

Univerzita Palackého v Olomouci  
Právnická fakulta

Filip Štursa

**Výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů**

Diplomová práce

Olomouc 2019

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů“ vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Chrudimi dne 25. 11. 2019

.....

Filip Štursa

**Poděkování:**

Na tomto místě bych rád poděkoval JUDr. Tomáši Tintěrovi, Ph.D. za jeho rady, cenné připomínky a odborné vedení diplomové práce.

# Obsah

<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....</b>	<b>5</b>
<b>ÚVOD .....</b>	<b>6</b>
<b>1. VÝPOVĚĎ .....</b>	<b>8</b>
1.1. OBEČNĚ .....	8
1.2. FORMÁLNÍ A OBSAHOVÉ NÁLEŽITOSTI .....	10
1.3. ZPĚTVZETÍ A ODVOLÁNÍ VÝPOVĚDI .....	14
1.4. VÝPOVĚDNÍ DOBA .....	14
<b>2. VÝPOVĚĎ Z ORGANIZAČNÍCH DŮVODŮ .....</b>	<b>18</b>
2.1. ORGANIZAČNÍ ZMĚNA A JEJÍ VYMEZENÍ .....	18
2.2. ZRUŠENÍ ZAMĚSTNAVATELE NEBO JEHO ČÁSTI (§ 52 PÍSM. A)) .....	18
2.3. PŘEMÍSTĚNÍ ZAMĚSTNAVATELE NEBO JEHO ČÁSTI (§ 52 PÍSM. B)) .....	22
2.4. NADBYTEČNOST ZAMĚSTNANCE (§ 52 PÍSM. C)) .....	23
2.4.1. <i>Obecně</i> .....	23
2.4.2. <i>Rozhodnutí o organizační změně</i> .....	25
2.4.3. <i>Nadbytečnost</i> .....	28
2.4.4. <i>Příčinná souvislost mezi organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance</i> .....	30
<b>3. POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE SOUVISEJÍCÍ S VÝPOVĚDÍ .....</b>	<b>33</b>
3.1. ODSUPNÉ .....	33
3.2. POSUDEK ZAMĚSTNANCE .....	35
3.3. POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ .....	37
<b>ZÁVĚR A ÚVAHY DE LEGE FERENDA .....</b>	<b>40</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>43</b>
<b>ABSTRAKT .....</b>	<b>47</b>
<b>KLÍČOVÁ SLOVA .....</b>	<b>48</b>

## **Seznam použitých zkratek**

ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP SR	zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ZamZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
o. s. ř.	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
NS	Nejvyšší soud
an.	a následujících

## Úvod

Ukončení pracovního poměru, jako soukromoprávního obligačního vztahu, je možné, mimo jiné výpovědí, která je z hlediska právní teorie jednostranným právním jednáním, provedeným v právním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Důvodem pro výběr tohoto tématu je jeho vysoká četnost výskytu v praxi, o čemž svědčí velké množství judikatury. Dalším důvodem byla významnost tohoto institutu jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele samotného, jelikož nesprávné vyhodnocení situace nebo nedokonalé vymezení výpovědního důvodu může mít v důsledku následných soudních sporů o platnost výpovědi neblahý dopad na ekonomický a případně i sociální stav obou subjektů pracovněprávního vztahu.

Stěžejním cílem práce je srozumitelné shrnutí aktuálních poznatků problematiky výpovědi z pracovního poměru z organizačních důvodů a vytvoření souborného výkladu vymezeného tématu, kdy každý z organizačních důvodů výpovědi je důsledně vymezen a toto vymezení následně podloženo judikaturou. Dalším cílem práce bude zaměření se na definování hranice přípustnosti výpovědi z organizačních důvodů, kdy především u výpovědi pro nadbytečnost je vedeno mnoho soudních sporů, jejichž meritum se pohybuje na samé hranici toho, kdy je výpověď ještě přípustná a kdy již zákonem stanovené podmínky naplněny nejsou. K dosažení těchto cílů je použito metody analýzy a rovněž metody deskriptivní.

Pro téma, kterému je diplomová práce věnována, je k dispozici dostatečné množství zdrojů, a to jak monografií a komentářové literatury, tak i článků v odborných časopisech nebo internetových portálech věnujících se právu. Rovněž existuje bohatá judikatura Nejvyššího soudu, která zejména u výpovědního důvodu dle písm. c) (nadbytečnost) dopomáhá ke stanovení podmínek, které pro platnost výpovědi musí být obligatorně naplněny.

Samotná práce je dělena do tří kapitol, které jsou následně rozděleny do příslušných podkapitol vymezujících jednotlivá témata do užších celků. První část je teoretickým úvodem představujícím výpověď obecně, kdy je následně přikročeno ke specifikaci jednotlivých formálních a obsahových náležitostí, které je nutné dodržet, aby v případném soudním sporu vedeném mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebyla výpověď posouzena jako neplatná nebo nicotná. Dále jsou vymezeny podmínky, kdy za předpokladu jejich naplnění je možné zpětvzetí nebo odvolání výpovědi, která již byla druhé straně doručena. V poslední podkapitole je definována výpovědní doba včetně specifických situací způsobující její prodloužení pro případ dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance či naopak její zkrácení při přechodu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Druhá kapitola se věnuje hlavnímu tématu této diplomové práce, tedy výpovědním důvodům plynoucím z organizačních změn

přijatých zaměstnavatelem. V té jsou v jednotlivých podkapitolách postupně vymezeny důvody stanovené ustanoveními § 52 písm. a) - c) a definovány předpoklady pro jejich použití včetně podložení judikaturou, aby byly jasně zřejmé podmínky pro jejich správné uplatnění. Závěrečné část práce obsahuje povinnosti zaměstnavatele mající souvislost s dáním výpovědi. V samostatných podkapitolách jsou specifikovány podmínky, na základě kterých je poskytováno odstupné zaměstnanci a v jaké výši, dále pak povinnost zpracování posudku zaměstnance a potvrzení o zaměstnání.

# 1. Výpověď

## 1.1. Obecně

V případech, kdy je pracovní poměr ukončován výpovědí, jedná se, v porovnání se skončením pracovního poměru dohodou, o jednostranné právní jednání, a to bez rozdílu, zda takové jednání činí zaměstnanec nebo zaměstnavatel.<sup>1</sup> Ačkoli jsou okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době rovněž jednostranným právním jednáním, je nezbytné je odlišovat od výpovědi, a to z důvodu rozdílného okamžiku skončení právního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud by nastala pochybnost, jaké ze zmíněných právních jednání chtěly subjekty učinit, bude ke zjištění jejich skutečné vůle nezbytné přistoupit k její interpretaci.<sup>2</sup>

Interpretací je myšlena rozumová činnost, jejímž cílem je dosažení poznání účastníky míněného obsahu projevu vůle, přičemž její užití je stěžejní v situacích, kdy by projevená vůle byla nejasná, nesrozumitelná, případně nejednoznačná. V souladu s § 555 odst. 1 OZ je právní jednání posuzováno dle svého obsahu. Při výkladu je nicméně třeba přihlížet k tomu, že jde o jednostranné právní jednání, a tedy chybí shodný úmysl stran na významu projevu. Úmysl jednajícího je proto rozhodný pouze za předpokladu, že o něm druhá strana věděla nebo vzhledem k okolnostem vědět měla.<sup>3</sup> K obdobnému závěru došel i Nejvyšší soud, který říká, že v pochybnostech o určitosti projevu vůle, kdy není možné provést interpretaci pouze na základě projevu učiněného v písemné podobě, je nezbytné se zabývat zejména okolnostmi, za jakých byl projev činěn a zda bylo mezi stranami patrné, z jakého důvodu byla výpověď dána.<sup>4</sup>

Pokud by se zjištění obsahu nezdařilo pro neurčitost nebo nesrozumitelnost právního jednání ani za využití interpretace, jednalo by se o právní jednání nicotné a nebylo by tak přípustné, aby k němu bylo přihlíženo. Z povahy jednostranného právního jednání nepřichází v úvahu, že by projev vůle byl dodatečně vyjasněn subjekty pracovněprávního vztahu.<sup>5</sup>

K rozvázání pracovního poměru výpovědí jsou oprávněni jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Rovněž je lhostejno, zda byl pracovní poměr uzavřen na dobu určitou či neurčitou. V případě zaměstnance může být výpověď podána buď přímo jím osobně nebo za

---

<sup>1</sup> JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin advokacie*, 2016, č. 9, s. 33.

<sup>2</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 298 (§ 50).

<sup>3</sup> HANDLAR, Jiří. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1889-1991 (§ 556).

<sup>4</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, 21 Cdo 2999/2000.

<sup>5</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 298-299 (§ 50).

využití zmocněnce na základě písemné plné moci udělené v souladu s § 441 OZ. Pokud by byl zaměstnanec omezen ve svéprávnosti, učiní tak jeho opatrovník. Podobně je tomu i v případě, kdy je zaměstnavatelem fyzická osoba. U zaměstnavatele, který je obchodní korporací, tak činí osoby oprávněné k právním jednáním.<sup>6</sup> Těmi jsou dle § 164 OZ an. členové statutárního orgánu a příslušní zaměstnanci, kteří zastupují zaměstnavatele v rozsahu, který je obvyklý v souvislosti s jejich pracovním zařazením a funkcí, kdy obvyklost je nezbytně nutné posuzovat vždy individuálně v návaznosti na typologii daného pracovního zařazení. Nejčastěji bude rozsah oprávnění vymezen v organizačních nebo pracovních řádech zaměstnavatele, popřípadě v jeho jiných vnitřních předpisech. Rozhodující však není zakotvení v předpise, nýbrž to, jak se jeví postavení konkrétního zaměstnance veřejnosti, kterou jsou osoby odlišné od jiných zaměstnanců nebo členů dotčené právnické osoby. Jestliže by došlo k situaci, kdy by výpověď jménem zaměstnavatele dal jiný než oprávněný zaměstnanec, šlo by o neplatné právní jednání.<sup>7</sup> Případně se bude jednat o jiné osoby oprávněné na základě smluvního zmocnění. Za stát pak mohou podat výpověď z pracovního poměru osoby jednající jménem organizační složky státu.<sup>8</sup>

Vyjma povinnosti zaměstnavatele odůvodnit výpověď, je zaměstnavatel zatížen i povinností projednat každou z podávaných výpovědí s odborovou organizací, jejímž členem vypovídáný zaměstnanec je. Jestliže tento není nikterak odborově organizován, je povinností zaměstnavatele projednat skutečnost s odborovou organizací, která sdružuje nejvyšší množství jeho zaměstnanců, ledaže dotyčný zaměstnanec stanoví jinak.<sup>9</sup> Právě ustanovení § 286 odst. 6 ZP, který odborově neorganizovanému zaměstnanci umožňuje určit jinak, byl předmětem přezkumu Ústavním soudem. Ten ve svém nálezu (Pl. ÚS 83/06) kromě ústavní konformity ustanovení rovněž vyslovil, že větu: „neurčí-li tento zaměstnanec jinak“ je třeba vykládat v širším pojetí. Nejedná se tedy pouze o přípuštění volby jakékoli jiné odborové organizace, ale rovněž o oprávnění zaměstnance vyloučit vměšování odborové organizace do právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Volbu, kterou odbory nejsou oprávněny odmítnout, může zaměstnanec učinit jak ad hoc, tak i před tím, než dojde k naplnění některého z výpovědních důvodů, kdy není omezen v možnosti své rozhodnutí později měnit.<sup>10</sup> Neučiní-li však zaměstnavatel výše zmíněným způsobem povinnosti zadost, nebude výpověď vzhledem

---

<sup>6</sup> Tamtéž

<sup>7</sup> LASÁK, Jan. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 853 (§ 166).

<sup>8</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 298-299 (§ 50).

<sup>9</sup> Tamtéž

<sup>10</sup> PICHT, Jan. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1115 (§ 286).

k ustanovení § 19 odst. 2 ZP stižena neplatností, zaměstnavatel se však vystavuje riziku udělení pokuty ze strany inspektorátu práce. Jestliže ovšem bude daný zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, popřípadě neuplynul 1 rok od skončení jeho funkce, je již třeba nejen projednání s odborovou organizací, nýbrž i její souhlas, bez jehož udělení by bylo skončení pracovního poměru neplatné. Dle ustanovení § 61 odst. 2 je tento souhlas dán i tehdy, pokud se odborová organizace do 15 dnů od vyžádání souhlasu nevyjádří. Tohoto souhlasu pak může zaměstnavatel užít pouze 2 měsíce po jeho udělení.<sup>11</sup>

## 1.2. Formální a obsahové náležitosti

Pro platnost výpovědi je nezbytné, aby tato byla v souladu s § 50 odst. 1 ZP vyhotovena v písemné podobě. Pokud by došlo k nedodržení formy, zákoník práce stanovuje v souvislosti s ustanoveními občanského zákoníku, že takovéto jednání je jen zdánlivé a z tohoto důvodu tedy nevyvolává žádné právní účinky. Jiná, než písemná forma proto není přípustná.<sup>12</sup> Rovněž je nezbytné, aby písemné vyhotovení výpovědi bylo doplněno vlastnoručním podpisem zaměstnavatele nebo jiné, k tomu oprávněné, osoby. Jak plyne z rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové, u takového projevu vůle není netradiční, že je vyhotovován mechanickými prostředky, podpis však musí být vždy připojen ručně. Z tohoto důvodu bylo okamžité zrušení pracovního poměru (lze analogicky dovodit, že obdobné následky by tento nedostatek přivodil i u výpovědi) dle tehdejší právní úpravy neplatné (dle účinné úpravy by následkem byla nicotnost).<sup>13</sup>

Obdobně pak v nedávné době rozhodl Nejvyšší soud, kdy byla žalobci od žalované doručena výpověď pro jeho nadbytečnost. Žalobce se vůči výpovědi ohrazoval krom nenaplnění stanoveného výpovědního důvodu i nenaplněním požadavku písemné formy, a to právě proto, že nebyla doplněna vlastnoručním podpisem osoby za zaměstnavatele jednající. Dovolací soud se s názorem soudu odvolacího, že je v tomto případě možné nahradit vlastnoruční podpis mechanickým prostředkem, kterým může být např. podpisové razítko, neztotožnil. Dle § 561 odst. 1 OZ je možné nahrazení mechanickými prostředky pouze tehdy, pokud je to obvyklé, přičemž obvyklost je posuzována objektivně. Dle NS je třeba u jednostranných právních jednání zaměstnavatele brát v potaz závažnost těchto jednání. Proto je nezbytné, aby bez ohledu na množství těchto úkonů u konkrétního zaměstnavatele bylo

---

<sup>11</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 298-299 (§ 50).

<sup>12</sup> BUKOVJAN, Petr. *§50-51a ZP Výpověď* [online]. du.cz, 20. 10. 2016 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.du.cz/33/50-51a-zp-vypoved-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EnWFB5k895SmwPvlOzn8InI/?serp=1>>.

<sup>13</sup> rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/95.

zaručeno, že ho učiní a podepíše osoba k tomu oprávněná, což lze jen tehdy, je-li výpověď doplněna vlastnoručním podpisem zaměstnavatele, případně jeho statutárního orgánu nebo osoby oprávněné za ní jednat. Na základě uvedeného lze tedy konstatovat, že takováto výpověď bude nicotná, neboť nahrazování mechanickým prostředkem není, a ani v minulosti nebylo, v pracovněprávních vztazích obvyklé a došlo tak k nesprávnému právnímu posouzení soudem nižšího stupně. Z tohoto důvodu byl rozsudek odvolacího soudu dle § 243e o. s. ř. zrušen a vrácen odvolacímu soudu k dalšímu řízení.<sup>14</sup> Dle mého názoru se ze strany Nejvyššího soudu jedná o až přespříliš restriktivní pojetí. Nebylo by k újmě zaměstnance, pokud by došlo k posouzení obvyklosti nahrazování vlastnoručního podpisu nejen z hlediska objektivního, jak učinil konkrétní senát Nejvyššího soudu, ale i z hlediska subjektivního, tedy v návaznosti na zavedenou praxi stran pracovněprávního vztahu. Domnívám se, že jen užití otisku razítka namísto vlastnoručního podpisu nemusí být znakem odosobnění ze strany zaměstnavatele a nemůže tak být pouze z tohoto dovozováno, že výpověď samotná byla generována automaticky nebo ji vyhotovila např. asistentka oprávněné osoby. Obzvláště užitečné by se mi připuštění nahrazení mechanickým prostředkem jevílo u výpovědí dávaných většímu počtu zaměstnanců, kdy se v některých případech může počet podepisovaných výpovědí vyšplhat až do řádu několika desítek či stovek.

Dle názoru Nejvyššího soudu nepostačí, když zaměstnavatel při osobní doručování výpovědi umožní zaměstnanci seznámení se s obsahem listiny doplněné vlastnoručním podpisem oprávněné osoby předložením k nahlédnutí a následnému poskytnutí fotokopie obsahující pouhou grafickou napodobeninu podpisu. Zaměstnankyně v posuzované věci potvrdila převzetí výpovědi na jediném jejím originálním vyhotovení, kdy k podpisu doplnila písemné vyjádření nesouhlasu s danou výpovědí. Stanovisko poté předložila svému zaměstnavateli. Ten u soudu namítal, že napsání stanoviska na vráceném originálu nemohl nikterak ovlivnit. Přehlíží však skutečnost, že originál byl pouze jeden, přičemž logicky vyplývá, že pokud požaduje potvrzení jeho převzetí ze strany zaměstnance, bude ho následně požadovat zpět, neboť jinak by stvrzení převzetí výpovědi postrádalo jakýkoli smysl. Je proto patrné, že zaměstnavatel neměl záměr originální listinu zaměstnanci ponechat.<sup>15</sup>

U výpovědi dané zaměstnavatelem je dalším zákonným požadavkem určité a nezaměnitelné skutkové vymezení výpovědního důvodu, kdy tímto může být pouze jeden, případně více, z důvodů vymezených v § 52 ZP. Přičemž ve většině případů bude učiněno povinnosti zadost,

---

<sup>14</sup> usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018.

<sup>15</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.

pokud bude výpověď opatřena stručným vymezením skutečnosti, která byla podnětem pro zaměstnavatele pro ukončení pracovního poměru.<sup>16</sup> Při posuzování jak dopodrobna má být ve výpovědi její důvod skutkově vymezen, je nutné vzít v potaz, o jakou ze skutkových podstat se v daném případě jedná. Například u nadbytečnosti zaměstnance bude tedy nezbytné podrobnější vylíčení, neboť je složen z více podmínek, které je třeba naplnit, a to kumulativně.<sup>17</sup>

Všechny v zákoně uvedené výpovědní důvody jsou si rovny, zaměstnavatel tak není při jejich použití nijak omezen. V situaci, kdy by zaměstnavatel ve výpovědi jím dané uvedl více důvodů, které náleží do výčtu ustanovení § 52 ZP, nebude jen proto stižena neplatností. Tato skutečnost se však projeví v případě soudního řízení o neplatnost výpovědi zahájeného na návrh zaměstnance v souladu s § 72 ZP, který musí být podán nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kterým měl pracovní poměr skončit. Tehdy musí soud zkoumat jednotlivé důvody výpovědi, a to každý zvlášť. Rovněž je třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru. Pokud soud dojde k závěru, že pracovní poměr skončil naplněním jednoho z nich, stávají se další výpovědní důvody ve výpovědi uvedené obsoletními. Je tak pouze na zaměstnavateli, jestli se rozhodne vymežit důvod pouze v rozsahu, aby odpovídal jen jednomu z výpovědních důvodů, nebo naopak zvolí vymezení širší a uvede i jiné, jejichž skutková podstata byla naplněna<sup>18</sup>.

Jak již bylo uvedeno, nedostatek odůvodnění výpovědi může mít za následek její neplatnost na základě žaloby podané zaměstnancem. V takovém případě lze s nevelkou nadsázkou tvrdit, že půjde o jednu z nejdražších chyb, které se zaměstnavatel může dopustit. V řízení je zaměstnavatel zatížen nejen břemenem tvrzení, nýbrž i břemenem důkazním o okolnostech svědčících o naplnění formálních a obsahových náležitostí výpovědi z pracovního poměru. Pakliže zaměstnavatel břemeno neunes a ze strany zaměstnance mu bude oznámeno, že na dalším zaměstnávání trvá, bude nucen zaměstnanci nahradit mzdu nebo plat a umožnit jeho návrat do zaměstnání, popřípadě mu dát novou, platnou, výpověď. Ohledně výše náhrady je soud oprávněn k její spravedlivé úpravě pro nevykonávání práce zaměstnancem z důvodu překážky na jeho straně, nicméně jen na základě námitek podaných zaměstnavatelem. K námitce nepřiměřenosti náhrady mzdy v plné výši je však zaměstnavatel obtížen břemenem

---

<sup>16</sup> LIŠKUTÍN, Tomáš. *Jak správně odůvodnit výpověď z pracovního poměru* [online]. du.cz, 28. 2. 2019 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <[https://www.du.cz/33/jak-spravne-oduvodnit-vypoved-z-pracovniho-pomeru-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0y1w2wrk\\_m0YdPTL5uPDV5mXA/?uid=1a3O\\_MJPDRkRchg1kgk](https://www.du.cz/33/jak-spravne-oduvodnit-vypoved-z-pracovniho-pomeru-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0y1w2wrk_m0YdPTL5uPDV5mXA/?uid=1a3O_MJPDRkRchg1kgk)>.

<sup>17</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 300 (§ 50).

<sup>18</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

tvrzení a břemenem důkazním, že zaměstnanec měl, nebo mu bylo nabídnuto a on jej bez závažného důvodu odmítl, zaměstnání se stejnými, případně lepšími, podmínkami, než měl v zaměstnání současném. K výši náhrady je pak nezbytné připočíst i úroky z prodlení a náhradu nákladů vedeného řízení před soudem.<sup>19</sup>

Třetí podmínkou pro naplnění náležitostí výpovědi je její řádné doručení. K tomu je třeba, aby byla předána do vlastních rukou zaměstnance. Tak se nejčastěji bude dít přímo na pracovišti, nicméně zákon rovněž připouští, aby tak bylo učiněno v zaměstnancově bytě nebo i kdekoli jinde kde bude zastížen, popřípadě prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Nebude-li takovýto postup možný, bude doručení uskutečněno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Není výjimečné, že zaměstnanec převzetí výpovědi odmítne. Pak postačí zaměstnavateli, aby odmítnutí zaměstnancem dokázal např. svědeckou výpovědí, poté bude výpověď považována za doručenu.<sup>20</sup> Připravovanou novelou zákoníku práce by mělo dojít ke zjednodušení doručování výpovědi zaměstnavatelem, kdy bude primárně doručováno zaměstnanci na pracovišti. Jestliže takové doručení nebude možné, může být přikročeno k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, sítě, služby elektronických komunikací nebo datové schránky, přičemž dle důvodové zprávy k novele zákona bude přenesena odpovědnost za sdělení doručovací adresy na zaměstnance, který bude povinen ji zaměstnavateli v písemné formě sdělit. Z důvodu problémů s prokázáním správného doručování písemnosti pro nejednoznačnost počítání pracovních dní by mělo rovněž dojít ke změně lhůty pro fikci doručení z 10 pracovních dní na 15 dní kalendářních.<sup>21</sup>

Výpověď podaná zaměstnancem je doručována dle § 337 ZP zpravidla v sídle zaměstnavatele jejím osobním předání. V případě souhlasu zaměstnavatele může k jejímu doručení dojít i prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu pro tento účel zaměstnanci oznámenou. Tato musí být doplněna uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Jestliže by k řádnému doručení nedošlo, bude toto právní jednání posuzováno tak, že vůbec neexistuje a pracovní poměr proto trvá i nadále.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> LIŠKUTÍN, Tomáš. *Jak správně odůvodnit výpověď z pracovního poměru* [online]. du.cz, 28. 2. 2019 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <[https://www.du.cz/33/jak-spravne-oduvodnit-vypoved-z-pracovniho-pomeru-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIw2wrk\\_m0YdPTL5uPDV5mXA/?uid=1a3O\\_MJPDRkRchg1kgk](https://www.du.cz/33/jak-spravne-oduvodnit-vypoved-z-pracovniho-pomeru-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIw2wrk_m0YdPTL5uPDV5mXA/?uid=1a3O_MJPDRkRchg1kgk)>.

<sup>20</sup> JOUZA, Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru* [online]. epravo.cz, 1. 12. 2016 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-vyvarovat-chybne-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-103837.html>>.

<sup>21</sup> ČALA, Ondřej, MÁLEK, Jakub. *Co má přinést připravovaná velká novela zákoníku práce?* [online]. epravo.cz, 4. 7. 2019 [cit. 20. 11. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/co-ma-prinest-pripripravovana-velka-novela-zakoniku-prace-109514.html>>.

<sup>22</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 302 (§ 50).

### 1.3. Zpětvzetí a odvolání výpovědi

Ke zpětvzetí výpovědi může dojít pouze tehdy, pokud toto právní jednání dojde druhé straně nejpozději ten den, kdy mu byla samotná výpověď doručena. Jestliže například zástupce zaměstnavatele doručí zaměstnanci výpověď na začátku pracovní směny, je možné, aby ještě téhož dne doručil zaměstnanci listinu obsahující zpětvzetí výpovědi, a to bez nutnosti dání souhlasu ze strany zaměstnance.<sup>23</sup>

K odvolání výpovědi může dojít nejdříve ten den, kdy byla výpověď doručena druhé straně. Nejzazší okamžik pak zákoníkem práce stanoven není, z jeho znění je však možné dovodit, že takovýto okamžik nastane nejpozději posledního dne zákonem stanovené, případně ujednané, výpovědní doby, jelikož tímto dnem nastanou zamýšlené účinky podané výpovědi. Tohoto však není možné použít ve chvíli, kdy je výpověď napadena žalobou a pro tuto je následně vedeno soudní řízení. Tehdy může k jejímu odvolání dojít až do okamžiku předcházejícímu pravomocnému skončení řízení, tedy i poté, co výpovědní doba již uplynula.<sup>24</sup>

Aby došlo k účinnému odvolání výpovědi, je na rozdíl od zpětvzetí nezbytné, aby byl dán souhlas druhé strany. Jestliže tento dán není, budou účinky výpovědi nadále zachovány. Zákoníkem práce je tedy ponechán prostor pro zvážení druhému z účastníků pracovního poměru, zda chce v poměru setrvat i nadále. Dojde-li k odmítnutí dání souhlasu s odvoláním a naplňuje-li výpověď všechny zákonem stanovené předpoklady, je pracovní poměr uplynutím výpovědní doby skončen. Stejně jako u výpovědi, je u jejího odvolání a u souhlasu s odvoláním nezbytná písemná forma. Nenaplnění požadavku formy pak navozuje obdobné účinky, tedy nicotnost takového právního jednání.<sup>25</sup>

### 1.4. Výpovědní doba

Vlastností charakteristickou pro výpověď je skutečnost, že pracovněprávní vztah nezaniká již okamžikem doručení výpovědi druhému ze subjektů, nýbrž až v momentě, kdy uplyne určitý čas, výpovědní doba. Důvodem je možný významný zásah do sféry ekonomických i sociálních zájmů strany. Je tak dána dostatečná doba pro najetí jiného vhodného zaměstnání, v případě zaměstnavatele pak pro přijetí náhrady za stávajícího zaměstnance. Ustanovením §51 odst. 1 ZP je délka výpovědní doby stanovena spodní hranicí 2 měsíců. Záleží tedy pouze na stranách, jakou délku budou považovat za přiměřenou. K takovému kroku mohou strany přistoupit

---

<sup>23</sup> JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru-náležitosti projevu vůle zaměstnavatele. *Bulletin advokacie*, 2009, č. 6, s. 45.

<sup>24</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998.

<sup>25</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 301 (§ 50).

nejen při příležitosti uzavírání pracovního poměru, ale i v době jeho trvání nebo v okamžiku skončení.<sup>26</sup> Dle rozhodnutí NS však musí dojít k ujednání delší výpovědní doby dříve, než započne běh této doby.<sup>27</sup> Naopak není možné od novely zákoníku práce účinné ke dni 1. 1. 2012 stanovit delší výpovědní dobu v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Není-li délka výpovědní doby sjednána již při uzavírání pracovního poměru nebo není-li součástí výpovědi, je nezbytné, aby byla ujednána v písemné formě. Při nesplnění tohoto požadavku bude právní jednání neplatné dle § 582 OZ, a to vzhledem k absenci zjevného rozporu s veřejným pořádkem relativně.<sup>28</sup> Výpovědní doba je jako důsledek výpovědi stanovena přímo zákoníkem práce. Z tohoto důvodu proto není pro platnost výpovědi nezbytné, aby ve výpovědi byla uvedena správně, rovněž není vadou, pokud se nenachází ve výpovědi vůbec. Pokud zmíněná situace v praxi nastane, bude užito dvouměsíční výpovědní doby tak, jak ji definuje § 51 odst. 1 ZP.<sup>29</sup>

Maximální délka výpovědní doby stanovená není a rovněž nebyla ani definována hlediska, ke kterým je nezbytné při jejím sjednávání přihlížet. Dle autorů komentáře je však nutné vzít v potaz například faktor věku zaměstnance, délku trvání pracovního poměru nebo povahu práce, která byla zaměstnancem pro zaměstnavatele vykonávána, a to z důvodu ochrany zaměstnance a zajištění nezbytné flexibility jeho pracovního zapojení.<sup>30</sup> Zákon rovněž stanovuje požadavek stejné délky pro obě strany pracovněprávního vztahu, kdy není možné ujednat ani rozdílné trvání při uplatnění různých výpovědních důvodů při výpovědi dané ze strany zaměstnavatele.<sup>31</sup>

Výpovědní doba výpovědi, která byla druhé straně řádně doručena, začne běžet prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla doručena. Dojde-li k doručení 20.1, běží výpovědní doba od 1. 2 do 31. 3, tedy za předpokladu, že nebylo ujednáno odchylně od zákona.<sup>32</sup> Jinak tomu nicméně bude v případě pracovní neschopnosti. Dle §53 odst. 1 písm. a) ZP se zakazuje dát výpověď zaměstnanci v době jeho dočasné pracovní neschopnosti, kterou si

---

<sup>26</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 306 (§ 51).

<sup>27</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009.

<sup>28</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 306 (§ 51).

<sup>29</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

<sup>30</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 306 (§ 51).

<sup>31</sup> BUKOVJAN, Petr. *§50-51a ZP Výpověď* [online]. du.cz, 20. 10. 2016 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.du.cz/33/50-51a-zp-vypoved-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EnWFB5k895SmwPvIOzn8InI/?serp=1>>.

<sup>32</sup> JOUZA, Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru* [online]. epravo.cz, 1. 12. 2016 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-vyvarovat-chybné-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-103837.html>>.

nezpůsobil úmyslně nebo pod vlivem alkoholu nebo návykové látky, tedy v ochranné době. Pro období nemožnosti dát výpověď je rozhodující den uznání zaměstnance dočasně práce neschopným jeho ošetřujícím lékařem. Rovněž chráněn je také zaměstnanec, který obdržel výpověď a až následně byl uznán dočasně práce neschopným. V takovém případě se výpovědní doba prodlužuje, ovšem pouze tehdy, pokud by výpovědní doba vypršela v době trvání dočasné pracovní neschopnosti. Jestliže k uznání zaměstnance dočasně práce neschopným dojde 27. 4. na dobu jednoho týdne, přičemž poslední den výpovědní doby měl být 30. 4., bude pracovní poměr skončen až 7. 5. Ne vždy však musí mít zaměstnanec na prodloužení výpovědní doby zájem, proto je mu v souladu s ustanovením § 53 odst. 2 ZP dána možnost sdělit zaměstnavateli, že na prodloužení netrvá. K takovému sdělení není nezbytná písemná forma, lze tedy učinit i ústně. K výše popsanému dojde jen tehdy, pokud je výpověď podána ze strany zaměstnavatele, podá-li výpověď zaměstnanec, ochranné doby se neužije.<sup>33</sup>

Převažujícím názorem pro počítání výpovědní doby a pro její prodloužení je užití kalendářních dnů (například v komentářové literatuře, dle doktora Jouzy a dalších). Nicméně v literatuře je možné se setkat i se stanoviskem odlišným, kdy dle Františka Mušky jsou podstatné pouze dny pracovní. Takovýto názor je však převážně posuzován jako nesprávný.<sup>34</sup>

Jediným případem, kdy je zkrácení výpovědní doby pod zákonem stanovenou minimální hranici přípustné, je u výpovědi podané zaměstnancem z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v situaci, kdy zaměstnanec s tímto přechodem nesouhlasí, a proto odmítá pokračovat v práci pro jiného zaměstnavatele. V takovém okamžiku je pracovní poměr skončen nejpozději dnem předcházejícím dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. Tehdy je nezbytné, aby specifický důvod byl ve výpovědi řádně vymezen. O přechodu musí být zaměstnanec informován nejpozději 30 dnů před jejím realizováním. Jestliže u zaměstnavatele působí odborová organizace, postačí, když je informována tato.<sup>35</sup> Dle připravované novely zákoníku práce by měla být z důvodu zvýšené jistoty co do zaměstnanců, kteří od původního zaměstnavatele přejdou k zaměstnavateli novému, stanovena v takovémto případě patnáctidenní výpovědní doba, jejíž běh začíná dnem oznámení přechodu práv a povinností zaměstnanci. Tímto by došlo k vyloučení situací, kterou připouští účinná právní

---

<sup>33</sup> OLIVA, Jakub. *Vliv dočasné pracovní neschopnosti na délku trvání výpovědní doby* [online]. epravo.cz, 21. 7. 2016 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/vliv-docasne-pracovni-neschopnosti-na-delku-trvani-vypovedni-doby-102123.html>>.

<sup>34</sup> FETTER, Richard. *Počítání prodloužení výpovědní doby z důvodu ochranné doby* [online]. epravo.cz, 3. 9. 2012 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/pocitani-prodlouzeni-vypovedni-doby-z-duvodu-ochranne-doby-84692.html>>.

<sup>35</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 118 (§51a).

úprava, kdy zaměstnanec se svou výpovědí vyčkává do poslední chvíle a výpovědní doba se tak zkrátí až do řádu dní nebo hodin. V případech, kdy by nedošlo ke včasnému informování zaměstnance o přechodu práv a výpověď by byla dána před jeho účinností, skončí pracovní poměrem dnem předcházejícím dni nabytí účinnosti. Byla-li by ovšem výpověď dána až ve lhůtě 2 měsíců po nabytí účinnosti přechodu práv a povinností, pracovní poměr skončí až uplynutím patnáctidenní výpovědní doby.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>.

## 2. Výpověď z organizačních důvodů

### 2.1. Organizační změna a její vymezení

I v rámci výpovědi dané z organizačních změn je nezbytné, aby bylo dbáno na jejich důsledné odlišení ve vztahu ke konkrétním zaměstnancům. Za organizační změny jsou obecně považovány všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy mající vliv pro provoz podniku, případně pro provoz jiných jeho činností, pro které přijímá zaměstnanec do pracovněprávního vztahu. Legitimním výpovědním důvodem jsou organizační změny pokud je jejich následkem to, že zaměstnavatel objektivně nemůže zaměstnancům přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou vůbec nebo v místě výkonu práce, případně se zaměstnanec stal nadbytečným.<sup>37</sup> Rozlišování jednotlivých výpovědních důvodů je podstatné pro jejich odlišný vliv na právní postavení účastníků, kdy v případě nadbytečnosti není možné dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, zatímco u zbývajících důvodů dle písmen a) a b) takováto ochrana zaměstnance uplatňována není. Organizační změny je možné dle jejich charakteristiky rozdělit na organizační změny vnější a organizační změny vnitřní. Vnějšími jsou rušení zaměstnavatele nebo jeho části, aniž by současně došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a změna místa, kde zaměstnavatel nebo jeho část dosud působili. Vnitřní organizační změna naopak stojí na rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce či jiných organizačních změnách, jež nejsou zákoníkem specificky definovány.<sup>38</sup>

### 2.2. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. a))

Zrušením zaměstnavatele je myšlena situace, kdy zaměstnavatel zaniká a z tohoto důvodu nemá možnost zaměstnance nadále zaměstnávat. Proto je nutné jejich pracovní poměry ke dni zrušení zaměstnavatele ukončit. Dle § 7 ZP je zaměstnavatelem myšlena: „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Tím může být jak osoba fyzická, tak obchodní korporace, jiná právnická osoba nebo stát. Rušení zaměstnavatele nicméně není možné chápat jako synonymum k pojmům rušení obchodní korporace, družstva nebo jiné právnické osoby, kdy jde pouze o krok předcházející zániku

---

<sup>37</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 315 (§ 52).

<sup>38</sup> FETTER, Richard. *Rozlišení organizačních výpovědních důvodů – zvláště zrušení části zaměstnavatele a nadbytečnosti zaměstnance* [online]. epravo.cz, 25. 7. 2012 [cit. 13. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/rozliseni-organizacnich-vypovednich-duvodu-zvlaste-zruseni-casti-zamestnavatele-a-nadbytecnosti-zamestnance-84157.html>>.

subjektu. Ke zrušení zaměstnavatele dojde pokaždé, kdy fyzická nebo právnická osoba přestane podnikat, případně vykonávat jinou činnost, pro kterou vytvořil pracovněprávní vztah se svými zaměstnanci. Samotný důvod ukončení podnikání však nehraje roli.<sup>39</sup>

Od uvedeného, kdy je zaměstnavatel rušen, aniž by měl právního nástupce, je třeba odlišovat situace, kdy dojde k převodu činnosti a úkolů zaměstnavatele na jiného nebo k rozdělení zaměstnavatele, kdy jsou práva a povinnosti plynoucí z pracovněprávních vztahů převedena na jinou osobu dle rozhodnutí příslušného orgánu zaměstnavatele. Tehdy nedochází ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, nýbrž k pouhému změnění jedné ze stran pracovněprávního vztahu.<sup>40</sup> Obdobně je tomu u koupě závodu, kdy občanský zákoník v § 2175 odst. 2 výslovně stanovuje, že v jeho důsledku dochází k převodu činnosti zaměstnavatele, kdy dojde k převodu všech zaměstnanců vykonávajících činnost v rámci závodu. Při převodu závodu jako celku by nemělo vymezení přecházejících zaměstnanců činit potíže. Problematičtější situace nastane tehdy, kdy je převáděna pouze jeho část. V takovém případě bude rozhodná vazba utvořená mezi dotčenou částí zaměstnavatele, v něm vykonávanou činností a zaměstnanci, což může být nejnáze vyřešeno pomocí specifikace převáděných zaměstnanců v kupní smlouvě. Ne jinak tomu bude při propachtování závodu, kdy dochází k jeho přenechání za účelem užívání a požívání v rozsahu nezbytném k řádnému provozu závodu. Jestliže dojde k ukončení pachtu, budou stávající zaměstnanci opět převedeni od pachtýře zpět na propachtovatele. Z důvodu prodeje nebo pachtu závodu proto nemůže být dána výpověď dle § 52 písm. a) ZP.<sup>41</sup> Ačkoli při přechodu práv a povinností není třeba ukončení pracovního poměru s předchozím zaměstnavatelem a uzavření nového pracovněprávního vztahu, je postupem souladným se zákonem, že přejímající zaměstnavatel se zaměstnancem sjedná v souvislosti s převodem závodu nebo jeho částí novou pracovní smlouvu. Tehdy k přechodu práv a povinností nedojde. Ve spojitosti s novou smlouvou tak mohou být sjednány i nové podmínky, které původní smlouva neobsahovala, včetně zkušební doby. Tak ovšem nemůže být činěno se záměrem obejít přechod práv a povinností mezi původním zaměstnavatelem a zaměstnancem na zaměstnavatele nového za účelem zrušení pracovního

---

<sup>39</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 317-319 (§ 52).

<sup>40</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 337.

<sup>41</sup> JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zvláštních zákonů* [online]. bulletin-advokacie.cz, 2. 5. 2018 [cit. 30. 10. 2019]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-podle-zvlastnich-zakonu?browser=mobi>>.

poměru ve zkušební době, neboť takové ujednání zkušební doby by bylo neplatné pro rozpor s dobrými mravy.<sup>42</sup>

Krom zrušení zaměstnavatele je relevantním právním důvodem k výpovědi i zrušení jeho části. Tou se dle konstantní judikatury Nejvyššího soudu rozumí: „*organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Taková složka zaměstnavatele má vyčleněné určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele*“. Část zaměstnavatele ovšem není možné automaticky ztotožňovat se skupinou zaměstnanců. Podstatný je soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot sloučených za účelem plnění úkolů zaměstnavatele, kdy pracovníci v ní působící jsou její součástí. Zrušení části zaměstnavatele se tak nezbytně musí projevit v hmotných složkách ukončením jejich vykonávání. V takové části tak může působit i pouze jeden zaměstnanec.<sup>43</sup> Podle výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. a) je tak možné dát výpověď pouze těm zaměstnancům, kteří vykonávali práci ve zrušené části zaměstnavatele a kterým proto nemůže být nadále přidělována práce v místě jim stanovené v pracovní smlouvě.<sup>44</sup>

Zrušením zaměstnavatele nebo jeho části není situace, kdy dojde k přestěhování provozovny a rozšíření jejího sortimentu. Žalobkyně byla v daném případě vedoucím a zároveň jediným zaměstnancem prodejny. V době, kdy se nacházela v dočasné pracovní neschopnosti, došlo ke zrušení prodejny a jejímu znovuzřízení v blízkosti dřívějšího sídla, kdy nově byl rozšířen sortiment např. o kávu nebo obložené chlebíčky. Za vedoucí a jedinou zaměstnankyni byla ustanovena jiná osoba a dočasně práce neschopné zaměstnankyni byla po jejím návratu dána výpověď pro zrušení zaměstnavatele. Krajský soud se v popsané věci ztotožnil s výrokem prvostupňového soudu, že nešlo o organizační změnu. Pokud by došlo k uznání, že k naplnění organizační změny postačí přemístění sídla a rozšíření sortimentu, bylo by zasaženo do ochrany zaměstnance, který by tím byl vydán libovůli svého zaměstnavatele.<sup>45</sup>

Vzhledem k tomu, že v praxi dochází k zaměňování výpovědních důvodů dle písm. a) a písm. c), považuji za nutné, aby některá pochybení zaměstnavatele zde byla na dvou příkladech rozhodnutí Nejvyššího soudu nastíněna.

---

<sup>42</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

<sup>43</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

<sup>44</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96.

<sup>45</sup> rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 13. 12. 1966, sp. zn. 7 Co 634/66.

Na rozdíl od výpovědi pro nadbytečnost není při rušení zaměstnavatele nebo jeho části určitý účel organizační změny součástí jeho skutkové podstaty. V posuzované věci působil žalobce u žalované (nemocnice) jako vedoucí psychiatr psychiatrické ambulance na základě pracovní smlouvy. V září 2011 bylo ředitelem nemocnice rozhodnuto o organizační změně, kterou byla ambulance zrušena z důvodu její dlouhodobé ztrátovosti. Později došlo rozhodnutím Krajského úřadu Jihomoravského kraje ke změně registrace tak, že byl zrušen druh a rozsah poskytované péče v oboru psychiatrie. Ředitel si v souladu se zákonem vyžádal souhlas odborové organizace, jejímž členem žalobce byl, který ale, s odkazem na nerozvážnost takového kroku vedoucího ke snížení kvality poskytované péče, udělen nebyl. Druhým důvodem byl názor odborů, že se v tomto případě jedná o účelové jednání, jehož cílem je odstranění nepohodlného zaměstnance aktivně vystupujícího proti krokům vedení. Téhož dne byla žalobci doručena výpověď pro nadbytečnost. Při posuzování věci došel dovolací soud v souladu s jeho konstantní judikaturou k závěru, že soud při posouzení vychází ze skutkového vylíčení a samotná právní kvalifikace proto není pro rozhodnutí významná. Na základě výše uvedeného bylo konstatováno, že právní důvod výpovědi byl zaměstnavatelem nesprávně kvalifikován a výpověď měla být dána nikoli dle § 52 písm. c), nýbrž dle § 52 písm. a). Při hodnocení naplnění této skutkové podstaty není zákonem dán prostor pro posouzení sledovaného účelu a zamýšlených cílů. Proto tvrzení žalobce o účelovosti dané výpovědi není právně relevantním. Z důvodu naplnění všech zákonem předpokládaných podmínek jde o platné právní jednání.<sup>46</sup>

Druhým z příkladů je výpověď pro zrušení části zaměstnavatele daná odbornému asistentu na katedře makroekonomie národohospodářské fakulty, kdy o zrušení této katedry spolu s katedrou ekonomických teorií bylo rozhodnuto akademickým senátem spolu s rozhodnutím o zřízení katedry ekonomie. Dovolací soud se neztotožnil s tvrzením žalované, že je možné zrušit její část, aniž by zároveň došlo k ukončení činnosti dosud vykonávané zrušenou částí. Zruší-li zaměstnavatele svou část, dle názoru Nejvyššího soudu z tohoto kroku plyne, že nadále nehodlá vyvíjet relativně samostatnou činnost, kterou se podílela na plnění úkolu zaměstnavatele. Pokud ji chce zaměstnavatel vykonávat i nadále, nemůže tato organizační změna spočívat ve zrušení části zaměstnavatele a musí dojít k podání výpovědi pro nadbytečnost, jelikož jejím skutečným obsahem a smyslem je snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. V konkrétním případě tedy může vysoká škola sice učinit kroky směřující k potlačení určité činnosti a rozvíjení jiné nebo ji rozvíjet v nové formě, nicméně pokud hodlá zůstat vysokou

---

<sup>46</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 864/2019.

školou vyučující ekonomické disciplíny, jak uvádí v dovolání, nemohou organizační změny vhodné pro dosažení koncepčních změn a snížení počtu zaměstnanců spočívat ve zrušení její části. Pro uvedené proto dovolací soud potvrdil právní názor odvolacího soudu, kdy tento označil právní jednání zaměstnavatele jako neplatné.<sup>47</sup>

### **2.3. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. b))**

K přemístění zaměstnavatele nebo jeho části dojde za předpokladu, že fyzická nebo právnická osoba začne podnikat, případně provozovat obchodní závod, v jiném místě než dosud. Tím je způsobena ztráta možnosti zaměstnavatele přidělovat svému zaměstnanci, nebo více zaměstnancům, práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě, kdy místo nebo místa výkonu práce jsou dle § 34 odst. 1 písm. b) ZP povinnou náležitostí pracovní smlouvy.<sup>48</sup>

Za místo výkonu práce se běžně uvádí obec, nicméně je možné, aby byla uvedena pouze adresa sídla provozovny. V takovém případě však půjde o volbu do budoucna poměrně nepraktickou, a to s ohledem na změny, které u zaměstnavatele nezřídka nastanou. Místo může však být sjednáno i mnohem širěji, například na území celé České republiky. K tomu lze přistoupit pouze výjimečně, sice pokud jsou pro to věcné důvody. Jestliže je zvoleno širší vymezení, je nezbytné, aby bylo uvedeno pravidelné pracoviště, jako výchozí místo pracovních cest. Vymezení však nemůže být neurčité, kdy tímto by bylo např. ustanovení smlouvy, že práce bude zaměstnancem vykonána v místě, které pro tu danou směnu určí na jejím počátku zaměstnavatel.<sup>49</sup>

Jak lze dovodit z rozhodnutí Nejvyššího soudu, místo výkonu práce může být rovněž vymezeno i jako sídlo zaměstnavatele. Rozhodnutím ministerstva vnitra bylo žalované odebráno povolení mít sídlo a vyvíjet svou činnost na území ČSFR. Na základě tohoto rozhodnutí bylo žalovanou sděleno žalobci, působícího na pozici generálního ředitele společnosti, že s ním pro přemístění sídla a nemožnosti ho z tohoto důvodu nadále zaměstnávat rozvazuje pracovní poměr. Přemístění sídla bylo odvolacím soudem prokázáno nejen rozhodnutím federálního ministerstva vnitra a zápisem ze zasedání výkonného výboru společnosti, ale i jejím následným zápisem a vidováním stanov Španělským ministerstvem vnitra. Odvolací soud rovněž dospěl k názoru, že místo výkonu práce žalobce bylo pracovní smlouvou vázánou na sídlo zaměstnavatele. Je tak dle Nejvyššího soudu zcela nepochybné, že

---

<sup>47</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2583/2005.

<sup>48</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 319 (§ 52).

<sup>49</sup> FETTER, Richard. Místo výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele. *Mzdová účetní*, 2010, č. 5, s. 23-24.

pokud byl žalobce zařazen do funkce generálního ředitele „M.“ s místem výkonu „M.“, není možné, aby místem výkonu práce bylo jiné místo než to, které je sídlem „M.“. Proto je možné změnu sídla „M.“ považovat za přemístění zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu § 52 písm. b).<sup>50</sup>

Vymezením přemístění zaměstnavatele se ve své judikatuře zabýval Nejvyšší soud i v případě žalobkyně pracující pro žalovaného jako obchodní zástupkyně, která měla pracovní smlouvou sjednána místa výkonu práce v sídle společnosti a v místě svého bydliště. Po dohodě o rozvázání pracovního poměru z důvodu přemístění sídla zaměstnavatele odmítl žalovaný vyplatit žalobkyni odstupné, jelikož dle jeho názoru nedošlo k podání výpovědi z důvodu uvedeného v § 52 písm. b) ZP. Soudy nižších instancí se tak dle názoru NS správně zabývaly otázkou, zda byl naplněn uvedený výpovědní důvod. Přemístění zaměstnavatele nemůže být mechanicky postaveno na roveň k pojmům „změna zaměstnavatelova sídla zapsaného do veřejného rejstříku“ nebo „skutečné sídlo“, neboť nemusí být nezbytným následkem změny sídla převedením podnikání nebo provozu jiných úkolů zaměstnavatele na jiné místo. Přemístění zaměstnavatele není jednáním právním, ale faktickým, nevztahují se proto na něj důvody neplatnosti nebo nicotnosti. Soud vzal při posouzení v úvahu skutečnost, že k naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) ZP dojde jen tehdy, pokud nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v původním místě. Zároveň pokud dochází k přemístění jen části zaměstnavatele, může být výpověď podána jen těm zaměstnancům, kteří pracovali v přemístěné části. NS vyvodil závěr, že přemístěním sídla, výrobního závodu a administrativní činnosti z X do Y, nedošlo k nemožnosti přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou, jelikož vyjma porad a přijímání pokynů nebyla žalobkyně nijak vázána na areál žalovaného, ve kterém navíc i po přestěhování mohly uvedené schůzky pokračovat i nadále. Rovněž nedošlo ke změně druhého místa výkonu práce sjednaného do bydliště žalobkyně. Pro výše uvedené proto není možné podřadit podanou výpověď pod přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.<sup>51</sup>

## **2.4. Nadbytečnost zaměstnance (§ 52 písm. c))**

### **2.4.1. Obecně**

Nadbytečnost zaměstnance vymezuje zákoník práce v § 52 písm. c) ZP pro situaci: *„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“*.

---

<sup>50</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

<sup>51</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3551/2017.

Pro tento výpovědní důvod je charakteristická, ve srovnání s výše vymezenými důvody výpovědi dle písm. a) a b), možnost přidělovat zaměstnanci i nadále práci v souladu s jeho pracovní smlouvou, nicméně tato práce není pro zaměstnavatele potřebná, a to buď vůbec nebo přinejmenším v původním rozsahu, jelikož se zaměstnanec v důsledku uskutečnění organizační změny stal nadbytečným. Výpovědní důvod dle písm. c) tak dává zaměstnavateli příležitost k regulaci jak samotného počtu zaměstnanců, tak jejich složení s ohledem na profesi a kvalifikaci, a to tak, aby rozložení odpovídalo jeho potřebám.<sup>52</sup>

Právní teorií i judikaturou byly vymezeny podmínky, na kterých spočívá aplikovatelnost tohoto výpovědního důvodu. Tyto je nutné splnit kumulativně. Těmito předpoklady jsou: a) rozhodnutí o organizační změně, b) nadbytečnost zaměstnance a c) příčinná souvislost mezi organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance. Jako vcelku silná procesní zbraň v rukou pracovníka se jeví soudem stanovená povinnost tvrzení a prokázání zaměstnavatelem, že rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách bylo přijato, a že právě tato skutečnost měla za následek to, že se zaměstnanec stal nadbytečným.<sup>53</sup>

O frekvenci tohoto výpovědního důvodu svědčí množství judikatury, která stanovuje a vymezuje jednotlivé podmínky, jež je nutné pro naplnění skutkové podstaty výpovědi pro nadbytečnost splnit. Jak ze zkoumaných případů plyne, dochází i k neadekvátnímu užívání výpovědi dle písm. c), a to za účelem „odstranění“ nepohodlného zaměstnance, který se do takovéto pozice často dostane z důvodu svého pokročilejšího věku.

K této problematice se v jednom ze svých nálezů vyjádřil i Ústavní soud, kdy stěžovateli byla dána výpověď pro nadbytečnost po realizaci organizačních změn učiněných vedoucím Úřadu vlády České Republiky. V souvislosti s tímto krokem stěžovatel namítal, že organizačními změnami došlo jen k přejmenování některých útvarů a předání jejich agendy útvarům jiným. Nebyly však zrušeny úkoly, které zajišťoval, když zůstala zachována potřeba zaměstnávat odborníky pro oblast lidských zdrojů. Vyjma toho byla stěžovatelem tvrzena diskriminace z důvodu věku, když v důsledku organizační změny bylo přijato větší množství zaměstnanců do 30 let a zároveň propouštění byli zaměstnanci starší 50 let. Jako klíčový ukazatel pro posouzení, zda bylo se stěžovatelem zacházeno v přípustných mezích, stanovil Ústavní soud statistiku přijatých a propouštěných zaměstnanců s ohledem na jejich věk, přičemž

---

<sup>52</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 319 (§ 52).

<sup>53</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy*, 2018, č. 15-16, s. 548.

stěžovateli přisvědčil, že za relevantní je třeba posuzovat údaje dotýkající se úseku, na kterém pracoval. Dle názoru senátu samozřejmě nelze dosáhnout absolutní vyváženosti struktury věkového složení, je však třeba mít na paměti, že věk zaměstnance je relevantním kritériem pouze tehdy, existuje-li potřeba ochrany zaměstnance nebo třetích osob. Ústavní soud nerozporoval právo zaměstnavatele určit způsob plnění jeho úkolů a zaměstnanců, pomocí kterých toho docílí. Je však třeba tuto volnost usměrnit ve smyslu pozorného zkoumání, zda kritériem nadbytečnosti nebyl zvolen jejich věk, popřípadě jiný znak diskriminace vyloučený zákoníkem práce. Ze strany obecných soudů tak došlo k pochybení tím, že nebyla řádně přezkoumána námitka stěžovatele, že po formálním zrušení jeho pracovní pozice zůstala její náplň zachována, pouze byla stanovena nová kvalifikační kritéria. Až v důsledku tohoto přezkoumání by bylo možné stanovit, zda nově zvolená kritéria pro získání pracovního místa odpovídala skutečné potřebě organizačních změn. Pro zaměstnavatele, který disponuje osobními údaji všech svých zaměstnanců, by totiž nebylo nic snazšího než stanovit kritéria tak, aby je jeho dosavadní zaměstnanci nemohli splnit, aniž by zde byla dána skutečná potřeba pro plnění úkolů na konkrétní pozici.<sup>54</sup>

#### **2.4.2. Rozhodnutí o organizační změně**

Prvním předpokladem k podání výpovědi pro nadbytečnost, která bude v souladu se zákonem, je rozhodnutí o organizační změně. Jak plyne z rozhodovací praxe soudů, musí existovat výpovědní důvod již v okamžiku, kdy je zaměstnanci výpověď dána. To však neznamená, že organizační změny musí být realizovány. Je ovšem nezbytné, aby o nich v této chvíli již bylo rozhodnuto. Výpovědní doba pak musí skončit nejdříve poslední den před realizací organizační změny.<sup>55</sup>

Dle konstantní judikatury Nejvyššího soudu je možné rozčlenit rozhodnutí zaměstnavatele na rozhodnutí: a) o změně úkolů zaměstnavatele, b) o změně technického vybavení, c) o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, d) jiné rozhodnutí o organizačních změnách. Samotné rozlišení, o jaký z nadepsaných druhů se v tom kterém rozhodnutí jedná, je důležité při posuzování příčinné souvislosti.<sup>56</sup>

Co do formy, zaměstnavatel není nikterak omezen, a to i za předpokladu, že vnitřní předpisy formu stanovují a tato nebude v konkrétním případě dodržena. Rovněž není nezbytné, aby bylo rozhodnutí jakkoli vyhlášeno nebo jiným způsobem publikováno. Může se tak stát, že

---

<sup>54</sup> náleží Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

<sup>55</sup> JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin advokacie*, 2016, č. 9, s. 33.

<sup>56</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy*, 2018, č. 15-16, s. 549.

s organizační změnou bude zaměstnanec seznámen až v okamžiku, kdy mu bude doručena výpověď z pracovního poměru.<sup>57</sup> Toto seznámení však musí nezbytně nastat, a to i za předpokladu, že je rozhodnutí o organizační změně předmětem obchodního tajemství.<sup>58</sup>

Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, přijímá rozhodnutí buď osobně nebo je učiněno jeho zástupci na základě zastoupení v pracovněprávních vztazích. Ve vztazích, ve kterých jako zaměstnavatel vystupuje stát, rozhodne o organizačních změnách osoba činící právní jednání jménem organizační složky státu, která za stát vystupuje. V případě obchodních korporací nebo jiných právnických osob rozhoduje ten, kdo činí právní jednání.<sup>59</sup> Takto legitimovaným bude dle § 164 an. OZ statutární orgán, případně zaměstnanci právnické osoby v rozsahu obvyklém k jejich zařazení a funkci, přičemž rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti. K osobě oprávněné vydat rozhodnutí o organizační změně se ve své judikatuře vyjádřil i Nejvyšší soud. V souvislosti se změnami v organizační struktuře byla žalobci dána výpověď pro nadbytečnost z pozice manažera provozu. Žalobce se před soudem domáhal určení její neplatnosti z důvodu vykonstruovaných změn, které navíc v době dání výpovědi neexistovaly. Rovněž namítal, že k učinění organizačních změn došlo ze strany personálního ředitele. Nejvyšší soud se proto zabýval, zde byl tento personální ředitel k takovému kroku zmocněn vnitřními předpisy společnosti. V těchto byl ředitel oprávněn organizovat a řídit činnost společnosti a jednat jejím jménem v rozsahu daném pověřením představenstva, dále určovat strategii a dlouhodobou koncepci rozvoje, zajišťovat její uskutečnění a rozhodovat o zásadních otázkách personální politiky. Nelze tedy dovést, že by k přijetí organizační změny byl vnitřním předpisem oprávněn. Tato pravomoc náleží pouze představenstvu jako statutárnímu orgánu. Na uvedené věci nic nemění ani skutečnost vydání směrnice generálního ředitele, podle níž vydává dokumenty řešící problematiku celé společnosti nebo více úseků, kdy příkaz vyjadřuje výsledek rozhodnutí vedoucího zaměstnance pro řešení konkrétní situace a ukládá konkrétní opatření. V takovém případě nejde o rozhodnutí představenstva o delegaci některých svých oprávnění na generálního ředitele, ale o rozhodnutí, kterým by si sám pravomoc vytvářel.<sup>60</sup>

Ačkoli je rozhodnutí o organizačních změnách rozhodovacím aktem zaměstnavatele, jímž dochází ke změně jeho struktury, nejedná se o právní jednání, důsledkem čehož proti němu není

---

<sup>57</sup> Tamtéž

<sup>58</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2005.

<sup>59</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 320-322 (§ 52).

<sup>60</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010.

možná jakákoli přímá obrana.<sup>61</sup> Jde o tzv. faktické úkony. Vzhledem k tomu, že zákoníkem práce není výslovně upraveno oprávnění činit faktické úkony, je třeba vyjít ze zásad v zákoně obsažených. Na základě toho tak byla Nejvyšším soudem dovozena skutečnost, že ten, kdo je oprávněn činit právní úkony, je rovněž oprávněn k úkonům faktickým, přičemž i takovýmito jednáním je zaměstnavatel zavázán.<sup>62</sup>

V praxi samotné se poměrně často můžeme setkat se situací, kdy sice zaměstnavatel postupuje v souladu se zákonem, ale jeho kroky se ukážou jako ekonomicky nevýhodné. Jde o případy, kdy jsou organizační změny řešeny na poslední chvíli a spolu s nimi je dána výpověď zaměstnanci. Zaměstnavatel tak v průběhu plynutí výpovědní doby nemá práci, kterou by mohl tomuto zaměstnanci přidělit a jedná se tak z jeho strany o výdaj bez jakékoli protihodnoty, neboť je v souladu s § 208 ZP povinen vyplácet náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku vypovězeného zaměstnance.<sup>63</sup>

Takový vývoj se jeví jako poměrně nešťastný a budeme-li vycházet z předpokladu, že nadbytečnost zaměstnance je problém vyvíjející se delší dobu, nejvýhodnějším řešením by tak bylo dát zaměstnanci výpověď pro organizační změnu, o které sice bylo rozhodnuto, ale její účinnost nastane až v budoucnu. Zaměstnavatel tak například dne 29. 6. rozhodne o organizační změně s účinností od 1. 9. a téhož dne doručí nadbytečnému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. Dotčenému uplyne výpovědní doba 31. 8., přičemž nadbytečným se stane následujícího dne.<sup>64</sup> Tento postup je i předpokládán rozsudkem Nejvyššího soudu, který uvedl, že organizační změna, kterou se zaměstnavatel snaží docílit snížení počtu zaměstnanců, bude pro zaměstnance znamenat jeho nadbytečnost, neboť zaměstnavatel nebude mít možnost mu v souladu se zákonem přidělovat práci. *„Má-li být proto takové rozhodnutí skutečnou příčinnou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před tím, než se u zaměstnavatele příslušné organizační změny skutečně realizovaly), totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) ZP“* [dnes v § 52

---

<sup>61</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy*, 2018, č. 15-16, s. 549.

<sup>62</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

<sup>63</sup> OLIVA, Jakub. *Plánovaná výpověď pro nadbytečnost* [online]. epravo.cz, 24. 7. 2018 [cit. 31. 3. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/planovana-vypoved-pro-nadbytecnost-107906.html>>.

<sup>64</sup> Tamtéž

písm. c) ZP]. Naopak pokud by pracovní poměr byl pro nadbytečnost ukončen až ke dni, který následuje po datu účinnosti organizačních změn, nebude výpověď stižena neplatností, protože by byla dána příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizační změnou. V konkrétní věci byl počátek účinnosti organizační změny stanovena na 1. 9. 1997, přičemž na základě výpovědi ze dne 28. 4. 1997 měl pracovní poměr skončit již k 31. 7. 1997. Vzhledem k tomu, že v takové situaci se výpověď o organizační změny neopírá, došel Nejvyšší soud k závěru, že jde o neplatné právní jednání.<sup>65</sup>

Závěrem je k tomuto bodu potřeba dodat, že rozhodnutí o organizačních změnách nemusí být vždy spojeno se snižováním stavů, naopak v některých situacích může dojít i k navýšení počtu zaměstnanců. Rovněž není významné samotné označení rozhodnutí o organizačních změnách, jestliže skutečný smysl a účel rozhodnutí byl totožný se smyslem a účelem v rozhodnutí uvedeným. Pokud by se však ukázalo, že rozhodnutím byly od počátku sledovány jiné cíle a organizační změny také byly pouze předstírány se záměrem zakrýt své skutečné úmysly, nebyl by naplněn první z předpokladů výpovědi pro nadbytečnost.<sup>66</sup>

### **2.4.3. Nadbytečnost**

Stanovisko, že zaměstnanec je nadbytečný, musí vycházet z jeho pracovního zařazení provedeného v rozsahu práce, vykonávané dle pracovní smlouvy a z posouzení, zda uskutečněná změna opravdu činí výkon této práce zcela nebo částečně nepotřebným.<sup>67</sup>

Rozhodnutí, který zaměstnanec je nadbytečný, je čistě v dispozici zaměstnavatele, stejně tak, jako tomu je u organizační změny. Obě rozhodnutí mohou být provedena jak společně, tak postupně, nicméně vnitroorganizační změna bude pro rozhodnutí o nadbytečnosti konkrétního zaměstnance vždy předurčující a limitující. Výběr nadbytečného zaměstnance by se zpravidla měl skládat z více kroků. Nejprve je určen okruh zaměstnanců, ze kterých bude vybíráno, následně jsou stanovena kritéria, která budou při výběru brána v potaz, a nakonec dojde k samotnému výběru nepotřebných nebo nadbytečných zaměstnanců.<sup>68</sup>

V situacích, kdy má dojít ke zrušení pracovního místa, je nutné do výběru zahrnout všechny pracovníky vykonávající na stejné nebo obdobné pozici pracovní úkoly, jako jsou ty, které

---

<sup>65</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1790/2000.

<sup>66</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 320-321 (§ 52).

<sup>67</sup> Tamtéž, s. 322

<sup>68</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy*, 2018, č. 15-16, s. 550.

vykonává zaměstnanec působící na místě, jež má v důsledku organizační změny zaniknout. Do výběru jsou zahrnuti zaměstnanci se stejným druhem práce uvedeným v pracovní smlouvě.<sup>69</sup>

Dle judikatury skupina nadbytečných zaměstnanců nemusí být v rozhodnutí o vnitroorganizačních změnách vyjádřena jen jako sjednaný nebo vykonávaný druh práce, ale i jakkoli jinak. Např. pomocí profesní skupiny nebo rušeného organizačního útvaru. Z tohoto způsobu určení však musí být jasné, která pracovní místa jsou zaměstnavatelem nadále považovaná jako nepotřebná a jaký je jejich počet.<sup>70</sup>

Jako problém mnoha personalistů se v poslední době jeví podání výpovědi pro nadbytečnost, pokud není možnost zaměstnanci přidělovat práci na plný úvazek. V takovém případě by se jednalo o jinou organizační změnu, kdy v souvislosti s ní se zaměstnanec stává nadbytečným. To však předpokládá vhodný postup zaměstnavatele, tedy že bude vydáno rozhodnutí o nepotřebnosti práce v rámci sjednané pracovní smlouvy v plném nebo dosavadním rozsahu. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu (21 Cdo 4999/2008) se stane zaměstnanec nadbytečným nejen v případě, kdy rozhodnutím o organizační změně odpadne část náplně práce, nýbrž i některá z více vykonávaných prací.<sup>71</sup>

Z judikatury Nejvyššího soudu je možné rovněž dovodit, že se zaměstnanec v důsledku organizačních změn stane nadbytečným i tehdy, pokud je tímto sledováno zvýšení efektivity práce. V daném případě došlo ke snížení počtu žáků žalované oproti předchozímu školnímu roku o 27, čímž zároveň došlo i ke snížení objemu platových prostředků. Z těchto důvodů přijala žalovaná organizační změnu, na základě které měly být některým učitelům sníženy jejich závazky, přičemž v případě nesouhlasu některých z nich s tímto organizačním opatřením by došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost dle § 52 písm. c) ZP. Soud se tak musel zabývat hmotněprávní otázkou, zda se zaměstnanec pro svého zaměstnavatele stane nadbytečným, pokud nebude akceptovat jeho návrh směřující k ujednání kratší pracovní doby. *„Takové rozhodnutí může být realizováno nejen snížením fyzického počtu zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele vykonávají práci ve stanovené týdenní pracovní době, a rozvázáním pracovního poměru s těmi z nich, kteří se v důsledku tohoto rozhodnutí zaměstnavatele stali nadbytečnými, ale i sjednáním kratší pracovní doby se zaměstnanci vykonávajícími práci ve stanovené týdenní pracovní době nebo s některými z nich, neboť zaměstnancům, s nimiž zaměstnavatel sjednal kratší pracovní dobu, přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době, a zvýšení efektivity práce sledovaného touto organizační změnou*

---

<sup>69</sup> Tamtéž

<sup>70</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013.

<sup>71</sup> JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, číslo 1-2, s. 38.

*(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.“* Pakliže zaměstnanec odmítne uzavření dohody o změně obsahu pracovního poměru, jejíž podstatou je sjednání kratší pracovní doby, je zcela v souladu se zákonem, aby byla dána výpověď dle § 52 písm. c) ZP.<sup>72</sup>

Problematická by mohla být pozice zaměstnavatele, který se chystá dát výpověď pracovníku, který je členem odborové organizace, a to z důvodů ustanovení § 61 odst. 2 ZP, kdy je třeba předchozí souhlas odborů. Dle rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě nelze předem vyloučit situace, kdy není na zaměstnavateli možné spravedlivě žádat, aby takového zaměstnance, u kterého je dán některý z důvodů uvedených v § 52 ZP, nadále zaměstnával. Pro posouzení této otázky budou podstatné konkrétní okolnosti, za kterých k organizačním změnám dochází. Je tak nutné přihlédnout k dopadům na plnění funkce zaměstnavatele na straně jedné a k osobním, rodinným a majetkovým poměrům zaměstnance na straně druhé.<sup>73</sup>

#### **2.4.4. Příčinná souvislost mezi organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance**

Poslední podmínkou, která je konstantní judikaturou vyžadována, je příčinná souvislost. Nepostačí tak pouhá samostatná existence vnitroorganizačních změn a nadbytečnosti zaměstnance. Pro skutečné naplnění této podmínky je třeba, aby byla výpověď pro nadbytečnost dána tak, aby pracovní poměr byl ukončen nejdříve v pracovní den, který předchází dni účinnosti organizačních změn. Je tak předmětem zkoumání soudu, zda právě organizační změna vedla k rozlišnému strukturálnímu rozložení zaměstnanců nebo ke snížení jejich počtu. K narušení příčinné souvislosti nedojde ani tehdy, pokud se později počet zaměstnanců opět zvýší. Jak bylo dovozeno v jednom z případů, kdy byla podána námitka diskriminace z důvodu věku, nelze omezovat zaměstnavatele v možnosti reagovat na zvýšenou poptávku příbráním nových zaměstnanců, zvláště, když období mezi výpovědí žalobce a zvýšením stavů trvalo 8 měsíců.<sup>74</sup>

V České právní úpravě chybí stanovení doby, po kterou nesmí být stejné pracovní místo obnoveno a je tak na soudech, aby posoudili jednotlivé situace a konstatovaly, zda se v konkrétním případě jednalo ze strany zaměstnavatele o zneužití práva. V jednom z nich se žalobkyně, působící u žalované jako referent v odboru kontroly společné státní správy a samosprávy, domáhala určení neplatnosti výpovědi podané pro její nadbytečnost. Organizační

---

<sup>72</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

<sup>73</sup> usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/1996.

<sup>74</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy*, 2018, č. 15-16, s. 550-551.

změnou s účinností k 1. 2. 2015 byla ministerstvem financí zrušena 3 pracovní místa. Organizační změnou účinnou od 1. 5. 2015 došlo ke zřízení nových sekcí, odborů a útvarů, kdy 6 z nově vytvořených míst odpovídalo svou pracovní náplní pozici žalobkyně. Nejvyšší soud v této věci konstatoval, že v souladu s jeho dřívější judikaturou je přijetí nového zaměstnance poté, co bylo místo uvolněno dáním výpovědi zaměstnanci původnímu, prokázáním neopodstatněnosti uplatněného výpovědního důvodu. Tehdy totiž není možné dojít k závěru, že se zaměstnanec stal v důsledku organizační změny nadbytečným, kdy podstatou nadbytečnosti nemůže být pouze okolnost spočívající v osobě zaměstnance nebo jiném organizačním uspořádání zaměstnavatele. Z tohoto důvodu byl rozsudek odvolacího soudu zrušen a vrácen k dalšímu projednání.<sup>75</sup> V praxi se rovněž objevil případ, kdy byla zaměstnanci v důsledku organizační změny dána výpověď pro nadbytečnost a následně, po uplynutí dvouměsíční lhůty pro podání žaloby k určení neplatnosti výpovědi, byl zaměstnavatelem přijat zaměstnanec nový. Pět dní po uplynutí lhůty byla zaměstnancem podána žaloba poukazující na účelovost organizačních změn. Té však okresní soud z důvodu zmeškání lhůty nevyhověl. Jak se domnívají autoři článku, v případě, že by se věc dostala k soudům vyšší instance, mohly být posuzovány i jiné faktory, na základě kterých by bylo nedodržení lhůty prolomeno. Takováto judikatura nicméně prozatím neexistuje.<sup>76</sup>

Rozdílně věc pojímá slovenská právní úprava, která v § 61 odst. 3 ZP SR výslovně zakazuje v případě výpovědi podané pro nadbytečnost ve lhůtě 2 měsíců znovuvytvoření zrušené pracovní pozice a následné přijetí jiného zaměstnance na toto pracovní místo. Úprava přímo v zákoně je dle mého názoru mnohem lepším řešením, neboť tím dochází ke zvýšení právní jistoty zaměstnanců.

K otázce správného načasování výpovědi se vyjádřil i Nejvyšší soud. V daném případě byla organizační změna přijata 11. 4. 2011, přičemž její účinnost měla nastat k 31. 8. 2011, výpověď pak byla podána dne 18. 5. 2011, kdy výpovědní lhůta končila 31. 7. 2011, tedy již měsíc před účinností organizačních změn. V důsledku pracovní neschopnosti zaměstnankyně, která trvala od 27. 7. 2011 do 10. 10. 2011, tak nastalo skončení pracovního poměru až po účinnosti organizačních změn. Nejvyšší soud v tomto případě dovodil, že: *„Pro posouzení příčinné souvislosti mezi zaměstnavatelem přijatou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance není rozhodné, že zaměstnanci se v důsledku ochranné doby (jeho dočasné pracovní*

---

<sup>75</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5022/2017.

<sup>76</sup> VALÍČEK, Adam, VALÍČKOVÁ, Irena. *Organizační změna a její největší úskalí* [online]. epravo.cz, 18. 10. 2018 [cit. 31. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/organizacni-zmena-a-jeji-nejvetsi-uskali-108240.html>>.

*neschopnosti) dle právní úpravy zákazu výpovědi prodloužila doba trvání pracovního poměru. Platnost právních úkonů (právních jednání) včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn.“<sup>77</sup>*

Co se týká zrušení vedoucího nebo jiného pracovního místa, které je obsazováno jmenováním nebo ze kterého je možné být odvolán nebo se ho vzdát, je uskutečnitelné dát takovému zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. c), aniž by se ho musel zaměstnanec vzdát nebo z něj být odvolán.<sup>78</sup> V situaci, kdy prvotně dojde k odvolání zaměstnance z vedoucí funkce nebo ke vzdání se funkce, pracovní poměr trvá i nadále, nicméně daný zaměstnanec nemá stanovený druh práce. Je tak povinností zaměstnavatele, aby mu nabídl pozici odpovídající jeho zdravotnímu stavu a nabyté kvalifikaci. Pokud takové práce není nebo zaměstnanec nabídku odmítne, je založena jak překážka v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP, tak fikce výpovědního důvodu pro nadbytečnost, bez nutnosti naplnění skutkové podstaty výpovědi dle písm. c). Tehdy má zaměstnanec právo pobírat v průběhu výpovědní doby náhradu mzdy nebo platu, kdy výše bude stanovena v závislosti na průměrném hrubém hodinovém výdělku. Zaměstnanci bude rovněž náležet odstupné, to však pouze za předpokladu odvolání z vedoucího místa, kdy důvodem k tomuto bylo zrušením jím zastávaného pracovního místa v důsledku změn organizačního charakteru.<sup>79</sup>

V souvislosti s výše uvedenými a rozebranými prvky zkoumání se domnívám, že se jedná o mechanismus poměrně uspokojivě chránící zaměstnance, kdy skutečnost, že je možné uplynutí výpovědní doby nejdříve den před účinností organizační změny, dává přiměřenou jistotu, že nebude docházet k pouhým rozhodnutím o vnitroorganizačních změnách, která by nikdy nenabyla účinnosti a sloužila by tak jen a pouze k odstranění nepohodlného zaměstnance. I přes to dochází nezdědky k diskriminačním výpovědím pro nadbytečnost, kdy pravý důvod je zastřen některým z důvodů legitimních. Je však otázkou, zda by zvýšení nároků na zaměstnavatele nevedlo k jejich přílišnému zatížení, které by ve většině případů znamenalo faktickou nemožnost naplnění skutkové podstaty výpovědi dle písm. c).

---

<sup>77</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013.

<sup>78</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 320-321 (§ 52).

<sup>79</sup> Tamtéž, s. 481 (§ 73)

### 3. Povinnosti zaměstnavatele související s výpovědí

#### 3.1. Odstupné

Odstupné je peněžním plněním poskytovaným jednorázově zaměstnavatelem. Pro jeho vyplacení není podstatné, zda a případně kdy propuštěný zaměstnanec zahájí výdělečnou činnost případně začne požívat starobní nebo invalidní důchod. Jeho účelem tedy není ani hmotné zabezpečení pro období následujícím skončení pracovního poměru ani zajištění finančních prostředků pro případ nezaměstnanosti.<sup>80</sup> Rovněž pro právo na odstupné není podstatné ani to, zda byl zaměstnán na plnou nebo pouze kratší pracovní dobu.<sup>81</sup>

Dle ustanovení §67 odst. 1 ZP, náleží odstupné zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů. Dle odst. 2 bude moci odstupné nárokovat i zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončil výpovědí dle § 52 písm. d), nicméně v této podkapitole bude zkoumána pouze problematika spojená s výpověďmi z organizačních důvodů.

Pro vznik nároku je nezbytné, aby z obsahu výpovědi plynulo, že byla dána z důvodů vymezených v § 52 písm. a) až d). Rovněž musí být výpověď platným právním jednáním, tedy takovým, které bude řádně doručeno a nebude prohlášeno pravomocným rozhodnutím soudu za neplatné. V takové situaci by totiž pracovní poměr nemohl být považován za skončený. Řádná výpověď je následně považována za podklad pro nárok na odstupné, a to i za předpokladu, že v ní vymezený důvod nebyl skutečně naplněn. Stejně tomu bude v situaci, kdy i přes vady nedostatečného, nesrozumitelného, neurčitého vymezení nebo jinou formální vadu nebude soudem pravomocně prohlášena za neplatnou.<sup>82</sup>

Výše, ve které bude odstupné vyplaceno, je vázána na délku trvání pracovního poměru. Pokud tento trval méně než 1 rok, bude odstupné činit nejméně jednonásobek průměrného výdělku. Při trvání v rozmezí od 1 roku do 2 let, činí odstupné nejméně dvojnásobek průměrného výdělku, v případě trvání pracovního poměru více než 2 roky, bude jako odstupné vyplacen minimálně trojnásobek průměrného výdělku. Za dobu trvání pracovního poměru je nutné považovat i situace, kdy mezi skončením jednoho a začátkem druhého pracovního poměru u stejného zaměstnavatele neuplynulo více než 6 měsíců. Pro tyto účely se budou počítat všechny pracovní poměry splňující podmínku uvedenou v předchozí větě, nejen

---

<sup>80</sup> PICHR, Jan. IN BĚLINA, Miroslav. a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 206.

<sup>81</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 419 (§ 67).

<sup>82</sup> Tamtéž, s. 422

poslední předcházející, jak by mohl napovídat čistě gramatický výklad § 67 odst. 1 ZP.<sup>83</sup> Okolnosti skončení předchozích pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, ani to, jestli bylo zaměstnanci v souvislosti s dřívějším skončením vyplaceno odstupné nejsou pro výměru podstatné. Do celkové délky však není možné započítat trvání pracovněprávního vztahu založeného na dohodě o pracovní činnosti nebo dohodě o provedení práce.<sup>84</sup>

Jak může napovídat samotná dikce ustanovení užitím slova „nejméně“, jedná se o dispozitivní úpravu, kdy sjednání nižšího odstupného je nepřípustné, nicméně není vyloučeno jeho sjednání ve vyšším rozsahu. K tomuto může dojít kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a v pracovní smlouvě. Tato odchylná úprava se nemusí nutně vztahovat na všechny zaměstnance, ale i pouze na jejich určitý okruh stanovený např. věkem, jejich profesí nebo délkou trvání pracovního poměru. Jak již plyne z uvedeného, vyloučeno není ani individuální úprava pro jednotlivého zaměstnance. Ovšem jen a pouze tehdy, je-li taková úprava podložena věcným důvodem a tento není diskriminační.<sup>85</sup>

Jak judikoval Nejvyšší soud, v případě, kdy by kolektivní smlouva upravovala různá práva pro různé zaměstnance na základě zákonem vymezených diskriminačních důvodů, bylo by třeba ji vyhodnotit jako neplatnou. Tak tomu bylo v případě zaměstnankyně, s níž byl pracovní poměr ukončen výpovědí dle § 52 písm. c) po více než 36 letech. Dle kolektivní smlouvy ji tak mělo náležet odstupné ve výši 14násobku průměrného výdělku. To ji však nebylo přiznáno pro jiné ustanovení kolektivní smlouvy, podle které je možné odstupné v takovéto výši vyplatit pouze zaměstnancům, kteří v okamžiku ukončení pracovního poměru nemají nárok na pobírání starobního důchodu. Tímto došlo k znevýhodnění skupiny zaměstnanců, kterým v době skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod, oproti těm, kterým nárok ještě nevznikl, přičemž se obě tyto skupiny nacházely ve stejné situaci, kdy jim byla dána výpověď dle § 52 písm. c) ZP. Nárok na starobní důchod vzniká nejen dosažením potřebné doby pojištění, ale i dosažením určitého věku, čímž tedy došlo k situaci, kdy bylo mezi zaměstnanci rozlišováno na základě diskriminačního znaku. Vzhledem k tomu, že žalovaná neprokázala objektivně zdůvodnitelné faktory nespojené s diskriminačním znakem, byla kolektivní smlouva shledána jako neplatná.<sup>86</sup>

Odstupné má být vyplaceno v termínu určeném pro výplatu mzdy nebo platu nejbližší následujícím po skončení pracovního poměru. K vyplacení může dojít i ke dni ukončení

---

<sup>83</sup> PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, č. 11, s. 409.

<sup>84</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 426 (§ 67).

<sup>85</sup> Tamtéž

<sup>86</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

pracovního poměru nebo naopak v termínu pozdějším, tomu však musí předcházet dohoda mezi stranami. K vyplacení musí dojít i za předpokladu, že stále nebyl ukončen spor o platnost podané výpovědi. Pokud soud nakonec shledá, že k ukončení pracovního poměru nebyl dán důvod nebo nebyly naplněny všechny požadavky a zároveň pracovní poměr trvá i nadále, půjde ze strany zaměstnance o bezdůvodné obohacení, neboť k takovému majetkovému prospěchu není dán právní důvod.<sup>87</sup>

Stejně tak tomu bude i v situaci, kdy zaměstnanec, kterému bylo řádně vyplaceno odstupné znovu začne vykonávat práci pro zaměstnavatele, od kterého odstupné obdržel, a to před tím, než uplyne doba určená násobky průměrného příjmu, z nichž byla stanovena jeho výše. V takovém případě je lhostejno, zda bude zaměstnanec vykonávat práci na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti.<sup>88</sup>

Osobě, které náleží výplata odstupného, bude podpora v nezaměstnanosti poskytnuta až teprve v okamžiku, kdy uplyne doba určená počtem násobků průměrných výdělků. Uchazeči o zaměstnání, kterému zaměstnavatel nevyplatí v určeném termínu stanovenou částku, poskytne úřad práce kompenzaci ve výši násobku doby, za níž mu odstupné náleží a 65 % jeho zjištěného průměrného měsíčního výdělku. Pokud tento není možné zjistit, poskytne se kompenzace ve výši součinu 0,15 násobku průměrné národní mzdy a násobku doby, za kterou odstupné náleží<sup>89</sup> Dle § 44b odst. 6 ZamZ informuje o vyplacené kompenzaci úřad práce zaměstnavatele, a to do 3 pracovních dnů. Zaměstnavatel je posléze vyplacenou částku povinen uhradit úřadu práce do 10 pracovních dnů od doručení informace.

Uchazeč o zaměstnání, kterému takováto kompenzace byla vyplacena, ztrácí nárok vůči zaměstnavateli ve výši vyplacené kompenzace, a tento přechází ex lege na úřad práce. Pokud by v mezidobí došlo k vyplacení odstupného zaměstnanci, který již obdržel poměrnou částku, jednalo by se z jeho strany opět o bezdůvodné obohacení dle § 2991 OZ, jelikož musel vědět nebo alespoň předpokládat, že částka byla nesprávně určena nebo vyplacena omylem.<sup>90</sup>

### **3.2. Posudek zaměstnance**

Smyslem vypracování posudku o pracovní činnosti je informování nového nebo potencionálního zaměstnavatele o tom, jak byla hodnocena práce zaměstnance u bývalého zaměstnavatele, o jeho schopnostech, kvalifikaci a dalších skutečnostech, které se při výkonu

---

<sup>87</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 427 (§ 67).

<sup>88</sup> PICHT, Jan. IN BĚLINA, Miroslav. a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 206.

<sup>89</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 427 (§ 67).

<sup>90</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5433/2014.

práce projevily.<sup>91</sup> Rozdílně od potvrzení o zaměstnání je v tomto případě nutná součinnost zaměstnance, který musí o vypracování pracovního posudku požádat svého zaměstnavatele, kdy tato žádost není vázána formou a může být podána nejen v průběhu trvání pracovněprávního vztahu, tak i po jeho skončení. Vždy však musí zaměstnanec být schopný provedení výzvy prokázat. Po obdržení žádosti je zaměstnavatel povinen ji vyhovět do 15 dnů. Je-li však podána dříve, než 2 měsíce před skončením pracovního poměru, je zaměstnavateli umožněno, aby s vydáním posečkal až do této doby, což mu však nebrání, aby dobrovolně na žádost zaměstnance vydal posudek i během trvajících pracovního poměru, jehož skončení nemá ani jedna ze stran prozatím v plánu.<sup>92</sup>

Jak již bylo uvedeno, pracovní posudek smí obsahovat jen hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikaci, schopnosti a další skutečnosti mající vztah k vykonávané práci. *„Mohou to tedy být jakékoli skutečnosti, jejichž jednotlícím kritériem je pouze vztah k výkonu práce zaměstnance. Pracovní posudek tak může obsahovat nejen informaci o dosažené kvalifikaci zaměstnance a o tom, jaké práce zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával, nýbrž i hodnocení jeho celkového vztahu k práci a ke spolupracovníkům, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními spolupracovníky.“* Pracovní posudek se však může dotýkat pouze konkrétního hodnocení působení zaměstnance u bývalého zaměstnavatele, nikoli hodnocení, zda je zaměstnanec vhodným kandidátem na pozici u potencionálního zaměstnavatele.<sup>93</sup>

Mezi subjekty pracovněprávního vztahu může dojít k dohodě, že posudek bude obsahovat vyjma údajů jmenovaných v § 314 odst. 1 ZP i jiné informace. Tyto však nemůže uvést z vlastní vůle sám, stejně jako se jejich uvedení nemůže jednostranně domáhat zaměstnanec. Vzhledem k tomu, že hodnocení zaměstnance bude už z povahy věci vždy subjektivní, je zaměstnanci podobně jako u potvrzení o zaměstnání dána možnost domáhat se jeho úpravy před soudem dle § 315 ZP.<sup>94</sup> To však jen tehdy, je-li posudek o pracovní činnosti nesprávný, a to především pro uvedené skutečnosti, hodnocení činnosti zaměstnance vztahující se k výkonu jeho práce, anebo hodnotí-li skutečnosti, které k výkonu práce nemají vztah. Nevytýká-li zaměstnanec vzhledem

---

<sup>91</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002.

<sup>92</sup> PUTNA, Mojmir. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomir a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1233 (§ 314).

<sup>93</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2019, sp. zn. 4274/2017.

<sup>94</sup> PUTNA, Mojmir. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomir a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1234 (§ 314).

k obsahu posudku žádnou nesprávnost, není zákonnou povinností, aby ho na žádost zaměstnance doplnil, může tak samozřejmě ale učinit ze své vůle.<sup>95</sup>

Obdobně jako je tomu u potvrzení o zaměstnání, může se v případě nedodržení povinnosti vydat posudek o pracovní činnosti, domáhat zaměstnanec jejího splnění před soudem. Stejně tak bude povinen zaměstnanci nahradit škodu vzniklou v příčinné souvislosti s nevydáním posudku nebo vydáním posudku obsahujícího nesprávné údaje dle § 265 odst. 2 ZP.<sup>96</sup>

Od pracovního posudku je nezbytně nutné odlišovat dokumenty, které jsou vydávány za účelem posouzení, zda zaměstnanci náleží některá z nenárokových složek jeho mzdy nebo platu. Tato interní hodnocení, vydávaná zpravidla v pravidelných intervalech, slouží pouze pro vnitřní potřeby zaměstnavatele a nelze je tak pro jejich odlišný účel s výše vymezeným posudkem zaměňovat.<sup>97</sup>

Zákonem není vyloučeno, aby se pracovního posudku domáhal vedle zaměstnance nový zaměstnavatel. V praxi nejčastěji půjde o poskytnutí tzv. referencí, tedy méně formálního nebo dokonce zcela neformálního hodnocení zaměstnance, které bude zpravidla ústní (nejčastěji formou telefonického rozhovoru). Dle názoru Richarda Fettera však zaměstnavatel není povinen takovému požadavku vyhovět. Vzhledem k tomu, že v takovém případě nemá zaměstnanec příležitost se s posudkem předem seznámit, nemělo by tak být činěno bez jeho vědomí a následně by bylo vhodné, aby byl s poskytnutým hodnocením seznámen. Ideální provedení se tak limitně přibližuje zákonem předvídanému posudku zaměstnance.<sup>98</sup>

### **3.3. Potvrzení o zaměstnání**

V souladu s ustanovením § 313 ZP je zaměstnavatel povinen v případě skončení pracovního poměru (popř. dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti) vydat svému zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. Takovému potvrzení stanovuje zákon jak náležitosti, které musí být v potvrzení obsaženy vždy, tak náležitost obsažené pouze fakultativně. Dle odst. 1 citovaného ustanovení jsou povinnými náležitostmi: a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání; b) druh konaných prací; c) dosaženou kvalifikaci; d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby; e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být

---

<sup>95</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1362/2012.

<sup>96</sup> PUTNA, Mojmir. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1235 (§ 314).

<sup>97</sup> FETTER, Richard. *Pracovní posudek* [online]. Bulletin-advokacie.cz, 26. 1. 2018 [cit. 20. 10. 2019]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/pracovni-posudek?browser=full>>.

<sup>98</sup> Tamtéž

srážky prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky; f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění. Odst. 2 následně stanovuje údaje, které je zaměstnavatel povinen na odděleném potvrzení uvést na žádost zaměstnance. Jsou to: a) údaje o výši průměrného výdělku; b) o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a ZP zvláště hrubým způsobem; c) o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Jestliže zaměstnanec s některým z uvedených údajů nesouhlasí, je na základě § 315 ZP legitimován domáhat se u soudu úpravy potvrzení nebo vypuštění některého z nepovinně uvedených údajů, a to do 3 měsíců od chvíle, kdy se s jeho obsahem seznámí. Uváděním těchto údajů pouze na základě návrhu zaměstnance se projevují principy jeho ochrany, kdy by uvedení, že pracovní poměr u dřívějšího zaměstnavatele byl rozvázán z důvodu zvláště hrubého porušení zákonem stanovené povinnosti, mohlo mít za následek promítnutí této skutečnosti do rozhodování potenciálního zaměstnavatele.<sup>99</sup>

Z důvodu důležitosti potvrzení je stanovena povinnost zaměstnavatele ho předat pouze zaměstnanci, nikoli např. jeho snoubence nebo novému zaměstnavateli.<sup>100</sup> Důležitost je dána jak pro nutnost jeho předložení úřadu práce ve chvíli, kdy si zaměstnanec žádá o podporu v nezaměstnanosti, tak i tehdy, kdy se uchází o nové zaměstnání. Jak vychází z judikatury NS a zákona, zaměstnavatel je oprávněn přijmout uchazeče do pracovního poměru i bez předložení potvrzení. Nicméně především z důvodu možného obsažení údajů o srážkách ze mzdy při nařízení výkonu rozhodnutí může nový zaměstnavatel podmínit uzavření pracovní smlouvy jeho předložením, aby se tak vyhnul nepříznivým následkům z toho plynoucím.<sup>101</sup>

Zákonem není přesně stanoven okamžik vydání, ovšem z díkce ustanovení je možné dojít k závěru, že se tak má stát nejpozději dnem skončení pracovního poměru. Ne však dříve, než má o tomto dni vědomost a než jsou mu známy všechny výše stanovené údaje. Na uvedeném nic nemění ani skutečnost, že se jedna ze stran domáhá před soudem určení neplatnosti

---

<sup>99</sup> VAŠENDOVÁ, Dominika. *Potvrzení o zaměstnání* [online]. epravo.cz, 16. 10. 2015 [cit. 19. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/potvrzeni-o-zamestnani-99309.html>>.

<sup>100</sup> PUTNA, Mojmir. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomir a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1229 (§ 313).

<sup>101</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 907/2012.

rozházání pracovního poměru. Do okamžiku pravomocného rozhodnutí o neplatnosti se totiž na právní jednání pohlíží jako na platné.<sup>102</sup>

Jestliže není povinnost zaměstnavatelem splněna, je zaměstnanec oprávněn se jí domáhat žalobou, kdy lhůta k jejímu uplatnění není zákoníkem práce přesně stanovena. Proto bude užito obecné promlčecí lhůty 3 let od chvíle, kdy bylo možné právo před soudem uplatnit poprvé.<sup>103</sup> Zaměstnavatel se rovněž vystavuje hrozbě udělení pokuty pro spáchání přestupku až do výše 2 mil. Kč v souladu s § 12 odst. 1 písm. a) a § 25 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Rovněž je, vznikne-li zaměstnanci škoda v příčinné souvislosti s porušením povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání při skončení pracovněprávního vztahu, povinen k její náhradě dle § 265 ZP, k čemuž může dojít například tehdy, když není zaměstnanec přijat do pracovního poměru u nového zaměstnavatele z důvodu nepředložení potvrzení a nedosáhne proto výdělku, kterého by jinak nabyt.<sup>104</sup>

Pokud dojde ke smrti zaměstnavatele a v živnosti této fyzické osoby není následně oprávněným subjektem pokračováno, dochází k zániku pracovněprávního vztahu. Tehdy přechází povinnost k vydání potvrzení o zaměstnání na příslušnou krajskou pobočku úřadu práce. Zde je však již nutná součinnost zaměstnance, který je povinen si pro vydání podat žádost a rovněž doložit potřebné doklady k prokázání údajů v potvrzení obsažených.<sup>105</sup>

---

<sup>102</sup> PUTNA, Mojmir. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomir a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1230 (§ 313).

<sup>103</sup> Tamtéž, s. 1231

<sup>104</sup> VAŠENDOVÁ, Dominika. *Potvrzení o zaměstnání* [online]. epravo.cz, 16. 10. 2015 [cit. 19. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/potvrzeni-o-zamestnani-99309.html>>.

<sup>105</sup> PUTNA, Mojmir. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomir a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1232 (§ 313).

## Závěr a úvahy de lege ferenda

Cílem mé diplomové práce bylo poskytnout jejímu čtenáři co nejpřesnější a zároveň srozumitelné prezentování problematiky výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn. Zároveň bylo záměrem této práce stanovit a přesně vymezit hranice, kterých je nutné se přidržet při posuzování, zda je výpověď z pracovního poměru platná, k čemuž mohlo dojít jak díky odborné literatuře, tak primárně s pomocí aktuální judikatury, převážně Nejvyššího soudu.

Částí, kterou je nutné považovat za stěžejní, je druhá kapitola práce, věnující se nejen pojmu organizační změna a jeho vymezení, ale hlavně jednotlivým výpovědním důvodům do této kategorie spadajícím, které jsou v zákoníku práce vymezeny v § 52 pod písmeny a) - c).

U výpovědních důvodů pro zrušení zaměstnavatele nebo jeho části a pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, by se jako problematický prvek mohla jevit skutečnost, že pojem „část zaměstnavatele“ není v zákoníku práce nikterak definován, nakonec tomu tak nebylo ani za účinnosti předchozího zákoníku práce z roku 1965. Tento nedostatek je však vyvažován existencí judikatury Nejvyššího soudu, která „část zaměstnavatele“ vymezila poměrně přesně a dá se bezpochyby považovat za dostatečné vyplnění mezery ve znění zákona. Druhým problematickým jevem tohoto výpovědního důvodu jsou situace, kdy dojde k jeho zaměnění s výpovědním důvodem spočívajícím v nadbytečnosti. Dle mého názoru často nejde o nesprávné právní posouzení skutkového stavu ze strany zaměstnavatele, ale spíše o jeho přímý záměr vedený snahou vyhnout se zákazu dát zaměstnanci v určitých životních situacích výpověď stanoveného v § 53 ZP, kdy právě výpovědní důvody dle písmen a) a b) jsou řazeny mezi výjimky z něj.

Za více problematičtější považuji právní úpravu výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance, kdy jako podklad svého tvrzení dokládám velké množství judikatury, která je v souvislosti s tímto výpovědním důvodem vydávána nejen ze strany Nejvyššího soudu, ale je rovněž často předmětem rozhodování pro soudy nižších instancí. Postupem času došlo jak judikaturou, tak právní naukou, k vymezení předpokladů, které musí být bezezbytku naplněny, aby mohla být výpověď považovaná jako souladná se zákonem. Tímto jsou na zaměstnavatele vytvořeny poměrně vysoké nároky, které jsou navíc zpřísněny ještě tím, že je to právě zaměstnavatel, kdo musí unést břemeno tvrzení a důkazní ohledně naplnění předpokladů spočívajících v rozhodnutí o organizační změně, nadbytečnosti zaměstnance a příčinné souvislosti mezi organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance. Dle mého názoru jsou uvedené předpoklady, které byly v příslušných podkapitolách rozebrány a podloženy judikaturou,

dostatečnou pojistkou pro zaměstnance, že pro případ, kdy by zaměstnavatelem došlo ke svévolnému uplatnění tohoto výpovědního důvodu, se mu dostane ze strany soudu potřebné ochrany. Při objektivním pohledu na věc je nutné přiznat, že právní úprava je pro zaměstnavatele poměrně přísná, což je příčinou toho, že často dochází k zastření skutečného důvodu výpovědi a následným soudním sporům. Mám za to, že nalezení ideálního stavu, který by byl jak zárukou dostatečné ochrany zaměstnance, tak dával zaměstnavateli větší prostor pro uplatnění výpovědi pro nadbytečnost, aniž by z jeho strany docházelo k nějakému obcházení práva, je téměř nemožné.

Jako inspirační zdroj pro případnou úpravu zákoníku práce, která by mohla pomoci k vyřešení některých z výše nastíněných problémů současné právní úpravy, lze dle mého názoru použít některá z ustanovení německého zákoníku práce. Ten umožňuje zaměstnavatelům, kteří mají méně než 10 zaměstnanců, dát některému z nich výpověď bez uvedení výpovědního důvodu.<sup>106</sup> Bezesporu důležité by při vnesení obdobného institutu do našeho práva bylo vymezení zaměstnavatele, který je k tomuto oprávněn. Zda by bylo vhodnější vymežit malého zaměstnavatele po vzoru Německa nebo např. stanovením maximálního ročního obratu je otázkou, kterou by bylo třeba se zabývat hlouběji. Nicméně tímto krokem by bylo možné snížit množství případů, kdy dochází k obcházení práva, což by vedlo k větší důstojnosti ukončení pracovněprávního vztahu. Bylo by vhodné, aby snížená právní jistota zaměstnance byla vyvážena finanční kompenzací, jejíž výše by se odvíjela např. od odpracované doby u konkrétního zaměstnavatele.

Druhou inspirací z Německa, kterou by bylo možné uplatnit i v našem právním prostředí, je různá délka výpovědní doby, která se odvíjí v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Zatímco po 2 letech působení u zaměstnavatele bude výpovědní doba 1 měsíc, po 30 letech by výpovědní doba byla již 7 měsíců.<sup>107</sup> Takováto úprava by reflektovala skutečnost, že při tak dlouho trvajícím pracovněprávním vztahu dojde k mnohem větší vzájemné závislosti. Zatímco zaměstnanci by takovéto ustanovení mohlo poskytnout větší jistotu a stabilitu, kdy je nutné zohlednit i to, že pro zaměstnance pokročilejšího věku bude složitější najít jiné zaměstnání, naopak zaměstnavateli by poskytlo při výpovědi ze strany zaměstnance dostatek času k vyhledání nového zaměstnance, který plnohodnotně nahradí svého předchůdce, který by často, v případech dlouhodobých pracovněprávních vztahů, mohl být nositelem velké zkušenosti a kvalifikovanosti.

---

<sup>106</sup> BERNSTORF, Anna. *Informace pro přeshraniční pracovníky v česko-německo-polském pohraničí*. Dresden: DGB Bezirk Sachsen, 2018, s. 10-11.

<sup>107</sup> Tamtéž

Ne vždy však může být zájem na straně jednoho, nebo obou, subjektů nadále setrvat v právním vztahu i během plynutí výpovědní doby, neboť výpovědi budou často narušeny sociální vazby mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, což může vést jak k vzájemným nepříjemnostem, tak i k tomu, že zaměstnanec tráví výpovědní dobu v dočasné pracovní neschopnosti. Tento institut by dozajista kvitovali i další zaměstnavatelé, kterým by bylo umožněno získat zaměstnance, aniž by museli vyčkávat do konce výpovědní doby.

Domnívám se, že jsem ve své práci organizační důvody výpovědi dostatečně vymezil, včetně jednotlivých podmínek, a tyto podložil aktuální judikaturou upozorňující a řešící problémy v praxi vyvstalé. Dosáhl jsem proto cílů, které jsem si v úvodu této diplomové práce vytyčil.

## Seznam použité literatury

### Monografie

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s.
- LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 2400 s.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. 1304 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 828 s.
- BĚLINA, Miroslav. a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 512 s.
- BERNSTORF, Anna. *Informace pro přeshraniční pracovníky v česko-německo-polském pohraničí*. Dresden: DGB Bezirk Sachsen, 2018. 52 s.

### Odborné články

- JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin advokacie*, 2016, č. 9, s. 31-36.
- JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru-náležitosti projevu vůle zaměstnavatele. *Bulletin advokacie*, 2009, č. 6, s. 42-46.
- FETTER, Richard. Místo výkon práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele. *Mzdová účetní*, 2010, č. 5, s. 23-28.
- ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy*, 2018, č. 15-16, s. 545-550.
- JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, číslo 1-2, s. 37-40.
- PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, č. 11, 409-411.

### Legislativní akty

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>.

## **Soudní rozhodnutí**

- nálezn Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, 21 Cdo 2999/2000.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1790/2000.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2005.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2583/2005.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 907/2012.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1362/2012.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5433/2014.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5022/2017.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3551/2017.

- usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2019, sp. zn. 4274/2017.
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 864/2019.
- rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 13. 12. 1966, sp. zn. 7 Co 634/66.
- rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/95.
- usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/1996.

## Internetové zdroje

- BUKOVJAN, Petr. *§50-51a ZP Výpověď* [online]. du.cz, 20. 10. 2016 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.du.cz/33/50-51a-zp-vypoved-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EnWFB5k895SmwPvlOzn8InI/?serp=1>>.
- LIŠKUTÍN, Tomáš. *Jak správně odůvodnit výpověď z pracovního poměru* [online]. du.cz, 28. 2. 2019 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <[https://www.du.cz/33/jak-spravne-oduvodnit-vypoved-z-pracovniho-pomeru-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIw2wrk\\_m0YdPTL5uPDV5mXA/?uid=1a3O\\_MJPDRkRchg1kgk](https://www.du.cz/33/jak-spravne-oduvodnit-vypoved-z-pracovniho-pomeru-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIw2wrk_m0YdPTL5uPDV5mXA/?uid=1a3O_MJPDRkRchg1kgk)>.
- JOUZA, Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru* [online]. epravo.cz, 1. 12. 2016 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-vyvarovat-chybne-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-103837.html>>.
- OLIVA, Jakub. *Vliv dočasné pracovní neschopnosti na délku trvání výpovědní doby* [online]. epravo.cz, 21. 7. 2016 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/vliv-docasne-pracovni-neschopnosti-na-delku-trvani-vypovedni-doby-102123.html>>.
- FETTER, Richard. *Počítání prodloužení výpovědní doby z důvodu ochranné doby* [online]. epravo.cz, 3. 9. 2012 [cit. 1. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/pocitani-prodlouzeni-vypovedni-doby-z-duvodu-ochranné-doby-84692.html>>.
- FETTER, Richard. *Rozlišení organizačních výpovědních důvodů – zvláště zrušení části zaměstnavatele a nadbytečnosti zaměstnance* [online]. epravo.cz, 25. 7. 2012 [cit. 13. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/rozliseni-organizacnich-vypovednich-duvodu-zvlaste-zruseni-casti-zamestnavatele-a-nadbytecnosti-zamestnance-84157.html>>.

- JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zvláštních zákonů* [online]. bulletin-advokacie.cz, 2. 5. 2018 [cit. 30. 10. 2019]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-podle-zvlastnich-zakonu?browser=mobi>>.
- OLIVA, Jakub. *Plánovaná výpověď pro nadbytečnost* [online]. epravo.cz, 24. 7. 2018 [cit. 31. 3. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/planovana-vypoved-pro-nadbytecnost-107906.html>>.
- VALÍČEK, Adam, VALÍČKOVÁ, Irena. *Organizační změna a její největší úskalí* [online]. epravo.cz, 18. 10. 2018 [cit. 31. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/organizacni-zmena-a-jeji-nejvetsi-uskali-108240.html>>.
- FETTER, Richard. *Pracovní posudek* [online]. Bulletin-advokacie.cz, 26. 1. 2018 [cit. 20. 10. 2019]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/pracovni-posudek?browser=full>>.
- VAŠENDOVÁ, Dominika. *Potvrzení o zaměstnání* [online]. epravo.cz, 16. 10. 2015 [cit. 19. 10. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/potvrzeni-o-zamestnani-99309.html>>.
- ČALA, Ondřej, MÁLEK, Jakub. *Co má přinést připravovaná velká novela zákoníku práce?* [online]. epravo.cz, 4. 7. 2019 [cit. 20. 11. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/co-ma-prinest-pripravovana-velka-novela-zakoniku-prace-109514.html>>.

## **Abstrakt**

Tématem této diplomové práce je výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů. První kapitola se zaměřuje na obecné vymezení výpovědi a stanovení náležitostí, které musí obsahovat. Kapitola tak slouží jako teoretický úvod práce. Druhá kapitole je zaměřena na hlavní téma práce. Jsou v ní rozebrány jednotlivé organizační důvody výpovědi, kdy výklad je doplněn i aktuální judikaturou soudů. Poslední kapitola pojednává o povinnostech zaměstnavatele souvisejících s dáním výpovědi, konkrétně se práce zaměřila na odstupné, posudek zaměstnance a potvrzení o zaměstnání.

## **Abstract**

The topic of this thesis is the termination of employment by an employeeyr due to organisational reasons. The first chapter is focused on general definition of the dismissal and determination of requirements that must be included. The chapter thus serves as theoretical introduction. The second chapter focuses on the main topic of the thesis. This chapter describes dismissal due to organisational reasons, where the decription is supplemented by current case law of the courts. Last chapter deals with the employer's obligations related to the termination of the notic, specifically the thesis focused on redundancy payment compensation, employment assasment, statement about employment.

## **Klíčová slova**

pracovní právo, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce, výpověď, skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů, nadbytečnost, výpovědní doba

## **Key words**

labour law, employer, employee, labour code, dismissal, termination of employment by an employe due to organisational reasons, redundancy, notice period