

Výpověď pro nadbytečnost – checklist k platnosti výpovědi

Předpoklady pro platnou výpověď pro nadbytečnost:

- 1) **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 (tj. organizační změny);

Co o něm víme?

Zákon neuvádí žádné formální náležitosti rozhodnutí. Nemusí být tedy písemné, nemusí být ani vyhlášené. Musí být přijato před podáním výpovědi. Musíme s ním seznámit zaměstnance nejpozději ve výpovědi.

- 2) **Reálná nadbytečnost zaměstnance** vzniká na základě výše uvedeného rozhodnutí, přičemž nadbytečným je zaměstnanec také tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací;

Co to je nadbytečnost?

Nadbytečnost = zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Typicky jde o nadbytečnost při snižování počtu zaměstnanců s cílem zvýšit efektivitu práce nebo u rušení a slučování oddělení. Dosavadní práce nadbytečného zaměstnance buď zcela zaniká, nebo dílčí úkoly přeberou jiní zaměstnanci, nebo je najímán externista.

- 3) **Příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami**, tzn. předpoklad, že zaměstnanec se stal nadbytečným právě a jen v důsledku takového rozhodnutí.

Tyto předpoklady bude zkoumat soud v případném sporu o neplatnost podané výpovědi.

Kromě splnění třech uvedených předpokladů pro podání výpovědi pro nadbytečnost je potřeba dodržet také správný postup:

- 4) **Zaměstnanec musí být s rozhodnutím seznámen** nejpozději při podání výpovědi;
- 5) **Zaměstnavatel musí postupovat správně při doručování výpovědi zaměstnanci** (ideálně osobně na pracovišti, popř. jiným způsobem, který předvídá zákoník práce);
- 6) **Musí jít o skutečnou organizační změnu**, nikoliv o změnu fiktivní s cílem zbavit se nepohodlného zaměstnance. To je časný problém v praxi.

Co se stane, když je výpověď neplatná?

Práva zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se liší podle toho, zda zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.

Pokud tak zaměstnanec učinil, pak:

- pracovní poměr nadále trvá a
- zaměstnavatel je povinen buď zaměstnanci umožnit pokračovat v práci, nebo mu poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku i dovolenou, obojí za dobu ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo do pravomocného rozhodnutí sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Pokud zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, platí, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni uplynutí výpovědní doby.

Od neplatného rozvázání pracovního poměru je třeba rozlišovat:

- rozvázání, k němuž se nepřihlíží (typicky bez písemné formy);
- rozvázání, které nebylo druhé straně doručeno (zde ještě nutno rozlišovat vadné doručení X zaměstnanec odmítl převzít).

V obou případech pracovní poměr trvá a k jeho rozvázání vůbec nedošlo. V těchto případech proto neplatí dvouměsíční lhůta pro podání žaloby a zaměstnanec se může u soudu kdykoliv domáhat určení, že pracovní poměr nadále trvá.