

18. 1. 2023

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

Výpověď pro nadbytečnost po předchozím neplatném skončení pracovního poměru

Nejvyšší soud se v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1701/2022 ze dne 30.08.2022 zabýval otázkou, za jakých podmínek může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) se zaměstnancem, se kterým již dříve neplatně rozvázal pracovní poměr.

Předmět sporu

Zaměstnavatel sdělil v květnu 2020 zaměstnanci I.Š., že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Důvodem výpovědi byla nadbytečnost zaměstnance, která nastala v příčinné souvislosti s organizačními změnami spočívajícími ve změně počtu a rozvržení pracovních pozic.

Se zaměstnancem v minulosti zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr již dvakrát. Poprvé v roce 2012 zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr pro údajnou zpronevěru, které se měl zaměstnanec dopustit, podruhé obdržel zaměstnanec v roce 2014 výpověď z důvodu nadbytečnosti. V obou předchozích případech uspěl zaměstnanec u soudu a rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem bylo prohlášeno za neplatné.

I nyní se zaměstnanec domáhal prohlášení výpovědi za neplatnou, neboť se domníval, že ve skutečnosti u zaměstnavatele k organizačním změnám nedošlo a zaměstnavatel jej nechce zaměstnávat jen z důvodu, že je pro něho nepohodlný a domáhá se svých práv. Zaměstnavatel se bránil tím, že rozhodnutí o organizačních změnách nijak nesouvisí se soudními spory, nýbrž je reakcí na hospodářskou situaci a dopady koronavirové pandemie.

Rozhodnutí prvostupňového a odvolacího soudu

Soudy prvního i druhého stupně žalobě zaměstnance vyhověly. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že k žádným organizačním změnám u zaměstnavatele ve skutečnosti nedošlo, a předmětná výpověď je tedy neplatná. Soud druhého stupně rozsudek potvrdil, avšak neztotožnil se se závěrem soudu prvního stupně, že k organizačním změnám nedošlo. Odvolací soud považoval za zásadní pozici zaměstnance K.U., který byl v roce 2013 přijat na pozici I.Š. poté, co zaměstnavatel s I.Š. neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr v roce 2012. Dle soudu druhého stupně nadbytečnost nebyla způsobena organizační změnou v roce 2020, ale tím, že zaměstnavatel v roce 2013 přijal na místo, z něhož byl žalobce nedůvodně odstraněn okamžitým zrušením pracovního poměru v roce 2012, jiného zaměstnance. Soud druhého stupně proto uzavřel, že chybí příčinná souvislost mezi nadbytečností I.Š. a rozhodnutím o přijetí organizačních změn v roce 2020, a že proto uplatněný výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce není dán.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu

Zaměstnavatel podal dovolání, v němž namítal, že „*odvolací soud především nesprávně vyřešil otázku možné nadbytečnosti zaměstnance, s nímž byl již dřív neplatně rozvázán pracovní poměr. Podle argumentace odvolacího soudu nastala nadbytečnost žalobce minulým dějem (v roce 2013), a*

proto (už nikdy) zde nemůže být dána příčinná souvislost mezi následnou (budoucí) organizační změnou a touto nadbytečností, a tedy jakákoliv další budoucí výpověď daná žalobci bude z tohoto důvodu nutně shledána jako neplatná.“

Nejvyšší soud se zabýval obecnými předpoklady pro výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Těmi jsou (i) přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, (ii) nadbytečnost zaměstnance a (iii) příčinná souvislost mezi nadbytečností a přijatými organizačními změnami. V takovém případě ani zpravidla nedochází k tomu, že by zaměstnavatel nemohl zaměstnanci přidělovat práci, avšak pro něj jeho práce není v dalším období potřebná. Tyto podmínky musí být splněny i v případě, že byl se zaměstnancem v minulosti neplatně zrušen pracovní poměr.

Nejvyšší soud odkázal na svou dřívější ustálenou judikaturu, dle které může zaměstnavatel regulovat počet a kvalifikační složení svých zaměstnanců tak, aby odpovídaly jeho potřebám. Přitom o výběru konkrétního zaměstnance, který se stal nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a soud není oprávněn toto jeho rozhodnutí přezkoumávat. Nejvyšší soud uvedl, že „*podmínky rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, jak jsou vyloženy v ustálené soudní judikatuře, se nepochybně vztahují i na zaměstnance, se kterým byl již dříve neplatně rozvázán pracovní poměr, a tedy i na žalobce.“*

Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu se tedy žalobce mohl stát pro zaměstnavatele nadbytečným, přestože na jeho místo po okamžitém zrušení pracovního poměru z roku 2012 (později určeném neplatným) byl přijat zaměstnanec K.U. Tato okolnost nevylučuje příčinnou souvislost mezi nadbytečností žalobce a později přijatými organizačními změnami.

Nejvyšší soud proto rozhodnutí soudu prvního stupně i odvolacího soudu zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně.

Závěr

Nejvyšší soud v uvedeném rozhodnutí odkazuje na svou ustálenou judikaturu, a zdůrazňuje, že se uplatní i v případě, kdy je výpověď z důvodu nadbytečnosti dána zaměstnanci, se kterým byl již dříve neplatně rozvázán pracovní poměr. Zkoumání platnosti výpovědi má probíhat podle stejných kritérií jako v kterémkoli jiném případě.

Skutečnost, že zaměstnavatel v minulosti neplatně rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem tak automaticky neznamená, že jakákoli budoucí výpověď z důvodu nadbytečnosti bude neplatná.



Mgr. Peter Perniš
Advokát



Mgr. Valerie Cermanová
Advokátní koncipientka

AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)