10. 1. 2022

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

Výpověď pro nadbytečnost zaměstnance v návaznosti na jím vykonávaný druh práce (a otázku možnosti jeho dalšího využití i po organizačních změnách u zaměstnavatele)

Jestliže se v rámci organizačních změn ruší pracovní místo, ale současně vzniká nové se stejným druhem práce, byť třeba s nižší odpovědností zaměstnance (na kterém nebude zcela využit sjednaný druh práce), není odůvodněna výpověď pro nadbytečnost.

Zaměstnankyně dostala výpověď z pracovního poměru „ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce“, neboť příslušným vnitropodnikovým rozhodnutím byla zrušena pracovní pozice „ředitel pobočky“, kterou zastávala. Zaměstnankyně se výpovědi bránila soudní cestou, když zejména namítala, že ve skutečnosti ke zrušení jejího pracovního místa nedošlo, neboť i po provedení organizační změny je pobočka zaměstnavatele vedena jinou zaměstnankyní.

Základ skutkového stavu sporného případu

Když zjednodušíme zjištěný skutkový stav případu, jak je zohledněn v příslušných soudních rozhodnutích, avšak zachováme jeho podstatu, můžeme konstatovat, že v rámci organizační struktury žalovaného zaměstnavatele měla pobočka, kterou zaměstnankyně vedla, postavení na určité úrovni (určitém - vyšším - stupni) řízení a byly jí podřízeny pobočky na nižší úrovni řízení. U zaměstnavatele byl v rámci organizačních opatření snížen počet poboček na onom vyšším stupni řízení (a současně byla optimalizována organizační struktura níže postavených poboček). Právě pobočka na vyšším stupni řízení, vedená zaměstnankyní, byla v rámci organizačních změn zrušena a byla transformována v pobočku na nižším stupni řízení. Návazně na to bylo zrušeno místo pracovní místo ředitele pobočky, zastávané žalující zaměstnankyní, i místo náměstka ředitele této pobočky. Na pracovní místo ředitele takto transformovaé pobočky (nově na nižším stupni řízení) byla zařazena dosavadní náměstkyně ředitele pobočky (pobočky dříve na vyšším stupni řízení).

Zaměstnankyni, dosavadní ředitelce pobočky, byla dána již zmíněná výpověď z pracovního poměru z důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Žaloba na určení neplatosti výpovědi pro nadbytečnost byla soudem prvního stupně zamítnuta a jeho rozhodnutí potvrdil odvolací soud.

Definice výpovědního důvodu "nadbytečnost zaměstnance" a předpoklady jeho uplatnění

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 podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce patří podle ustálené judikatury soudů, jak ji připomíná Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 456/2020, ze dne 26. 8. 2021, (především) 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 a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným.

Přijetí nového zaměstnance na totéž místo nebo jeho obsazení jiným stávajícím zaměstnancem zpravidla prokazuje protiprávní užití výpovědního důvodu

Judikatura soudů (v této souvislosti) již dříve dovodila, že **přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost (případně obsazení tohoto místa některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla „důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu"; v takovém případě totiž 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 (z hlediska své věcné náplně) druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající kupř. pouze v jeho osobě nebo v jiném organizačním uspořádání zaměstnavatele podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

Z uvedeného vyplývá, že **nadbytečnost zaměstnance nastává (a posuzuje se) ve vztahu k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě (popř. k druhu práce vyplývajícímu ze jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo). Přitom je třeba mít na zřeteli, že zaměstnavatel nemá povinnost při faktickém výkonu pracovní činnosti vykonávané zaměstnancem využít v celém rozsahu druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelem přidělovaná práce se nepochybně musí pohybovat v rámci smluvně sjednaného druhu práce, ovšem nemusí jej zcela vyčerpat, nemusí tedy zahrnovat veškerou možnou pracovní činnost spadající do sjednaného druhu práce. Nadbytečnost zaměstnance nelze tudíž spojovat s takovým rozhodnutím o organizační změně, v jehož důsledku sice není pro zaměstnavatele dále (zcela nebo zčásti) potřebný výkon pracovních činností, které dotčený zaměstnanec dosud pro něj vykonával, avšak zaměstnavatel má možnost přidělovat zaměstnanci jinou práci v rámci sjednaného druhu práce, jejímž výkonem by byl zaměstnanec nadále ve svém pracovním úvazku vytížen.**

Zhodnocení a řešení sporného případu

Podle skutkových zjištění učiněných v projednávané věci měla žalobkyně (zaměstnankyně) pro žalovanou (zaměstnavatelku) vykonávat sjednaný druh práce ředitel pobočky. **Součástí ujednání o druhu vykonávané práce nebylo bližší vymezení pobočky z hlediska jejího postavení v organizační struktuře žalované. Na základě takto sjednaného druhu práce mohla žalobkyně pro žalovanou vykonávat práci ředitele pobočky na jakékoli úrovni řízení, tedy jak práci ředitele pobočky na vyšším stupni (úrovni) řízení, tak práci ředitele pobočky na nižším stupni (úrovni) řízení.**

Podstata posuzované organizační změny v případě pobočky, vedené žalující zaměstnankyní, spočívala v přeměně stávající pobočky na vyšší úrovni řízení na pobočku nižší úrovně řízení, která způsobila, že – jak uvedl odvolací soud – „odpadla část pracovní náplně žalobkyně". I když s výkonem práce ředitele pobočky na nižší úrovni řízení není spojen výkon činností, které žalobkyně vykonávala jako ředitelka pobočky na vyšší úrovni řízení (zejména činností spočívajících v řízení, koordinaci a podpoře podřízených poboček), ze skutečnosti, že žalovaná na pracovní místo ředitele pobočky po její přeměně z pobočky vyšší úrovně na pobočku nižší úrovně přijala jinou zaměstnankyni (dosavadní

náměstkyni ředitele pobočky), vyplývá, že **i výkonem práce ředitele pobočky nižší úrovně by žalobkyně byla ve svém pracovním úvazku vytížena.** Lze proto učinit závěr, že zaměstnankyně se v důsledku organizačního opatření zaměstnavatele spočívajícího ve zrušení pracovního místa ředitele pobočky vyšší úrovně nestala nadbytečnou zaměstnankyní, neboť nadbytečným (z hlediska své věcné náplně) se nestal druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěné zaměstnankyně a zaměstnavatelka měla nadále možnost plnit povinnost přidělovat zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy i ve svém novém (organizačním opatřením změněném) organizačním uspořádání. Důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce nebyl tedy naplněn a výpověď z pracovního poměru je neplatná. Nejvyšší soud ČR proto svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 456/2020, ze dne 26. 8. 2021, změnil rozhodnutí odvolacího soudu tak, že rozsudek soudu prvního stupně se mění tak, že se určuje, že výpověď z pracovního poměru z důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je neplatná.

Shrnutí

Nadbytečnost zaměstnance nelze spojovat s takovým rozhodnutím o organizační změně, v jehož důsledku sice není pro zaměstnavatele dále (zcela nebo zčásti) potřebný výkon pracovních činností, které dotčený zaměstnanec dosud pro něj vykonával, avšak zaměstnavatel má možnost přidělovat zaměstnanci jinou práci v rámci sjednaného druhu práce, jejímž výkonem by byl zaměstnanec nadále ve svém pracovním úvazku vytížen.
(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 456/2020, ze dne 26. 8. 2021)

Richard W. Fetter,
právník specializující se na pracovně-právní a související občansko-právní legislativu

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- 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?