

# Neplatnost právního úkonu, nadbytečnost

Rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně, vzhledem k němuž se zaměstnanec stane nadbytečným, je též rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce. Takové rozhodnutí může být realizováno nejen snížením fyzického počtu zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele vykonávají práci ve stanovené týdenní pracovní době (§ 79 odst. 1 a 2 zák. práce), a rozvázáním pracovního poměru s těmi z nich, kteří se v důsledku tohoto rozhodnutí zaměstnavatele stali nadbytečnými, ale i sjednáním kratší pracovní doby (pod rozsah stanovený v § 79 odst. 1 a 2 zák. práce) se zaměstnanci vykonávajícími práci ve stanovené týdenní pracovní době nebo s některými z nich (snížením tzv. přepočteného stavu zaměstnanců), neboť zaměstnancům, s nimiž zaměstnavatel sjednal kratší pracovní dobu, přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době (srov. § 80 zák. práce), a zvýšení efektivity práce sledovaného touto organizační změnou (snížení nákladů zaměstnavatele na mzdy nebo platy) lze proto tímto způsobem dosáhnout stejně jako v případě snížení fyzického počtu zaměstnanců vykonávajících práci ve stanovené týdenní pracovní době. 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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 4442/2013, ze dne 20.11.2014)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně Ing. J. H., zastoupené Mgr. I.Ch., advokátem se sídlem v P., proti žalované Vyšší odborné škole a Střední odborné škole, B., příspěvkové organizaci se sídlem v B., zastoupené Mgr. M.J., advokátem se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Příbrami pod sp. zn. 5 C 146/2012, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 21. května 2013 č. j. 23 Co 187/2013-129, tak, že dovolání žalobkyně se zamítá.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 28. 6. 2012 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru „pro nadbytečnost v důsledku projednaných organizačních změn“ podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že v důsledku snížení počtu žáků bylo s účinností od 1. 9. 2012 rozhodnuto o provedení organizační změny spočívající ve snížení pracovních úvazků „některých zaměstnanců“ pro období školního roku 2012/2013, že žalobkyně odmítla akceptovat návrh žalované na uzavření dohody o změně pracovní smlouvy, jejímž předmětem bylo snížení úvazku (přímé vyučovací povinnosti) žalobkyně z 21 hodin na 19,5 hodin týdně, a že pro případ nesouhlasu zaměstnance s úpravou úvazku bylo žalovanou „v rámci přijaté organizační změny rozhodnuto, že dojde k ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů“.

Žalobkyně se žalobou domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce nebyl v jejím případě dán, protože pouhé snížení rozsahu „přímé pedagogické činnosti“ nezakládá „relevantní důvod ke změně úkolů zaměstnavatele, ani jeho technického

vybavení, nepovede ke zvýšení efektivity práce ani k nutnosti organizačních změn“, neboť stanovená týdenní pracovní doba se – vzhledem ke zvýšení počtu hodin na přípravu pro „přímou pedagogickou činnost“ - nemění, a nemění se tedy ani podmínky, na základě kterých je stanoven plat zaměstnance. Podle názoru žalobkyně nelze na konci školního roku „učinit závěr o tom, kolik bude v následujícím školním roce žáků a jaká bude organizace školního roku“. Žalobkyně poukázala na skutečnost, že „v nedávné době“ žalovaná přijala nové zaměstnance, kteří již byli „v důchodovém věku“, přestože podle jejího názoru by organizační změny měly být „řešeny prioritně propouštěním vyučujících v důchodovém věku“.

Žalovaná uvedla, že na základě výsledků přijímacích řízení a stavu žáků ukončujících studium bylo zřejmé, že od měsíce září 2012 dojde k poklesu žáků, a tím i platových prostředků poskytovaných žalované jejím zřizovatelem v závislosti na počtu žáků, a že žalovaná, která nechtěla přistoupit ke snižování počtu zaměstnanců propouštěním, proto rozhodla o snížení základních úvazků některých učitelů s tím, že v případě jejich nesouhlasu s takovým postupem s nimi bude rozváznán pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Zdůraznila, že i snížení pracovního úvazku je organizačním opatřením sledujícím zefektivnění práce, neboť v důsledku snížení pracovního úvazku u „vybraného“ zaměstnance „dojde ke snížení objemu finančních prostředků vynakládaných na zaměstnance coby mzda“.

Okresní soud v Příbrami rozsudkem ze dne 17. 1. 2013 č. j. 5 C 146/2012-90 zamítl žalobu a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 19.239,- Kč k rukám advokáta Mgr. Michala Janíka. Vycházel ze zjištění, že počet žáků žalované ve školním roce 2012/2013 poklesl oproti předchozímu školnímu roku o 27, že objem platových prostředků pro pedagogy byl žalované jejím zřizovatelem snížen o 303.568,- Kč, že počet vyučujících u žalované ke dni 30. 9. 2011 činil 23,4 a ke dni 30. 9. 2012 činil 20,9 a že k určitému navýšení pracovních úvazků do výše 21 hodin týdně došlo u některých pedagogů po odchodu žalobkyně rozdělením jejího sníženého pracovního úvazku a v důsledku následného odchodu jedné zaměstnankyně na mateřskou dovolenou. Dospěl k závěru, že ve vztahu k žalobkyni byly splněny všechny předpoklady pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, tj. rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a nadbytečností zaměstnance. Zdůraznil, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a že soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 21. 5. 2013 č. j. 23 Co 187/2013-129 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil ve věci samé, změnil jej ve výroku o nákladech řízení tak, že žalované se náhrada nákladů řízení nepřiznává, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 5.708,80 Kč k rukám advokáta Mgr. M.J. Shodně se soudem prvního stupně vzal za prokázané, že u žalované došlo k organizační změně, neboť žalovaná na základě zjištění, že od 1. 9. 2012 dojde ke snížení počtu žáků nastupujících do prvních ročníků a v důsledku toho ke snížení objemu platových prostředků na zaměstnance žalované, přijala dne 20. 6. 2012 organizační opatření, jehož cílem byla úspora platových prostředků a jímž bylo rozhodnuto o snížení úvazků některých učitelů s tím, že v případě jejich nesouhlasu se změnou pracovní smlouvy spočívající ve snížení pracovního úvazku s nimi bude rozváznán pracovní poměr. Protože žalobkyně, která „byla jedním ze zaměstnanců, kterých se předpokládá snížení úvazku týkalo“, snížení svého pracovního úvazku odmítla, znemožnila tím žalované podle názoru odvolacího soudu „realizovat přijatou organizační změnu formou snížení pracovních úvazků“ a tím „došlo k naplnění“ výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Odvolací soud uzavřel, že „z ničeho nelze dovodit domněnku žalobkyně, že jediným cílem žalované bylo se zbavit právě žalobkyně pro její postoj v průběhu dřívějšího soudního sporu žalované s jinou zaměstnankyní žalované“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že žalovanou přijaté

organizační opatření ze dne 20. 6. 2012 nebylo dostatečně konkrétní, neboť z něj „nebylo zřejmé, o kolik hodin (a to ani přibližně) mají být úvazky tam uvedených zaměstnanců sníženy“. Poukazuje na to, že dne 14. 6. 2012, tedy bezprostředně před přijetím rozhodnutí o organizační změně, žalovaná přijala novou zaměstnankyni Mgr. L. N., která „neměla odbornou kvalifikaci (pedagogickou způsobilost) a která byla přijata bez výběrového řízení, a z této skutečnosti dovozuje, že „nelze nadbytečnost žalobkyně shledat za prokázanou“. Vytkává odvolacímu soudu, že se „nevypořádal řádně s předmětným organizačním opatřením“ a že neposuzoval, zda toto organizační opatření nebylo přijato „zcela záměrně a úmyslně“, aby žalobkyni mohla být dána výpověď z pracovního poměru. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl jako nepřijatelné, popřípadě je jako nedůvodné zamítl. Zdůraznila, že k uzavření pracovní smlouvy s Mgr. L. N., která má odbornou kvalifikaci i pedagogickou způsobilost, došlo po řádném výběrovém řízení, že Mgr. L. N. nastoupila namísto Mgr. U., která dne 30. 6. 2012 odešla do důchodu, že Mgr. L. N. akceptovala snížený pracovní úvazek a že vyučuje zcela jiné předměty, než které vyučovala žalobkyně.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení ve věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. Čl. II bod 2. zákona č. [293/2013](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozhodnutím odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanoveních § 237, 238 a 238a o. s. ř.

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu vázán uplatněným dovolacím důvodem (srov. § 242 odst. 3 větu první o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo která již dovolacím soudem vyřešena byla, ale má být posouzena jinak, a zda je tedy dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že jsou splněna kritéria přípustnosti dovolání obsažená v tomto ustanovení. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud, který jediný je oprávněn tuto přípustnost zkoumat (srov. § 239 o. s. ř.), dospěje k závěru, že kritéria přípustnosti dovolání uvedená v ustanovení § 237 o. s. ř. skutečně splněna jsou.

Žalobkyně ve svém dovolání mimo jiné zpochybňuje správnost skutkového zjištění odvolacího soudu, že nebylo prokázáno její tvrzení, že cílem rozhodnutí žalované o organizační změně bylo „zbavit se“ žalobkyně; tím uplatňuje jiný dovolací důvod než ten, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci, který je – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř. – jediným důvodem, jímž je možné dovolání odůvodnit, a dovolání tak v této části trpí vadami, pro které nelze v dovolacím řízení pokračovat.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že počet žáků žalované, u které žalobkyně pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 17. 8. 2001 jako učitelka, poklesl ve školním roce 2012/2013 oproti předchozímu školnímu roku o 27 a že objem platových prostředků pro pedagogy byl žalované jejím zřizovatelem pro tento školní rok snížen o 303.568,- Kč. Dne 20. 6. 2012 žalovaná přijala organizační opatření spočívající ve „snížení základních úvazků některých učitelů“ s tím, že v případě jejich nesouhlasu se změnou pracovní smlouvy spočívající ve snížení pracovního úvazku s nimi bude rozváznán pracovní poměr podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalovaná se poté obrátila na žalobkyni s návrhem na snížení jejího „základního“ úvazku (přímé vyučovací povinnosti) z 21 hodin na 19,5 hodin týdně. Protože žalobkyně tento návrh odmítla, doručila jí žalovaná dne 28. 6. 2012 výpověď z pracovního poměru „pro nadbytečnost v důsledku projednaných organizačních změn“, kterou žalobkyně odmítla převzít. Počet vyučujících u žalované ke dni 30. 9. 2011 činil 23,4 a ke dni 30. 9. 2012 činil 20,9.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda zaměstnanec, který vykonává práci učitele u zaměstnavatele, který je školou, se stane nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, jestliže odmítl návrh zaměstnavatele na sjednání kratší pracovní doby, k němuž zaměstnavatel přistoupil poté, co mu byl v důsledku poklesu počtu žáků zřizovatelem snížen objem platových prostředků pro zaměstnance. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 28. 6. 2012 – posuzovat podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [585/2006](#) Sb., č. [181/2007](#) Sb., č. [261/2007](#) Sb., č. [296/2007](#) Sb. a č. [362/2007](#) Sb., nálezů Ústavního soudu č. [116/2008](#) Sb., a zákonů č. [121/2008](#) Sb., č. [126/2008](#) Sb., č. [294/2008](#) Sb., č. [305/2008](#) Sb., č. [306/2008](#) Sb., č. [382/2008](#) Sb., č. [286/2009](#) Sb., č. [320/2009](#) Sb., č. [326/2009](#) Sb., č. [347/2010](#) Sb., č. [427/2010](#) Sb., č. [73/2011](#) Sb., č. [180/2011](#) Sb., č. [185/2011](#) Sb., č. [466/2011](#) Sb., č. [341/2011](#) Sb., č. [364/2011](#) Sb., č. [365/2011](#) Sb., č. [367/2011](#) Sb. a č. [375/2011](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2012 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal 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. Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97, uveřejněný v časopisu Soudní rozhledy č. 11, ročník 1999, str. 374). 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 ve smyslu ustanovení § 34 obč. zák. (srov. § 4 zák. práce), 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) zák. práce], a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanoveních § 18-20 zák. práce; vznikne-li pochybnost, zda (vůbec) 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 (k tomu srov. též odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).

Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je 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 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 zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců 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 (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 733/2003, uveřejněného pod č. 11 v časopisu Soudní judikatura, ročník 2004). Nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací (srov. rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 11. 1980 sp. zn. 6 Cz 36/80, který byl uveřejněn pod č. 42 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1982).

Rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně, vzhledem k němuž se zaměstnanec stane nadbytečným, je též rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Takové rozhodnutí může být realizováno nejen snížením fyzického počtu zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele vykonávají práci ve stanovené týdenní pracovní době (§ 79 odst. 1 a 2 zák. práce), a rozvázáním pracovního poměru s těmi z nich, kteří se v důsledku tohoto rozhodnutí zaměstnavatele stali nadbytečnými, ale i sjednáním kratší pracovní doby (pod rozsah stanovený v § 79 odst. 1 a 2

zák. práce) se zaměstnanci vykonávajícími práci ve stanovené týdenní pracovní době nebo s některými z nich (snížením tzv. přepočteného stavu zaměstnanců), neboť zaměstnancům, s nimiž zaměstnavatel sjednal kratší pracovní dobu, přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době (srov. § 80 zák. práce), a zvýšení efektivity práce sledovaného touto organizační změnou (snížení nákladů zaměstnavatele na mzdy nebo platy) lze proto tímto způsobem dosáhnout stejně jako v případě snížení fyzického počtu zaměstnanců vykonávajících práci ve stanovené týdenní pracovní době. 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.

V projednávané věci žalovaná vzhledem k poklesu počtu žáků a s tím spojenému snížení platových prostředků pro pedagogy rozhodla o organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců, kteří u ní pracovali jako učitelé, tím způsobem, že dojde ke snížení rozsahu hodin přímé pedagogické povinnosti (srov. § 23 zákona č. [563/2004](#) Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů) některých učitelů, se kterými bude sjednána kratší pracovní doba. Protože žalobkyně, která patřila mezi zaměstnance, vůči nimž se žalovaná rozhodla uplatnit tento postup, odmítla se žalovanou uzavřít dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby (o 1,5 hodin týdně), stala se – jak vyplývá z výše uvedeného – vzhledem k rozhodnutí žalované o snížení stavu zaměstnanců (učitelů) nadbytečnou, a žalovaná jí proto byla oprávněna dát výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Na nadbytečnosti žalobkyně vzhledem k rozhodnutí žalované o uvedené organizační změně nemůže nic změnit ani žalobkyní namítaná okolnost, že žalovaná dne 14. 6. 2012 přijala novou zaměstnankyni Mgr. L. N., neboť tato zaměstnankyně byla přijata ještě před tím, než byla žalobkyni dána výpověď, a tedy na jiné pracovní místo než to, které se uvolnilo odchodem žalobkyně. Kromě toho rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance ani není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, neboť zákon zaměstnavatelům umožňuje, aby z hlediska svých potřeb regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení (srov. například rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, který byl uveřejněn pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

zdroj: [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

Právní věta - redakce.

## Další články:

- [Promlčení a ochrana spotřebitele](#)
- [Pozůstalost](#)
- [Pozůstalost](#)
- [Nezbytná cesta](#)
- [Nepominutelný dědic](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Likvidace dědictví](#)
- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)
- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)