



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík, *advokát*

JUDr. Radim Marada, *advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem*

VÝPOVĚĚ PRO NADBYTEČNOST DANÁ Z DŮVODU NEUSPOKOJIVÝCH PRACOVNÍCH VÝSLEDKŮ

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. května 2022, sp. zn. 21 Cdo 3710/2020
(dostupný na www.nsoud.cz)

Důvody výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zák. práce a podle § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce je třeba důsledně rozlišovat. **Dosahuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivých pracovních výsledků**, může (smí) s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr **výpovědí jen při splnění všech předpokladů uvedených v § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce** a je nepřípustné, aby uvedený stav, i když jsou pracovní výsledky zaměstnance oprávněně hodnoceny zaměstnavatelem jako neuspokojivé, byl důvodem k přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu § 52 písm. c) zák. práce.

Jednatel žalované dlouhodobě vyjadřoval nespokojenost s fungováním žalované v České republice a docházelo v tomto směru mezi ním a žalobcem k „názorovým sporům“, kdy **jednatel žalované vytýkal žalobci především nedostatečné reportování o obchodní činnosti a nedostatečnou péči o sklady žalované**. Tato nespokojenost s pracovními výsledky žalobce **vedla žalovanou k přijetí organizačního opatření ze dne 1. května 2018**, jehož výsledkem bylo přijetí nového zaměstnance (I. S.) na pracovní místo se sjednaným druhem práce „nástupce současného vedoucího pobočky“, který převzal část stávající pracovní náplně žalobce, kterou žalobce „nestíhal“, a žalobce (jako „ředitel obchodního zastoupení a key account“) zajišťoval především péči o klíčové zákazníky. Následně (po čtyřech měsících) po zjištění, že **práci vykonávanou žalobcem a I. S. zvládne vykonávat jeden zaměstnanec, žalovaná dne 31. srpna 2018 přijala nové organizační opatření, jímž zrušila pracovní místo žalobce** s tím, že veškeré činnosti nadále bude vykonávat jako „obchodní ředitel“ I. S. Na obě organizační opatření vzhledem k jejich krátké časové návaznosti a skutečnosti, že obě řešila nedostatky v řídicí činnosti obchodního zastoupení, jež měly původ v osobě žalobce, je podle dovolacího soudu třeba nahlížet jako na jeden celek.

Komentář

Je obecně známo, že při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele zákoník práce předepisuje důvody k tomu, aby tak zaměstnavatel mohl učinit. V praxi je jedním z nejčastěji používaných důvodů tzv. nadbytečnost zaměstnance ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, ke které dochází v situacích, kdy zaměstnavatel přijme organizační opatření, po němž již nepotřebuje (zcela či zčásti) zaměstnancem vykonávaný druh práce. Oproti tomu výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. f) zákoníku práce ve formě neuspokojivých pracovních výsledků řeší situace, pokud zaměstnanec na svou práci „nestačí“, např. z důvodu nestíhání tempa práce nebo jejího neodvádění v dostatečné kvalitě i přes snahu vyvíjenou zaměstnancem. Na rozdíl od výpovědního důvodu pro nadbytečnost v tomto případě zákon vyžaduje, aby byl zaměstnanec před výpovědí vyzván k odstranění nedostatků v práci.

Komentované rozhodnutí se přitom zabývalo jistým „průnikem“ těchto výpovědních důvodů, a to konkrétně situaci, kdy zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem sice pro nadbytečnost, ale k rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatel dospěl z důvodu, že nebyl spokojen s pracovním výkonem zaměstnance. Konkrétně v daném případě zaměstnavatel nebyl spokojen s pracovními výkony zaměstnance na pozici „ředitele obchodního zastoupení“ (později zaměstnanci přibyla i agenda „key account“), a proto v prvním kroku přijal nového zaměstnance, na kterého přešla část pracovní náplně prvního zaměstnance. Následně měl zaměstnavatel zjistit, že tento nový zaměstnanec by stíhal veškerou práci prvního zaměstnance, a proto ve druhém kroku prvního zaměstnance propustil pro nadbytečnost s tím, že pracovní agenda přešla na nového zaměstnance v rámci nové pozice „obchodního ředitele“. Propuštěný zaměstnanec následně napadl výpověď žalobou na určení její neplatnosti.

Soudy nižších stupňů žalobu zamítly i přesto, že v řízení bylo prokázáno, že ke druhému kroku (kdy bylo zrušeno pracovní místo prvního zaměstnance) zaměstnavatel přistoupil až poté, co zjistil, že výkonné vedení zaměstnavatele zajistí jen jedna osoba, pokud bude vykonávat práci v dostatečném tempu a kvalitě (v této oblasti přitom zaměstnavatel dříve prvnímu zaměstnanci vytýkal nedostatky). Dvodily, že postup zaměstnavatele představoval klasickou organizační změnu za účelem zvýšení efektivity práce (počet zaměstnanců vykonávajících předmětnou agendu klesl ze dvou na jednoho), a proto žalobu zamítl.

Nejvyšší soud se nicméně s názorem soudů nižších stupňů neztotožnil a napadená rozhodnutí zrušil. Upozornil na svou judikaturu, podle které není možné obcházet podmínky rozvázání pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky tím, že zaměstnavatel namísto výzvy k jejich odstranění pracovní místo zastávané zaměstnancem zruší a dá zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost. Sled kroků přitom Nejvyšší soud vyhodnotil tak, že zaměstnavatele k organizačním opatřením vedla dlouhodobá nespokojenost s pracovními výkony zaměstnance, což nepopíraly ani soudy nižších stupňů.

Autoři se s odůvodněním dovolacího soudu ztotožňují zejména proto, že v opačném případě by zaměstnavatel mohl taktó obcházet svou povinnost vyzvat zaměstnance k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, jak po něm požaduje § 52 písm. f) zákoníku práce. Nad rámec již uvedeného lze zpochybnit i to, zda daný postup (který vedl de facto k tomu, že zaměstnavatel nahradil „jedna ku jedné“ zaměstnance zajišťujícího výkonné činnosti zaměstnavatele) lze vůbec považovat za nadbytečnost zaměstnance ve smyslu rozhodovací praxe Nejvyššího soudu. Ačkoliv je judikatura k výpovědnímu důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce jen velmi těžko zobecnitelná, představuje komentované rozhodnutí další důkaz toho, že zaměstnavatel by měl provádění organizačních opatření pečlivě zvážit, aby předešel drahým a nepříjemným následkům spojeným s neplatnou výpovědí z pracovního poměru.