14. 8. 2020

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

Výpověď z organizačních důvodů – nadbytečnost zaměstnance

V souvislosti s šířením koronaviru označovaného jako SARS CoV-2 je nuceno mnoho zaměstnavatelů řešit existenční problémy. Jedním ze způsobů, jak krizi překlenout, je učinit radikální škrty, mezi něž patří propouštění zaměstnanců. V této situaci zaměstnavatelé přistupují k výpovědi z důvodu organizační změny. V tomto článku se budu zabývat výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance.

Výpověď může být zaměstnanci udělena pouze z některých důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce[1] (dále jen „**zákoník práce**“ nebo „**ZP**“), mezi něž patří také organizační změny z důvodu nadbytečnosti zaměstnance. Jedná se o okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo okolnosti jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova obchodního závodu nebo na výkon jiných jeho činností (úkolů). Pokud mají tyto organizační změny za následek nemožnost přidělovat zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy (objektivně vzato), představují výpovědní důvod.

Zaměstnanec se stane nadbytečný 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.[2] Výpovědní důvod musí být ve výpovědi vymezen skutkově takovým způsobem, aby byl nezaměnitelný s jiným.

Nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizačních změn

Nadbytečnost v důsledku (jakékoliv) organizační změny je jediným zákonným důvodem výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Předpoklady výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance jsou následující:

- přijetí rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (dále též „**rozhodnutí o změnách** nebo **rozhodnutí o organizačních změnách**“),
- nadbytečnost zaměstnance,
- příčinná souvislosti mezi rozhodnutím o změnách a nadbytečností zaměstnance.

Rozhodnutí o změnách

Rozhodnutí o změnách přijímá zaměstnavatel, přičemž forma ani označení tohoto rozhodnutí není stanovena. Je však vhodné rozhodnutí učinit v takové formě, která nebude vzbuzovat pochyby o jeho přijetí a obsahu, ideální je přijmout jej písemně.[3] Daný zaměstnanec s ním musí být seznámen nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru; samotný text rozhodnutí mu však být předložen nemusí. Rozhodnutí o změnách nemusí nutně vést ke snížení počtu zaměstnanců, což potvrzuje také Nejvyšší soud: *„(…) rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, (…) naopak k němu může dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zákon zaměstnavatelům umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v*

takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám".[4] V citovaném rozhodnutí se jednalo o výpověď zaměstnankyni, která pracovala jako prodavačka. Její pracovní místo bylo rozhodnutím o organizační změně zrušeno a nově bylo zřízeno pracovní místo zástupce vedoucí prodejny, na kterou byla později přijata nová zaměstnankyně. Smyslem této změny byla dle zaměstnavatele „(…) *změna funkčního zařazení jednotlivých zaměstnanců žalovaného na pracovišti (…)*"[5]. V citovaném rozhodnutí Nejvyšší soud zrušil rozhodnutí odvolacího soudu, kterým byla výpověď prohlášena za neplatnou a vytkl odvolacímu soudu nedostatečné posouzení věci, poukázal pak na potřebu detailně prozkoumat náplň práce prodavačky a nově zřízeného pracovního místa zástupce vedoucí prodejny, konkrétně zda se pracovní činnosti na těchto pozicích odlišovaly a vyžadovaly jinou kvalifikaci.

Zaměstnavatel tedy musí pečlivě zvážit, zdali se skutečně stane zaměstnanec v důsledku organizační změny nadbytečný - nelze totiž v jednu chvíli zvýšit počet zaměstnanců se stejným druhem práce a jednomu z nich z důvodu nadbytečnosti dát výpověď. Práce takového zaměstnance je pro něj stále potřebná.

Zákon umožňuje, aby zaměstnavatel reguloval nejen počet zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby jejich počet v daném kvalifikačním složení odpovídal jeho potřebám.[6] Zaměstnavateli je tedy dána volnost k tomu, aby mohl realizovat své potřeby a vhodně zvolil skladbu zaměstnanců, kdy nadbytečného zaměstnance může nahradit několik jiných, avšak vhodných uchazečů. Situaci lze demonstrovat na příkladu, v němž zaměstnavatel, který vlastní restauraci, rozhodne o zakoupení lepšího vybavení kuchyně. Vzhledem k lepšímu vybavení bude potřebovat méně kuchařů, ale zaměstná dalšího číšníka. Zde se jedná o zcela legitimní rozhodnutí o organizační změně, který vyústí v nadbytečnost jednoho kuchaře.

Pro platnost výpovědi není dokonce ani významné, zda rozhodnutí o změnách dosáhne kýženého efektu či jestli se ukážou jako neúčinná, jak uvádí judikatura Nejvyššího soudu: „(splnění hmotného předpokladu výpovědi) *platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná*."[7] Pokud však „(…) *rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) jen předstíral přijetí organizačního opatření (…), je třeba – bez ohledu na to, jak své opatření označil – dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato*.[8] Zkoumání organizačních změn je zapotřebí provádět vždy v jejich úplnosti, logické návaznosti a širších souvislostech. O zastřené organizační opatření se jednalo např. v situaci, kdy zaměstnavatel přijal ke čtyřem stávajícím zaměstnancům, kteří pracovali jako řidiči, pátého. V tomto případě je nepochybné, že jejich druh práce byl totožný. Nechtěnému zaměstnanci následně dal výpověď jako nadbytečnému.[9] Takové rozhodnutí nelze považovat za rozhodnutí o organizační změně v souladu s § 52 písm. c) ZP, jelikož zaměstnavatel přijal dalšího řidiče zcela záměrně navzdory skutečnosti, že pro něj neměl dostatek práce. Zvýšením počtu zaměstnanců uměle vytvořil nadbytečnost zaměstnance, kterému dal následně výpověď. Soud označil výpověď jako neplatnou.

Nadbytečnost zaměstnance

Zaměstnanec je nadbytečný ve smyslu tohoto ustanovení tehdy, pokud práce smluvená v pracovní smlouvě v rámci sjednaného druhu práce není pro zaměstnavatele na základě rozhodnutí o změnách zcela nebo v dosavadní náplni (rozsahu) v dalším období již nadále potřebná. „*Závěr o nadbytečnosti konkrétního zaměstnance musí vycházet z druhu práce, který má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy, a z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon této práce zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) pro zaměstnavatele nepotřebným*."[10] Pokud by se rozhodl zaměstnavatel učinit organizační změnu a zefektivnit své výrobní oddělení tím, že by prodal jeden ze dvou výrobních strojů, přichází v úvahu udělení výpovědi jednomu ze zaměstnanců obsluhujících tento stroj, který by se stal pro zaměstnavatele nadbytečný.

Pokud se stane nadbytečnými více zaměstnanců, judikaturou bylo dovozeno následující: *„Dopadá-li přijatá organizační změna na práci více zaměstnanců a jsou-li nadbytečnými pro zaměstnavatele jen někteří z nich, rozhoduje o výběru nadbytečného zaměstnance zaměstnavatel; soud není (ani v řízení o neplatnost výpovědi) oprá*vněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.“[11] Zaměstnavatel však nesmí postupovat diskriminačně a musí dodržovat zásady rovného zacházení v souladu s § 16 zákoníku práce, dle kterého nemůže udělit zaměstnanci výpověď např. kvůli věku nebo pohlaví. Soud rozhodl o neplatnosti výpovědi udělené šedesátileté zaměstnankyni, kdy zaměstnavatel v souladu s organizačním opatřením plánoval snížit počet zaměstnanců o 24 v důsledku poklesu rozpočtových prostředků na platy pro zaměstnance. Podle zaměstnankyně se však jednalo o generační obměnu a snahu propustit zaměstnance důchodového věku. Soud nakonec rozhodl, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato a výpověď udělená v důsledku diskriminačního jednání je neplatná.[12] Zaměstnavatel následně neuspěl v odvolacím ani dovolacím řízením.

Pokud nastane rozhodnutím o změnách odpadnutí části dosavadní pracovní náplně zaměstnance či některé z doposud vykonávaných prací, zaměstnancova práce již není potřebná v plném rozsahu. V takovém případě musí zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci dohodu o změně obsahu pracovního poměru, například sjednání kratší pracovní doby či doplnění pracovní náplně o další práce, což bylo potvrzeno i soudně: *„Odmítne-li zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době 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 (srov. § 40 odst. 1 a § 80 zák. práce), je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným*“.[13]

Pokud je naopak výkon práce zapotřebí ve větším rozsahu, uvedený výrok soudu se neuplatní. Stalo se tak ve sporu o neplatnost výpovědi udělené zaměstnanci, který vykonával práci „učitele hry na klarinet a saxofon“ na zkrácený úvazek. Tomuto zaměstnanci byla udělena výpověď z důvodu nadbytečnosti v návaznosti na organizační změnu, dle které došlo ke zrušení pracovního místa s časovou dotací 13 hodin pro vyučování předmětu hra na klarinet a saxofon. Následně bylo vypsáno výběrové řízení na pracovní místo „učitele hry na klarinet a saxofon na plný úvazek“. Zaměstnanec odmítl nabídku na zvýšení pracovního úvazku na „plný pracovní úvazek“, načež mu byla dána výpověď. Vzhledem k tomu, že organizační změna sledovala zvýšení objemu práce, zaměstnanec nebyl pro zaměstnavatele nepotřebným a nemohl se tak stát nadbytečným, jak bylo vymezeno v rozsudku: „ (…) *žalobce se nemohl stát pro žalovanou nadbytečným, neboť druh práce, který žalobce pro žalovanou podle pracovní smlouvy vykonával („učitel hry na klarinet a saxofon“) se nestal pro žalovanou v příčinné souvislosti s organizační změnou nepotřebným, ale žalovaná jej nadále potřebovala ve větším rozsahu, a že pro právní posouzení věci nemá význam, zda žalovaná nabídla žalobci změnu pracovní smlouvy spočívající v ujednání stanovené týdenní pracovní doby (…).*“[14]

Příčinná souvislost mezi rozhodnutím o změně a nadbytečnosti zaměstnance

Příčinná souvislost mezi rozhodnutím o změnách a nadbytečnosti zaměstnance je dána, pokud jeho nadbytečnost vznikne následkem uskutečnění rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. Takové rozhodnutí (resp. jeho uskutečnění) tak musí být bezprostřední a skutečnou příčinou zaměstnancovi nadbytečnosti. Zaměstnavatel musí mít na paměti, že se může vypořádat s nadbytečností zaměstnance i jiným způsobem než podáním výpovědi. V praxi se nejčastěji jedná o ukončení pracovního poměru jiným (nebo s jiným) zaměstnancem či skončení pracovního poměru na dobu určitou. Pokud rozhodne zaměstnavatel o organizační změně v podobě snížení stavu zaměstnanců, přičemž by k ní došlo v následujícím měsíci z důvodu ukončení pracovního poměru založeného pracovní smlouvou na dobu určitou se zaměstnancem A, nebyla by výpověď udělená

zaměstnanci B jako nadbytečnému v příčinné souvislosti se zmíněnou organizační změnou. Potřeba snížit počet zaměstnanců by totiž byla naplněna ukončením pracovního poměru se zaměstnancem A.

Takový případ nastal v citovaném rozhodnutí: *„Jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení počtu pedagogických zaměstnanců (…) mělo nastat jinak než pomocí rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce*[15] *nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru uzavřenou z téhož důvodu a byla-li tato skutečnost známa již v době podání výpovědi (jako tomu bylo v projednávané věci), pak tu není příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami.“*[16] Zaměstnavatel musí činit rozhodnutí o organizačních změnách obezřetně. Pokud by opomenul, že by mohla být změna dosažena i jiným způsobem, například skončením pracovního poměru na dobu určitou, mohlo by to vést k neplatnosti výpovědi udělené nadbytečnému zaměstnanci.

Na co si dát pozor při výpovědi z organizačních důvodů

Pokud zaměstnavatel zamýšlí udělit výpověď nadbytečnému zaměstnanci z důvodu organizační změny, nesmí opomenout určitá specifika tohoto výpovědního důvodu, jinak riskuje, že v případě sporu bude výpověď shledána za neplatnou.

Zaměstnavatel musí přijmout rozhodnutí o organizační změně, podle nějž se stane zaměstnanec nadbytečným, a to v příčinné souvislosti s takovým rozhodnutím. Ačkoliv zákon umožňuje zaměstnavateli, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nesmí libovolně nahrazovat zaměstnance na stejné pracovní pozici. Pokud by udělil jednomu zaměstnanci výpověď a na jeho pozici přijal nového zaměstnance, těžko lze tvrdit, že se stal skutečně nadbytečným z důvodu organizační změny. Zaměstnavatel tak musí dopředu zvážit, jaký druh práce zaměstnanec vykonává, jaké musí splňovat kvalifikační předpoklady a jestli je výpověď skutečně v příčinné souvislosti s organizační změnou.

Pokud se stane nadbytečnými více zaměstnanců, je na rozhodnutí zaměstnavatele, komu udělí výpověď, nesmí však postupovat diskriminačně, tedy např. na základě věku nebo pohlaví. Výpověď z důvodu nadbytečnosti není vhodná v případě, kdy se nabízí i jiná možnost vypořádání se s nadbytečností zaměstnance a rozhodnutí o organizační změně není bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti. Nejčastěji se jedná o případ, kdy ukončí pracovní poměr jiný zaměstnanec, nebo pokud pracuje jiný zaměstnanec na základě pracovní smlouvy na dobu určitou. Zaměstnavatel tak musí zvážit všechny okolnosti, které by mohly vést k neplatnosti výpovědi.

Mgr. Dominik Beran,
koncipient

GT LEGAL
straight solutions

GT Legal, advokátní kancelář, s.r.o

Muchova 240/6
160 00 Prague 6

Tel.: +420 224 813 299
e-mail: office@gt-legal.com

---

[1] Zákon č. 262/2006, zákoník práce, v platném znění.

[2] § 52 písm. c) zákoníku práce.

[3] K tomuto srov. rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 29. 11. 2018, č. j. 23 Co 304/2018-188: „…zákon formu rozhodnutí o organizační změně nepředepisuje, a může mít tedy i ústní formu.“

[4] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23.1.2018, sp. zn. 21 Cdo 4429/2017.

[5] NS, sp. zn. 21 Cdo 4429/2017, op.cit.

[6] Srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2004 sp. zn. 21 Cdo 1170/2003.

[7] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.3.2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016.

[8] Tamtéž.

[9] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.

[10] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.3.2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016, kde je dále uvedeno, že vedlejší ujednání v pracovní smlouvě nemohou být zvažována při posuzování nadbytečnosti zaměstnance ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, ta je „(…) dána pouze další (ne)potřebností druhu práce zaměstnance pro zaměstnavatele“.

[11] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.6.2009, sp. zn. 21 Cdo 2452/2008.

[12] Rozhodnutí Okresního soudu v Blansku ze dne ze dne 26. 7. 2017, sp.zn. 12 C 374/2015.

[13] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014 sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

[14] NS, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016, op.cit.

[15] Nyní podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

[16] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.

© 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?