinil „Ing. K. M. pověřený řízením závodu 01“. Zaměstnanci lze přisvědčit v tom, že podle ust. § 16 odst. 1 zákona č. 130/1974 Sb., o státní správě ve vodním hospodářství, byl žalovaný povinen k zajišťování odborného hospodaření s vodou a čištění odpadních vod určit kvalifikované osoby (vodohospodář), a že tato jeho povinnost trvala ještě po skončení pracovního poměru žalobce dnem 30. 11. 2001 do 31. 12. 2001, než byl uvedený právní předpis zrušen. Jestliže by však mělo být přezkoumáváno, zda zaměstnanec, který v rámci kumulace pracovních činností přibral ke své dosavadní pracovní náplni rovněž funkci vodohospodáře, má

rovněž kvalifikaci požadovanou ust. § 7 vyhlášky č. 42/1976 Sb., o vodohospodářích, znamenalo by to – důsledně vzato – přezkoumávání „platnosti“ rozhodnutí o organizační změně, což je vzhledem k jeho povaze faktického úkonu vyloučeno.

Z těchto důvodů setrval NS ČR na stanovisku, že při posuzování rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně jako jednoho z předpokladů výpovědi soud v řízení zkoumá, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn. **Z hlediska posouzení existence předpokladů výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce 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.**

Adolf Maulwurf

© 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