10. 9. 2010

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

Výpověď pro nadbytečnost po návratu z mateřské dovolené

Čas od času musí většina zaměstnavatelů řešit problémy související s odchodem těhotné zaměstnankyně na mateřskou, respektive rodičovskou dovolenou. Na místo chybějící zaměstnankyně zaměstnavatel zpravidla najme nového zaměstnance, který bude zaměstnankyni na mateřské či rodičovské dovolené zastupovat. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé obvykle s jistotou nevědí, jak dlouho bude zaměstnankyně mateřskou či rodičovskou dovolenou čerpat, sjednávají pracovní poměr se zastupujícím zaměstnancem na dobu neurčitou. V takovém případě však po návratu zaměstnankyně z mateřské, případně rodičovské dovolené, vzniká situace, kdy se o jedno pracovní místo mají dělit dva zaměstnanci.

Tento nežádoucí stav zaměstnavatelé zpravidla řeší ukončením pracovního poměru jednoho z těchto zaměstnanců výpovědí pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů (zákoník práce). Takový postup je však podle Nejvyššího soudu ČR v rozporu se zákoníkem práce a zakládá propuštěnému zaměstnanci právo podat proti zaměstnavateli u soudu žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Nejvyšší soud se v řízení vedeném pod spis. zn. 21 Cdo 2095/2004 zabýval žalobou zaměstnankyně Z. K. proti jejímu zaměstnavateli - Úřadu práce v Břeclavi (zaměstnavatel). Zaměstnankyně Z. K. pracovala na úseku rekvalifikací od 1. 11. 1999. Na stejném úseku zaměstnavatele pracovala též zaměstnankyně H. M., která odešla ke dni 1. 4. 2000 na mateřskou dovolenou. Jako náhradu za zaměstnankyni H. M. přijal zaměstnavatel novou zaměstnankyni H. K., a to na dobu určitou (na dobu trvání mateřské dovolené zaměstnankyně H. M.). Současně zaměstnavatel vyzval v květnu 2000 zaměstnankyni Z. K. k rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 1. 6. 2000. Zaměstnankyně Z. K. na návrh dohody o rozvázání pracovního poměru nepřistoupila. V důsledku toho začal zaměstnavatel uměle vytvářet podmínky, aby mohl zaměstnankyni Z. K. dát výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce. Za tím účelem zaměstnankyni H. K., původně přijaté na dobu určitou, změnil pracovní poměr od 10. 7. 2000 na dobu neurčitou a přeřadil ji na úsek rekvalifikací, kde pracovala zaměstnankyně Z. K. V důsledku této organizační změny zaměstnavatele se zvýšil počet zaměstnanců na úseku rekvalifikací na maximální limit stanovený v organizačním schématu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), který činí dva zaměstnance.

Po ohlášení ukončení rodičovské dovolené a návratu do zaměstnání od 1. 1. 2001 se měla zaměstnankyně H. M. vrátit na přeřazené místo na úsek rekvalifikací. Celkový počet zaměstnanců na úseku rekvalifikací by se tak zvýšil na tři, tj. nad povolený limit stanovený MPSV. Na úseku rekvalifikací zaměstnavatele tak vznikl stav nadbytečnosti jednoho zaměstnance. Vzhledem k tomu, že zákoník práce ponechává na rozhodnutí zaměstnavatele, se kterým ze zaměstnanců zařazeným na daném úseku rozváže pracovní poměr pro nadbytečnost, rozhodl se zaměstnavatel ukončit pracovní poměr se zaměstnankyní Z. K., a to výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce (resp. § 46 odst. 1 písm. c) zákona č. 65/1965 Sb., tehdy platného zákoníku práce) ze dne 2. 10. 2001. Jako důvod k výpovědi zaměstnavatel uvedl, že vzhledem k ohlášenému návratu zaměstnankyně H. M. z mateřské dovolené k datu 1. 1. 2001 by počet zaměstnanců na úseku rekvalifikací překročil limit stanovený

MPSV. Proto zaměstnavatel rozhodl o snížení celkového počtu zaměstnanců na tomto úseku o jednoho, a to právě o zaměstnankyni Z. K.

Zaměstnankyně Z. K. se domáhala, aby soud určil, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že výpovědní důvod byl zaměstnavatelem účelově vytvořen. Přeřazením zastupující zaměstnankyně H. M. na úsek rekvalifikací vytvořil zaměstnavatel zcela vědomě a úmyslně stav nadbytečnost jednoho zaměstnance na tomto úseku. V době výpovědi zastávala povolená dvě pracovní místa zaměstnankyně Z. K. a zaměstnankyně H. K., která byla původně (v dubnu 2000) přijata do pracovního poměru na dobu určitou na jiném úseku zaměstnavatele. Sjednáním pracovního poměru se zaměstnankyní H. K. nedošlo k překročení přípustného stavu zaměstnanců, problematická situace zaměstnavateli vznikla až poté, co zaměstnankyně H. M. oznámila návrat z mateřské dovolené již od 1. 1. 2001.
Z výše uvedených skutečností soud dovodil, že nadbytečnost zaměstnankyně Z. K. nenastala v důsledku realizace rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť rozhodnutí zaměstnavatele o snížení počtu zaměstnanců na úseku rekvalifikací žádným způsobem nezasáhlo do vnitřní organizační struktury zaměstnavatele (stanovený počet zaměstnanců a organizační struktura, vymezená organizačním řádem, zůstaly stejné) a bylo jen reakcí na skutečnost, která již nastala, resp. která v budoucnu měla nepochybně na úseku rekvalifikací nastat po návratu zaměstnankyně H. M. z mateřské dovolené, spočívající v tom, že na dvě vytvořená pracovní místa poradce pro rekvalifikace byly celkem tři zaměstnankyně. Nadbytečnost zaměstnankyně Z. K. tak byla důsledkem špatného postupu zaměstnavatele při přijímání nových zaměstnanců, konkrétně logickým (tedy předvídatelným) důsledkem změny pracovní smlouvy zaměstnankyně H. K., původně přijaté do pracovního poměru na předpokládanou dobu mateřské dovolené zaměstnankyně H. M., z doby určité na dobu neurčitou.

V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele nebo jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné cíle než změna úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiná organizační změna, a zaměstnavatel přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu) ve skutečnosti jen předstíral, je podle Nejvyššího soudu nutné dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato. Podle názoru soudu nemůže být nadbytečnost, která není důsledkem vnitřních organizačních opatření zaměstnavatele, nýbrž důsledkem přijímání nových zaměstnanců, důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

Opatření zaměstnavatele směřující k vyřešení nastalé situace nebylo rozhodnutím o organizační změně ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť nepředstavovalo prostředek ke snížení počtu zaměstnanců stanoveného v organizačním schématu jako maximálně přípustný počet skutečně potřebných zaměstnanců daného úseku, ale jednalo se o nástroj potřebný k nastolení stavu předpokládaného organizačním schématem a k dodržení maximálně přípustného počtu zaměstnanců. O rozhodnutí o organizační změně by se u zaměstnavatele jednalo pouze tehdy, pokud by jeho účelem (smyslem) bylo snížení stavu zaměstnanců nebo změna v jejich kvalifikačním složení oproti stavu, jak jej předpokládalo dosavadní organizační schéma nebo do té doby platný nejvýše přípustný stav zaměstnanců (tj. snížení počtu zaměstnanců na úseku rekvalifikací ze dvou na jednoho). O takové opatření se však v tomto případě nejednalo. Proto je výpověď z pracovního poměru zaměstnankyně Z. K. neplatným právním úkonem.

Z výše uvedených závěrů soudu vyplývá, že zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr pro nadbytečnost ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, pokud před tím nepřijal rozhodnutí o změně úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, anebo pokud ho sice přijal, ale jeho

realizací sledoval jiné než zákonem stanovené cíle (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu). Nadbytečnost zaměstnance, která není důsledkem organizačního opatření zaměstnavatele, ale jeho špatného postupu při přijímání zaměstnanců, nemůže být důvodem pro výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Aby se zaměstnavatelé takovému nesprávnému postupu vyhnuli, měli by přijímat zaměstnance zastupující zaměstnankyně na mateřské, popřípadě rodičovské dovolené vždy „na dobu trvání mateřské či rodičovské dovolené konkrétní zastupované zaměstnankyně“ (aniž by v pracovní smlouvě zastupujícího zaměstnance uváděli datum předpokládaného návratu zastupované zaměstnankyně do zaměstnání), jinak se pravděpodobně dostanou po návratu zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené do situace, kdy nebudou moci ukončit pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost ani s touto zaměstnankyní ani se zaměstnancem ji zastupujícím.

JUDr. Eva Herdová,
advokátní koncipientka

JUDr. Jiří Gajdarus,
advokát

HÁJEKZRZAVECKÝ

HÁJEK ZRZAVECKÝ advokátní kancelář, s.r.o.

Revoluční 3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 227 629 700
Fax: +420 221 803 384
e-mail: info@hajekzrzavecky.cz

© 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