



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

VÝPOVĚĚ PRO NADBYTEČNOST

Je v uvedených případech možné dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost (samozřejmě s přihlédnutím k odstupnému)?

- 1. Chceme zaměstnance přeradit z „D“ na „THP“ s tím, že by měl prokazatelně lepší podmínky, ale on nechce – jaké máme zákonné možnosti?*
- 2. Na zaměstnance vznikl nový požadavek ohledně odbornosti (např. profesní průkaz), firma má zájem na investici participovat, ale zaměstnanec nechce. Bez zvýšení odbornosti je ale zaměstnanec zbytečný – jaké máme zákonné možnosti?*

V. J., Olomouc

Obecné předpoklady rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance

K položenému dotazu si dovoluujeme nejprve v obecné rovině uvést, že výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance vyžaduje, aby zaměstnavatel nejprve rozhodl o organizační změně. Organizační změna může spočívat ve změně úkolů zaměstnavatele, ve změně technického vybavení, ve snížení počtu zaměstnanců, příp. i v jiných organizačních změnách, které mohou být dány např. jinou potřebou zaměstnavatele na kvalifikačním složení zaměstnanců. V konkrétním rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatel rozhoduje o tom, že od určitého okamžiku (účinnosti organizační změny) již nepotřebuje druh práce sjednaný v pracovní smlouvě na pozici propouštěného zaměstnance, a proto v důsledku přijaté organizační změny zaměstnavatel rozhoduje o zrušení druhem práce určeného pracovního místa. Konkrétní zaměstnanec se stává nadbytečným v důsledku zaměstnavatelem přijatého rozhodnutí o organizační změně, kterým bylo zrušeno pracovní místo, jež zastával.

V souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně pro úplnost uvádíme, že organizační změna může spočívat nejen ve snížení počtu pracovních míst, což bývá zpravidla nejčastější, ale i ve změně kvalifikačního složení zaměstnanců, která může být spojena i se zvýšením celkového počtu zaměstnanců. Například bude-li zaměstnavatel v továrně zaměstnávat dva údržbáře a jednoho skladníka, může v důsledku toho, že pořídil nové stroje, jejichž servis a opravy bude v záruční době provádět výrobce, rozhodnout o organizační změně spočívající v tom, že zruší jedno pracovní místo údržbáře a vytvoří dvě nová pracovní místa skladníků. Jestliže zbývající stroje a budovu obstará jeden údržbář, zatímco nové automatické stroje budou vyrábět rychleji a bude potřeba více zaměstnanců, kteří budou dopravovat materiál a odvážet výrobky, tak v rámci naznačené organizační změny může dojít dokonce i ke zvýšení počtu zaměstnanců z původních tří na nově uvedené čtyři zaměstnance. Přesto jeden z údržbářů bude pro zaměstnavatele nadbytečný, protože jeho druh práce již pro zaměstnavatele není potřebný.

Zároveň je třeba uvést, že výpovědi z důvodu nadbytečnosti nelze zastírat jiné důvody, které může zaměstnavatel pro rozvázání pracovního poměru mít. Pokud by soud v případném sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance shledal, že skutečným důvodem bylo něco jiného, mohla by taková výpověď být shledána jako neplatná (záleželo by na skutkovém vymezení důvodu ve výpovědi, protože právní kvalifikací důvodu výpovědi zaměstnavatelem není soud vázán, tj. právní kvalifikací důvodu výpovědi si soud může posoudit sám). Například v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2013, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012, dospěl soud k tomu, že důvodem výpovědi není nadbytečnost zaměstnance ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, pokud zaměstnankyně nově nespĺňuje požadavky, které zaměstnavatel s danou pozicí oprávněně vyžaduje, ale že je naopak na místě zabývat se výpovědí z hlediska § 52 písm. f) zákoníku práce. Obdobně pak Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 29. listopadu 2022, sp. zn. 21 Cdo 2118/2022, dospěl k tomu, že je nepřipustné, aby zaměstnavatel rozhodnutím o organizační změně zastíral své skutečné záměry spočívající v tom, že měl za to, že se zaměstnanci dopustili porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. V tomto případě Nejvyšší soud v uvedeném případě dovedl, že rozhodnutí o organizační změně ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce nebylo přijato, a pokud chtěl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr, měl tak učinit z důvodu uvedeného v § 52 písm. g) zákoníku práce, příp. z důvodu uvedeného v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Pro úplnost doplňujeme, že pro platnost výpovědi z důvodu nadbytečnosti je vyžadováno, aby byly zohledněny i některé další předpoklady, které mohou dále vyplývat z praxe či jiných právních předpisů, ale jejich bližší rozvedení již přesahuje možnosti odpovědi v rámci této poradny (např. vliv ochranné doby, ochrana oznamovatele či případné pracovní poměry jiných zaměstnanců na stejné pracovní pozici, které jsou sjednány na dobu určitou).

Možnost přeřazení zaměstnance do jiné kategorie

Prvnímu položenému dotazu rozumíme tak, že zkratka „D“ pravděpodobně znamená označení „dělnické profese“, zatímco zkratka „THP“ znamená označení „technickohospodářského pracovníka“. Ačkoliv tedy tazatel neuvádí, jaké konkrétní činnosti by měl uvedený zaměstnanec vykonávat, vycházíme z toho, že jde o natolik rozdílné pracovní pozice, že je nelze vykonávat v rámci stejného sjednaného druhu práce. Přeřadit zaměstnance na jiné pracoviště bez jeho souhlasu (v rámci sjednaného místa výkonu práce) lze jen v případě, že by po zaměstnanci byl vyžadován stejný druh práce, který s ním byl sjednán. Záleží na tom, jak úzce nebo naopak široce byl druh práce sjednán – není ovšem možné sjednat jej tak široce, aby mohl zaměstnavatel zaměstnance přeřazovat na jakoukoliv práci, která se mu zamane, a přeřazení zaměstnance z kategorie „D“ do „THP“ představuje zásadní změnu pracovní náplně.

Ustanovení § 41 zákoníku práce obsahuje výčet případů, kdy může zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat výkon jiného druhu práce, než odpovídá druhu práce sjednanému se zaměstnancem. V zásadě jde však o výjimečné případy, které mají pouze dočasný charakter. Nutit zaměstnance k trvalé změně druhu práce nelze.

Jestliže tedy v tazatelem prvním zmiňovaném případě přijme zaměstnavatel rozhodnutí o organizační změně, v rámci níž zruší jedno pracovní místo s druhem práce odpovídajícím označení „D“, pak se zaměstnanec (příp. jeden z více zaměstnanců, kteří zastávají stejně označené pracovní místo se stejným druhem práce) stává pro zaměstnavatele nadbytečným a zaměstnavatel s ním může bez dalšího rozvázat pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti. Rozhodne-li se zaměstnavatel ze své dobré vůle nabídnout takovému zaměstnanci jiné pracovní místo s jiným druhem práce, pak tuto nabídku může vůči zaměstnanci učinit. Odmítne-li zaměstnanec jiné nabízené pracovní místo, může s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr pro nadbytečnost, jako to mohl udělat již před učiněním této nabídky.

Nicméně je nutné dodat, že pracovní místo nadbytečného zaměstnance musí skutečně zaniknout (být zrušeno). Není možné na něj přijmout jiného zaměstnance, protože to by popíralo smysl organizační změny, resp. svědčilo o tom, že zaměstnanec se nadbytečným nestal

(skutečnost, že pro zaměstnavatele je výkon práce na tomto pracovním místě nepotřebný), což by mohl zaměstnanec úspěšně zpochybnit v řízení před soudem.

Nesplňování kvalifikačních předpokladů nebo požadavků jako důvod k výpovědi

Druhý tazatelem zmiňovaný příklad se týká toho, že ve vztahu k danému pracovnímu místu (druhu práce) je po zaměstnanci vyžadována nová kvalifikace. Z hlediska právní teorie se rozlišuje, zda jde o předpoklady, které pro daný druh práce stanovují právní předpisy, nebo zda jde o požadavky, které si pro daný druh práce stanovuje sám zaměstnavatel. Tazatel blíže nespecifikuje, z jakého důvodu požaduje po zaměstnanci profesní průkaz – pravděpodobnější variantou nicméně bude, že jde o požadavek stanovený zaměstnavatelem.

U předpokladů stanovených právními předpisy obvykle nebývá problém, protože vyplývají ze zákona.

Požadavky stanovené zaměstnavatelem však mohou být různého druhu, přičemž může jít např. o specifické schopnosti zaměstnance (organizační, řídicí), určité odborné znalosti, délku praxe na podobné pracovní pozici, morální kvality zaměstnance či požadavky na určité vzdělání, dovednosti či třeba různá profesní osvědčení či průkazy. I když si případné požadavky pro řádný výkon práce může stanovit zaměstnavatel sám, musí být z hlediska daného druhu práce a pracovního místa oprávněné a přiměřené. Zaměstnavatel nemůže postupovat libovolně a např. pro druh práce uklízeč/uklízečka stanovit jako předpoklad vysokoškolské vzdělání v oboru zdravotnictví, znalost angličtiny, norštiny a čínštiny a dále osvědčení autorizovaného inženýra v oblasti pozemních staveb. Takto stanovené předpoklady by zcela zjevně neodpovídaly danému pracovnímu místu. Existuje rovněž kategorie požadavků, které judikatura označuje jako všeobecně známé, jež zaměstnavatel vymezit vůbec nemusí (např. požadavek na slušné chování u zaměstnanců jednajících s klienty).

V praxi, kterou potvrzuje i judikatura soudů, se připouští, že zaměstnavatel může dříve stanovené požadavky pro daný druh práce (pracovní místo) v průběhu času změnit. S touto změnou požadavků je pak povinen seznámit všechny zaměstnance, kterých se nově stanovené požadavky týkají. I z hlediska nově stanovených požadavků je třeba posuzovat, zda je zaměstnavatel nestanovuje samoučelně, ale že je to nezbytné pro další působení zaměstnavatele a zaměření jeho podnikatelské činnosti, což může být dáno např. i tím, pokud bude chtít zaměstnavatel nově navenek prezentovat vůči zákazníkům či obchodním partnerům, že veškerou činnost zajišťují zaměstnanci s deklarovanou kvalifikací.

Budou-li tedy nové požadavky na zaměstnance přiměřené a ospravedlnitelné, pak u zaměstnance, který tyto požadavky dlouhodobě nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele, bude typicky dán důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce, spočívající v tom, že zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce. Pokud tedy zaměstnavatel nový (oprávněný) požadavek zaměstnanci oznámí, a dokonce nabídne zaměstnanci možnost požadované kvalifikace dosáhnout, pak zjevně nebude zaviněním zaměstnavatele, že zaměstnanec nebude nově stanovený požadavek splňovat. Jestliže zaměstnanec odmítne možnost požadované kvalifikace dosáhnout, pak je zřejmé, že takový požadavek nebude splňovat dlouhodobě.

V takovém případě je však na místě, aby zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) zákoníku práce. Jak je uvedeno výše, nebude se jednat o případ nadbytečnosti zaměstnance, protože práce doposud zaměstnancem vykonávaná u zaměstnavatele neodpadne, ale pro její další zajišťování je nezbytné, aby byla vykonávána zaměstnancem s požadovanou kvalifikací. Správným důvodem pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který nebude splňovat nově stanovený oprávněný požadavek zaměstnavatele, je tedy důvod uvedený v § 52 písm. f) zákoníku práce, který navíc není spojen ani s povinností zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci odstupné (ledaže by právo na odstupné bylo sjednáno nebo stanoveno nad rámec zákona např. v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise).

Mgr. Tomáš Trojan