

Univerzita Palackého v Olomouci  
Právnická fakulta

Iveta Janulková

**Skončení pracovního poměru výpovědí ze strany  
zaměstnavatele z organizačních důvodů**

Diplomová práce

Olomouc 2016

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Bohumíně dne 15. března 2016

.....

Iveta Janulková

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za její rady, cenné připomínky a odborné vedení diplomové práce.

# Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
<b>1 Skončení pracovního poměru obecně</b>	<b>9</b>
1.1 Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru	9
1.1.1 Smrt zaměstnance	9
1.1.2 Smrt zaměstnavatele	10
1.1.3 Uplynutí doby	11
1.1.4 Soudní rozhodnutí	11
1.2 Právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru	12
1.2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	12
1.2.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	13
1.2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru	14
<b>2 Výpověď</b>	<b>18</b>
2.1 Podmínky platné výpovědi	18
2.2 Výpovědní doba	20
2.3 Výpovědní důvody	21
2.3.1 Výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZP	21
2.3.2 Výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZP	23
2.3.3 Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP	23
2.3.4 Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZP	24
2.3.5 Výpovědní důvod podle § 52 písm. h) ZP	25
<b>3 Výpověď z důvodu organizačních změn</b>	<b>26</b>
3.1 Vymezení pojmu organizační změna	26
3.2 Rušení zaměstnavatele nebo jeho části	27
3.3 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části	30
3.4 Nadbytečnost zaměstnance	32
3.4.1 Předpoklady nadbytečnosti	32
3.4.2 Rozhodnutí o organizačních změnách	33
3.4.3 Nadbytečnost zaměstnance	36
3.4.4 Příčinná souvislost	38
3.4.5 Nabídková povinnost	40
3.4.6 Závěrem k nadbytečnosti	41
3.5 Odstupné	42
<b>4 Srovnání se zahraniční právní úpravou</b>	<b>45</b>
4.1 Právní úprava v Německu	45
4.1.1 Srovnání s českou právní úpravou	47
4.2 Právní úprava v Anglii	49
4.3 Právní úprava na Slovensku	50
<b>Závěr a úvahy de lege ferenda</b>	<b>52</b>
<b>Seznam použité literatury</b>	<b>55</b>

<b>Abstrakt.....</b>	<b>61</b>
<b>Klíčová slova .....</b>	<b>62</b>

## Seznam použitých zkratk

ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
LZPS	usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku ČR
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
ERA	Employment Rights Act 1996
NS	Nejvyšší soud ČR
ÚS	Ústavní soud ČR
BAG	Německý spolkový pracovní soud

## Úvod

Tématem mé diplomové práce je „Skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů“. Výpověď je velmi frekventovaným způsobem skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel přikročí k tomuto jednostrannému právnímu jednání vedoucímu k zániku pracovněprávního vztahu, musí splnit všechny zákonné předpoklady stanovené v zákoníku práce. Jedním z těchto předpokladů je naplnění některého z výpovědních důvodů uvedených v § 52 ZP. Tzv. organizační výpovědní důvody patří mezi nejčastější výpovědní důvody vůbec.

Cílem diplomové práce je podrobně prozkoumat všechny nezbytné předpoklady výpovědi z organizačních důvodů, zamyslet se nad tím, zda aktuální úprava ZP je v této oblasti dostatečná a jaký postoj k této problematice zaujímají soudy. V diplomové práci bych se chtěla zaměřit nejen na postavení zaměstnanců a jejich ochranu před neplatnou výpovědí, ale i na postavení samotných zaměstnavatelů, zejména na otázku, co vede zaměstnavatele k tak časté aplikaci výpovědi z organizačních výpovědních důvodů.

Téma diplomové práce jsem si vybrala s ohledem na aktuálnost problematiky. Výpověď z organizačních důvodů je typickou ukázkou jedné z problematických otázek pracovního práva, a to tzv. flexijistoty pracovněprávních vztahů. Jednou ze základních funkcí pracovního práva je totiž ochrana zaměstnance jako slabšího subjektu pracovněprávního vztahu. Na druhou stranu se s ekonomickým vývojem klade stále větší důraz i na flexibilitu zaměstnání a možnost zaměstnavatelů určovat, koho budou chtít v rámci vlastní podnikatelské činnosti zaměstnávat. Zaměstnavatel reaguje na svůj ekonomický vývoj právě organizačními změnami, ty jsou bezesporu možné a potřebné, zaměstnavatel je však nemůže libovolně využívat k ukončování pracovního poměru s konkrétními zaměstnanci.

Obsah diplomové práce bude rozdělen do čtyř kapitol. První kapitola se bude věnovat skončení pracovního poměru obecně, představí možné způsoby skončení pracovního poměru, poukáže na některé problémové oblasti a bude tak teoretickým úvodem celé práce. Druhá kapitola bude upravovat problematiku výpovědi, zde se zaměřím na nezbytné předpoklady platné výpovědi a také ostatní výpovědní důvody. Třetí kapitola pak bude jádrem celé diplomové práce, podrobně se bude zabývat problematikou organizačních výpovědních důvodů, jejich předpokladů a také vzájemných vazeb mezi nimi. Neopomenu ani otázku zaměňování některých organizačních změn a jejich důsledky. V této kapitole se zmíním i o dalších oblastech, které s organizačními výpovědními důvody souvisí, zejm. odstupné a nabídková povinnost (dnes již neexistující). Poslední kapitola se bude věnovat srovnání se

zahraniční právní úpravou. Jelikož český zákonodárce velmi často čerpá inspiraci v úpravě německé, porovná úpravu výpovědi z organizačních změn právě s úpravou v Německu, ale také s úpravou anglickou a zmíním i úpravu slovenskou.

K vypracování tématu použiji zejména metodu popisnou, metodu analýzy a komparace. Odborná literatura k danému tématu je dostatečná a judikatura soudů velmi bohatá, práce zpracuje i aktuální rozhodnutí soudů k dané problematice.



# 1 Skončení pracovního poměru obecně

Pracovní poměr je základní pracovněprávní vztah, jehož skončení vede k zániku tohoto vztahu. Úprava skončení pracovního poměru v sobě musí odrážet dva aspekty, a to jednak ochranu zaměstnance, do jehož sociální sféry může být výpovědí zasaženo, a jednak postavení zaměstnavatele, který musí pružně reagovat na hospodářskou situaci. Naráží tak na sebe dvě různé tendence, na jednu stranu tendence pevně a jasně zakotvit úpravu tak, aby byla zajištěna ochrana zaměstnance, na druhou stranu tendence ulehčovat zaměstnavatelům podmínky pro propouštění.<sup>1</sup>

Skončení pracovního poměru je právní institut, prostřednictvím kterého se zajišťuje ukončení základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Právní úprava by měla reagovat na aktuální situaci smluvních stran, situaci na pracovním trhu i situaci v ekonomice. Právním titulem ke skončení pracovního poměru je zákonem stanovená právní skutečnost, která má sílu ukončit pracovní poměr. Právní skutečnosti způsobující skončení pracovního poměru můžeme rozdělit na právní jednání a právní události, a to podle jejich závislosti na vůli subjektu, který je činí.<sup>2</sup>

## 1.1 Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru

Právní události jsou objektivní skutečnosti, které nejsou závislé na vůli subjektu. Právními událostmi mající za následek skončení pracovního poměru jsou:

- smrt zaměstnance (§ 48 odst. 4 ZP),
- smrt zaměstnavatele fyzické osoby (§ 342 odst. 1 ZP),
- uplynutí doby (§ 48 odst. 2 ZP),
- soudní rozhodnutí (§ 48 odst. 3 ZP).

### 1.1.1 Smrt zaměstnance

Jelikož je zaměstnanec podle § 2 odst. 1 ZP povinen vykonávat práci osobně, jeho smrt má automaticky za následek skončení pracovního poměru. Smrtí zaměstnance sice zaniká pracovní poměr, peněžité práva zaměstnance vůči zaměstnavateli však jeho smrtí nezanikají. Vypořádání peněžitých nároků zaměstnance upravuje § 328 odst. 1 ZP. Stejně tak některá

---

<sup>1</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk. Skončení pracovního poměru a flexibilita pracovněprávních vztahů. In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 47

<sup>2</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 188

peněžitá práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci smrtí zaměstnance nezanikají (např. právo na náhradu škody způsobenou úmyslně).<sup>3</sup>

### 1.1.2 Smrt zaměstnavatele

Smrtí zaměstnavatele fyzické osoby pracovní poměr zásadně zaniká. Výjimkou je dle § 342 odst. 1 ZP pokračování v živnosti ve smyslu § 13 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon. Zákoník práce si však trochu protiřečí, když v první větě stanoví výjimku pouze pro živnostníky, zatímco v druhé větě již vedle živnostníků zmiňuje i poskytovatele zdravotních služeb podle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách. Výkladem se na poskytovatele zdravotních služeb budou vztahovat stejná pravidla jako pro živnostníky.<sup>4</sup> Znění ustanovení § 342 odst. 1 však bývá kritizováno a taktéž bylo napadeno pro neústavnost (konkrétně pro porušení principu právního státu podle čl. 1 LZPS, vlastnického práva podle čl. 11 LZPS a práva podnikat podle čl. 26 LZPS). Ústavní soud však tyto námitky zamítl a ve svém nálezu argumentoval posílením právní jistoty zaměstnanců.<sup>5</sup>

Kritizována je v první řadě skutečnost, že pracovněprávní vztah nezanikne smrtí zaměstnavatele, a to ani v případě, kdy oprávněné osoby od počátku nechtějí v živnosti (popř. poskytování zdravotních služeb) pokračovat. V takovém případě pracovněprávní vztah zaniká až marným uplynutím lhůty tří měsíců ode dne smrti zaměstnavatele. Tato situace může vyvolat určité problémy. Zaměstnanec je povinen i po smrti zaměstnavatele osobně vykonávat práci. Pokud je však dědictví předloženo, je ohrožena i jeho odměna za vykonanou práci. K okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy může zaměstnanec přikročit až v druhém kalendářním měsíci po smrti zaměstnavatele. Zároveň se ani nemůže stát uchazečem o zaměstnání a pobírat podporu v nezaměstnanosti.

Dále je kritizován fakt, že úprava § 342 odst. 1 ZP je v rozporu se zásadou rovnosti. Úprava se totiž vztahuje pouze k zaměstnavatelům – živnostníkům (popř. poskytovatelům zdravotních služeb), u ostatních zaměstnavatelů mají pracovněprávní vztahy smrtí zaměstnavatele zanikat. Legitimní důvod pro rozlišování ochrany zaměstnanců živnostníků (popř. poskytovatelů zdravotních služeb) a zaměstnanců jiných fyzických osob nelze nalézt.<sup>6</sup>

Byť ÚS zastává názor, že úprava § 342 odst. 1 ZP posiluje právní jistotu zaměstnanců, často naopak dochází k nejistotě zaměstnanců, zda jejich pracovněprávní vztah smrtí

---

<sup>3</sup> § 328 odst. 2 ZP

<sup>4</sup> VRAJÍK, Michal. Smrt zaměstnavatele z pohledu zaměstnance. *Mzdová účetní*, 2014, č. 11, s. 18-19

<sup>5</sup> náleze Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 233 a 234

<sup>6</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 208-209

zaměstnavatele zanikl či nikoli. Martin Štefko ve své publikaci<sup>7</sup> uvádí, jaký postup by mohl být zvolen *de lege ferenda*. Podle něj by mělo být ponecháno na ujednání stran, zda pracovněprávní vztah bude pokračovat i po smrti zaměstnavatele. Pokud si strany ujednají skončení pracovního poměru ke dni smrti zaměstnavatele, mělo by být zaměstnanci garantováno dvouměsíční odstupné jako odškodnění za neuběhnutou výpovědní dobu. Tyto úvahy jsou dle mého názoru správné, neboť by se odstranily nedostatky aktuální úpravy, zejména v oblasti ohrožení mzdy za vykonanou práci po smrti zaměstnavatele v případě předlužení dědictví či neochoty oprávněných osob pokračovat v živnosti. Zároveň by se odstranila nerovnost, kterou ustanovení § 342 odst. 1 zakotvuje ve vztahu k živnostníkům a poskytovatelům zdravotních služeb.

### 1.1.3 Uplynutí doby

Uplynutím sjednané doby končí pouze pracovní poměr na dobu určitou. Jedná se o působení běhu času, s nímž účastníci spojili trvání pracovního poměru. Pracovní poměr na dobu určitou skončí, když:

- uplyne časový úsek, na který byl pracovní poměr sjednán,
- nastane datum, do něhož je pracovní poměr sjednán,
- vykoná se práce, pro jejíž výkon je pracovní poměr sjednán (např. úklid stanoviště),
- vrátí se zaměstnanec, na jehož nepřítomnost byl pracovní poměr sjednán (např. na dobu trvání mateřské dovolené).<sup>8</sup>

Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby jako pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud uplyne doba, na kterou byl pracovní poměr sjednán, a zaměstnanec dále pokračuje v konání práce s vědomím zaměstnavatele, nastává právní fikce dle § 65 odst. 2 ZP, podle které se pracovní poměr mění na dobu neurčitou.

### 1.1.4 Soudní rozhodnutí

Případy skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušných orgánů jsou ojedinělé, protože se vztahují pouze na cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti (§ 48 odst. 3 ZP). Právní skutečností vedoucí ke skončení pracovního poměru je rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu nebo rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České republiky podle

---

<sup>7</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 212

<sup>8</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 185

§ 80 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. Pracovní poměr cizince však může skončit také uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání<sup>9</sup> nebo tzv. zaměstnanecká karta (povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání)<sup>10</sup>. V případě uplynutí doby končí pracovní poměr přímo uplynutím této doby, bez potřeby jej rozvazovat právním jednáním.<sup>11</sup>

## 1.2 Právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru

Právní jednání je závislé na vůli subjektu, který jej činí. Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru jsou nejčastějšími skutečnostmi, na jejichž základě dochází k rozvázání pracovního poměru. Klasifikovat je můžeme na právní jednání dvoustranné, které jsou výrazem vůle obou účastníků pracovního poměru, a jednostranné, kdy jedna strana má zájem na ukončení pracovního poměru, zatímco druhá strana na jeho pokračování. Aktuální právní úprava zná čtyři právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru:

- dohoda o rozvázání pracovního poměru (jediné dvoustranné právní jednání),
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době,
- okamžité zrušení pracovního poměru,
- výpověď.<sup>12</sup>

### 1.2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda účastníků je preferovaným způsobem skončení pracovního poměru, protože je výsledkem oboustranného souhlasu smluvních stran, stejně jako tomu bylo při jeho vzniku. Podstatnou obsahovou náležitostí dohody je určení dne, k němuž má být rozvázán pracovní poměr. Uvedení dne skončení pracovního poměru podmiňuje platnost samotné dohody.<sup>13</sup>

V praxi se objevují problémy s formulací žádosti o skončení pracovního poměru dohodou ze strany zaměstnanců, kdy se často objevují pojmy jako „výpověď dohodou“. Takto formulovaný projev vůle zaměstnance je nejasný a zaměstnavatel nemůže zjistit, jaký způsob skončení pracovního poměru zaměstnanec zamýšlí. Proto je vhodné důsledně rozlišovat mezi žádostí o sjednání dohody o skončení pracovního poměru a výpovědí.<sup>14</sup>

---

<sup>9</sup> § 89 až § 101 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>10</sup> § 42g a § 42i zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

<sup>11</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 189

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav a kol.: *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 192

<sup>13</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 92

<sup>14</sup> JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2009, č. 9, s. 3

Dohoda o rozvázání pracovního poměru nemusí obsahovat důvod rozvázání pracovního poměru. Doporučuje se však, aby se i v dohodě uváděly organizační výpovědní důvody [(§ 52 písm. a) až c)] a důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance (pracovní úraz, nemoc z povolání) podle § 52 písm. d) ZP. Důvodem je skutečnost, že s těmito důvody je spojen nárok na odstupné i v případě dohody (vyplývá to z § 67 odst. 1 a 2 ZP). Judikatura<sup>15</sup> totiž dovodila, že *„Dochází-li k dohodě o rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn na straně zaměstnavatele, nečiní ta skutečnost, že důvod skončení pracovního poměru není uveden přímo v písemné dohodě, tuto dohodu neplatnou. Není vyloučen ani nárok zaměstnance na odstupné. V takovém případě je ovšem na zaměstnanci, aby prokázal, že organizační změny u zaměstnavatele byly skutečně důvodem rozvázání pracovního poměru.“*

Uvedený důvod v dohodě o rozvázání pracovního poměru může být významný také pro výši přiznané podpory v nezaměstnanosti. Pokud totiž v dohodě není uveden vážný důvod (např. zdravotní stav nebo osobní péče o dítě do 4 let věku), bude přiznána podpora v nezaměstnanosti pouze ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, na místo 65 % pro první dva měsíce a 50 % pro další dva měsíce podpůrní doby.<sup>16</sup>

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Nedodržení písemné formy dohody je spojeno s její relativní neplatností. Dohoda je tedy uzavřena i tehdy, je-li uzavřena ústně (pokud jsou splněny podstatné náležitosti – ujednání o tom, že pracovní poměr končí v určitý den). Neplatnost takto sjednané dohody se uplatní až dovoláním se neplatnosti u soudu.<sup>17</sup>

### **1.2.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Sjednání zkušební doby poskytuje účastníkům pracovního poměru možnost, aby si do jejího uplynutí prakticky ověřili, zda jejich vztah odpovídá tomu, s čím do něho vstupovali (zda zaměstnanci vyhovuje druh či místo sjednání výkonu práce, platové podmínky atd.). Proto ustanovení § 66 ZP umožňuje zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu. Jedná se o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru. Pokud k takovému kroku nedojde, pracovní poměr „na zkoušku“ se v podstatě mění na „plnohodnotný“ pracovní poměr.<sup>18</sup> Zrušit pracovní poměr takto může zaměstnanec i zaměstnavatel.

<sup>15</sup> např. rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95

<sup>16</sup> § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>17</sup> PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 69

<sup>18</sup> podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

Během zkušební doby absentuje ochrana zaměstnance, neboť lze pracovní poměr rozvázat okamžitě i bez udání důvodu (u ostatních jednostranných právních jednání musí zaměstnavatel uvést důvod rozvázání pracovního poměru.) Jediným omezením zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zákaz zrušení pracovního poměru v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti.<sup>19</sup> Omezení se týká jen dočasně práce neschopných, žádné jiné kategorie zaměstnanců chráněny nejsou.<sup>20</sup>

Zákoník práce vyžaduje pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době písemnou formu. Absence písemné formy je zde spojena se zdánlivostí právního jednání (podle dikce ustanovení § 66 odst. 2 ZP – „nepřihlíží se“ – ve spojení s § 554 OZ). V praxi však velmi často dochází k ústnímu zrušení ve zkušební době. Takové jednání je nicotné, nevyvolává právní důsledky a pracovní poměr nadále trvá. Pokud takové jednání učiní zaměstnanec, zaměstnavatel nemůže podat návrh na neplatnost právního jednání, neboť ustanovení § 69 a § 72 ZP se mohou aplikovat jen tehdy, kdy se jedná o důvodnost skončení pracovního poměru a posouzení, zda je platné či nikoli. Zaměstnavatel může pouze podat návrh, že zaměstnanec je povinen nadále plnit své pracovní povinnosti. Stejná bude situace v případě zdánlivého jednání zaměstnavatele. Ani zde se nemůže zaměstnanec dovolat neplatnosti zrušení ve zkušební době, může pouze podat návrh, že zaměstnavatel je povinen mu nadále přidělovat práci.<sup>21</sup>

### 1.2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení je mimořádným způsobem skončení pracovního poměru a mělo by se aplikovat jen tehdy, nelze-li po některé ze smluvních stran spravedlivě požadovat pokračování v pracovním poměru a je dán důvod pro jeho okamžité ukončení. Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve výjimečných situacích. Zákoník práce v § 55 uvádí dva taxativně stanovené důvody pro okamžité zrušení:

- spáchání úmyslného trestného činu zaměstnancem [(§ 55 odst. 1 písm. a) ZP],
- porušení povinností zaměstnancem zvláště hrubým způsobem [(§ 55 odst. 1 písm. b) ZP].

---

<sup>19</sup> § 23 a násl. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

<sup>20</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 202

<sup>21</sup> JOUZA, Ladislav. Právní jednání podle OZ – důsledky pro pracovněprávní vztahy. *Bulletin advokacie*, č. 3, 2015, s. 36-37

Pro naplnění skutkové podstaty podle § 55 odst. 1 písm. a) musí být splněny tyto předpoklady: úmysl zaměstnance, pravomocné rozhodnutí soudu, trest odnětí svobody v určité délce.<sup>22</sup>

Druhým důvodem je podle § 55 odst. 1 písm. b) zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahující se k vykonávané práci. Zákoník práce rozlišuje tři stupně intenzity porušení povinností zaměstnance, a to soustavné méně závažné porušování povinností, závažné porušování povinností [(oba v § 52 písm. g) ZP)] a zvlášť hrubé porušení povinností, které představuje nejvyšší intenzitu porušení povinností a je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.

K problematice zvlášť hrubého porušení povinností zaměstnancem existuje velmi bohatá judikatura. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP je totiž právní normou s relativně neurčitou hypotézou, hypotéza není přímo stanovena zákonem, ale vymezení hypotézy právní normy je ponecháno soudu podle svého uvážení v každém jednotlivém případě. Pojem „zvlášť hrubé porušení“ není legálně vymezen, posouzení intenzity porušení závisí pouze na úvaze soudu.<sup>23</sup> Soud bude zpravidla přihlížet k osobě zaměstnance, jeho funkci, k situaci, v níž došlo k porušení povinností, k míře zavinění, k důsledkům, k výši způsobené škody atd.<sup>24</sup> Soudy jako zvlášť hrubé porušení povinností zaměstnance považují např. krádež majetku zaměstnavatele, déle trvající neomluvenou absenci zaměstnance v práci, požívání alkoholických nápojů, hrubě nedbalý postup lékaře při ošetření pacienta atd.<sup>25</sup>

I zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ze dvou taxativně stanovených důvodů:

- nemožnost dále vykonávat práci bez ohrožení zdraví podle lékařského posudku [§ 56 odst. 1 písm. a) ZP],
- nevyplacení mzdy nebo platu nebo jejich části do 15 dnů po uplynutí splatnosti [§ 56 odst. 1 písm. b) ZP].

Předpokladem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a) ZP je jednak lékařský posudek o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance pro výkon dosavadní práce a jednak nepřevedení zaměstnance na jinou vhodnou práci do 15 dnů od předložení lékařského posudku. Převést zaměstnance na jinou práci z důvodu zdravotní nezpůsobilosti je

---

<sup>22</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 203

<sup>23</sup> PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 142

<sup>24</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000

<sup>25</sup> viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 nebo rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 29. 5. 1995, sp. zn. 15 Co 233/95

povinností zaměstnavatele dle § 41 odst. 1 ZP, pokud tuto povinnost zaměstnavatel nesplní, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.<sup>26</sup>

Druhým důvodem pro okamžité zrušení zaměstnancem je nevyplacení mzdy či platu (nebo jejich části) do 15 dnů od uplynutí splatnosti. Podle ustanovení § 141 odst. 1 ZP jsou mzda či plat splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo právo na mzdu či plat. Termín výplaty bývá často určen vnitřním předpisem zaměstnavatele či v kolektivní smlouvě (např. k 15. dni měsíce). Je nutné odlišovat splatnost a termín výplaty. Okamžité zrušení pracovního poměru je vázáno pouze na splatnost výpovědi, výplatní termín nehraje žádnou roli. Pokud např. zaměstnanec neobdržel mzdu za měsíc duben, stává se tato mzda splatnou nejpozději 31. května, a až od tohoto okamžiku začíná běžet 15 denní lhůta, po jejímž uplynutí může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.<sup>27</sup>

Z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy či její části není neomezené. Konkrétně se zabýval např. otázkou, za jakých podmínek může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, kdy došlo k opožděné výplatě mzdy z důvodu pouhé chyby či omylu při výpočtu nebo výplatě mzdy. Podle NS „... není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu“.<sup>28</sup>

Zákon č. 313/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, zakotvil do ZP ustanovení § 56a, které upravuje okamžité zrušení pracovního poměru nezletilce zákonným zástupcem. Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví.<sup>29</sup> K platnosti okamžitého zrušení se vyžaduje přivolení soudu. Tento nový institut zvyšuje rodičovskou odpovědnost zákonného zástupce nezletilého. Z praktického hlediska však není příliš účelný a zřejmě nebude ani často aplikován, neboť z povahy věci bude potřeba, aby soud vydal rozhodnutí o

<sup>26</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 209

<sup>27</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 101-102

<sup>28</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010

<sup>29</sup> Působnost zákoníku práce vychází také z § 35 odst. 2 OZ



přivolení s okamžitým zrušením dříve, než bude nezletilému 16 let, což vzhledem k rychlosti soudního rozhodování nelze předpokládat.<sup>30</sup> Vzhledem ke skutečnosti, že podle § 35 odst. 1 OZ se může k výkonu závislé práce zavázat nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, je aplikace okamžitého zrušení podle § 56a omezena pouze do časového intervalu jednoho roku, což uplatnění tohoto institutu velmi omezuje. Dle mého názoru je úprava § 56a v podstatě neaplikovatelná a je s ní spojena řada nejasností (jako např. nabytí 16 let věku v průběhu soudního řízení nebo otázka, kdo může podat návrh soudu). K rozšíření uplatnění tohoto institutu by mohlo dojít např. prodloužením lhůty pro okamžité zrušení zákonným zástupcem do nabytí plné svéprávnosti nezletilého.

---

<sup>30</sup> JOUZA, Ladislav. Změny ve skončení pracovního poměru. *Bulletin advokacie*, 2014, č. 3, s. 42

## 2 Výpověď

Vůbec nejčastějším právním jednáním, kterým se ukončuje základní pracovněprávní vztah, je výpověď z pracovního poměru. Výpověď je projevem vůle jedné strany (zaměstnance či zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli druhé strany, resp. často přímo proti její vůli. Jedná se tedy o jednostranné právní jednání a případný projev vůle druhé strany je právně irelevantní. Pracovní poměr však nekončí již samotnou výpovědí, ale až uplynutím zákonem stanovené výpovědní doby.<sup>31</sup>

### 2.1 Podmínky platné výpovědi

Výpověď z pracovního poměru musí být písemná. Od 1. 1. 2014 je nedodržení písemné formy sankcionováno zdánlivostí právního jednání (původně se jednalo pouze o neplatnost). Zdánlivost je nejsilnějším následkem vady právního jednání, jedná se o takovou vadu, že s ní zákon spojuje neexistenci samotného jednání.<sup>32</sup> V případě ústní výpovědi z pracovního poměru se tak nelze dovolávat neplatnosti tohoto právního jednání, neboť výpověď vůbec neexistuje. Smluvní strana může podat tzv. určovací žalobu podle § 80 OSŘ a domáhat se určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není. Podmínkou určovací žaloby je existence naléhavého právního zájmu. Na posouzení skončení pracovního poměru je však vždy naléhavý právní zájem, protože jde o určitý zásah do sociální sféry. Určovací žaloba navíc nemusí být podána ve lhůtě dvou měsíců od skončení pracovního poměru (§ 72 ZP se neuplatní), ale bude se postupovat podle ustanovení OZ o promlčení práva (obecná promlčecí lhůta podle § 629 OZ je tříletá). Podání žaloby až v závěru promlčecí doby bude zřejmě problematické, zejména v souvislosti s možným návratem zaměstnance do práce či náhradou mzdy.<sup>33</sup>

Další podmínkou platné výpovědi je její doručení druhé smluvní straně. Podle § 334 odst. 1 ZP musí být výpověď doručena do vlastních rukou. Výpověď se doručuje osobně, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (avšak pouze tehdy, pokud s tím strany vyslovily souhlas a písemnost je podepsána uznávaným elektronickým podpisem)<sup>34</sup>, popř. prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Podmínkou platné výpovědi však není kontrasignace druhou smluvní stranou, neboť se jedná o jednostranné právní jednání.

<sup>31</sup> BĚLINA, Miroslav a kol.: *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 193

<sup>32</sup> HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 237

<sup>33</sup> JOUZA, Ladislav. Změny ve skončení pracovního poměru. *Bulletin advokacie*, č. 3, 2014, s. 42-43

<sup>34</sup> § 335 odst. 1 a 2; § 337 odst. 1 ZP

Výpověď může podat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Zásadní rozdíl mezi jejich výpověďmi je v odůvodnění právního jednání. Zatímco zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodu výslovně uvedeného v § 52 ZP. Tímto je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru. Výpovědní důvody v § 52 ZP jsou stanoveny taxativně. Výpovědní důvod musí být ve výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které zaměstnavatele vedou k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, a aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit (který zákonný důvod výpovědi uplatňuje) a nedocházelo k pozdějším změnám výpovědního důvodu. Důvod výpovědi musí být konkretizován vylíčením skutečností, nestačí pouhý odkaz na příslušné písmeno v § 52 ZP.<sup>35</sup>

Otázka, jakým způsobem má být výpovědní důvod uveden, byla předmětem odborných diskuzí, a i judikatura se skutkovému vymezení výpovědního důvodu často věnuje. Na jedné straně se objevoval názor, že postačí pouhé uvedení zákonného ustanovení bez jakékoli skutkové konkretizace. Opačné stanovisko vyžadovalo přesnou a podrobnou konkretizaci. Podle J. Jakubky jsou však obě stanoviska krajními názory a důvod výpovědi musí být uveden tak, aby se účastník mohl jednoznačně seznámit se stanoviskem druhé strany. Pouhé uvedení odkazu na zákonné ustanovení ve většině případů nemůže jednoznačně určit důvod výpovědi, neboť řada ustanovení obsahuje několik variant výpovědních důvodů (typicky § 52 písm. f) – nesplňování předpokladů nebo požadavků).<sup>36</sup> V souvislosti s organizačními výpovědními důvody lze uvést např. důvod spočívající v rušení části zaměstnavatele a nadbytečnosti zaměstnance. V praxi dochází ke skutkovému zaměňování těchto důvodů, ale odlišování těchto důvodů je důležité, neboť jsou s nimi spojeny jiné právní důsledky (zejména problematika zákazu výpovědi v ochranné době – k tomu blíže v další kapitole).

K závěrům ohledně vylíčení skutečností zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru došla i judikatura, která potvrzuje, že postačí stručné vylíčení skutečností, ale u těch ustanovení ZP, kde je obecně formulováno několik výpovědních důvodů, je potřeba bližší skutkové konkretizace.<sup>37</sup> Pokud ze skutkového vymezení výpovědního důvodu není možné pro neurčitost či nesrozumitelnost dovodit, v čem spočívá výpovědní důvod, je

---

<sup>35</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 96

<sup>36</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2000, s. 24-25

<sup>37</sup> např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67

výpověď neplatná jen tehdy, pokud ani výkladem projevu vůle nelze zjistit, proč dostal zaměstnanec výpověď. Výkladem však nelze nahrazovat či doplňovat projevenou vůli.<sup>38</sup>

## 2.2 Výpovědní doba

Výpovědní doba je časový úsek mezi doručením výpovědi a dnem skončení pracovního poměru jejím uplynutím. Výpovědní doba slouží k zachování příjmu zaměstnance po určitou dobu a k hledání nového zaměstnání, jedná se tedy o ochranný prvek při jednostranném skončení pracovního poměru. Svůj význam však má i pro zaměstnavatele, který ji využije zejména pro výběr jiného vhodného zaměstnance a k jeho zapracování. Výpovědní doba nezačíná běžet samotným podáním výpovědi, ale až první den kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Mezi podáním výpovědi a počátkem běhu výpovědní doby tak existuje určité mezidobí, ve kterém výpovědní doba neběží, i když již došlo k podání výpovědi.<sup>39</sup>

Uvedení výpovědní doby, popř. okamžik jejího uplynutí, není podstatnou náležitostí výpovědi. Pokud ji zaměstnavatel ve výpovědi uvede chybně nebo ji neuvede vůbec, není to důvod pro neplatnost výpovědi. Pracovní poměr skončí uplynutím zákonné výpovědní doby.<sup>40</sup>

Výpovědní doba činí nejméně dva měsíce (výjimkou je pouze případ výpovědi ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností podle § 51a ZP). Ustanovení § 51 odst. 1 věta druhá ZP je kogentně dispozitivní, neboť umožňuje určení jiné délky výpovědní doby, avšak pouze za předpokladu, že bude činit nejméně 2 měsíce, bude stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a obě smluvní strany se na prodloužení písemně domluví. Písemná domluva musí mít podobu smlouvy (pracovní či jiné), výpovědní dobu nelze prodloužit v kolektivní smlouvě či vnitřním předpise. Nejvyšší možná délka výpovědní doby není zákonem nijak omezena, obecně platí, že výpovědní doba nesmí být nepřiměřeně dlouhá, aby ve svých důsledcích vedla k trvání pracovního poměru, které by bylo v rozporu s dobrými mravy. Délka výpovědní doby má chránit zaměstnance před ztrátou zaměstnání, ale zároveň zajistit flexibilitu pracovního zapojení zaměstnanců.<sup>41</sup>

Zkrátit zákonnou délku výpovědní doby nelze. To může vyvolat problémy např. u zaměstnance, který si již našel jiné zaměstnání. Jediná možnost, jak se vyhnout doběhnutí zákonné výpovědní doby, je uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru ke konkrétnímu

<sup>38</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96

<sup>39</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 195

<sup>40</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 2209/2000

<sup>41</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 306-307

dni. Pokud však zaměstnavatel s dohodou nesouhlasí, nezbývá zaměstnanci nic jiného, než počkat uplynutí výpovědní doby. Stejná situace může samozřejmě nastat i u zaměstnavatele. Zákoník práce neupravuje žádnou možnost „vykoupit se“ z výpovědní doby (např. peněžní kompenzace namísto uběhnutí výpovědní doby), zaměstnanec či zaměstnavatel jsou tak nuceni setrvat v pracovním poměru až do uběhnutí zákonné výpovědní doby. Tento systém není dle mého názoru účinný a flexibilní. I když u nás není zvykem, že by zaměstnanec zaměstnavateli poskytoval peněžité plnění (s výjimkami – např. náhrada škody)<sup>42</sup>, měla by být účastníkům pracovněprávního vztahu dána možnost vyloučit některé zákonné důsledky v případě, kdy se druhá strana odmítá dohodnout. Když se zamyslím nad výše zmíněnou situací zaměstnance, který již našel nové zaměstnání, dalším řešením by pro něj mohlo být přestat chodit do práce. Zaměstnavatel by pak zřejmě okamžitě zrušil pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení povinností zaměstnance a pracovní poměr by skončil ihned. Je tedy otázkou, zda aktuální úprava není až příliš ochranná a ve svých důsledcích nesmyslná. Možnost vykoupit se z výpovědní doby by mohlo být vhodným kompromisním řešením těchto situací.

## 2.3 Výpovědní důvody

Výpovědní důvody obsažené v § 52 ZP můžeme rozdělit do čtyř skupin:

- organizační výpovědní důvody [písm. a) až c)],
- důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví [písm. d) až e)],
- důvody týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění pracovních povinností [písm. f)], a
- důvody spočívající v chování zaměstnance [písm. g) až h)].<sup>43</sup>

### 2.3.1 Výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZP

Podle dikce ustanovení § 52 písm. d) ZP je podmínkou výpovědi existence lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který jej přezkoumává, o tom, že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání či dosažení maximální přípustné expozice.

---

<sup>42</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 97

<sup>43</sup> Členění vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele (i přesto, že jí Česká republika není vázána)

Problém tohoto ustanovení spočívá ve skutečnosti, že lékařský posudek není rozhodnutím ani jiným správním aktem, ale jak uvádí důvodová zpráva<sup>44</sup> k vládnímu návrhu zákona č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách, jedná se pouze o „dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby“. Lékařský posudek tedy není úkon, kterým by se přímo zakládala práva či povinnosti posuzované osoby, jedná se jen o nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance. Požadavek uvedený v § 52 písm. d) ZP vyjádřený slovy „podle lékařského posudku...“ je za současné právní úpravy obsoletní, neboť lékařský posudek není závazný a přímo nezakládá práva či povinnosti. Pracovní úraz či nemoc z povolání tak budou důvodem k výpovědi jen tehdy, jestliže skutečně měly za následek neschopnost dále konat dosavadní práci. Pokud však lékařský posudek má všechny stanovené náležitosti a o jeho správnosti nejsou žádné pochybnosti, soudy i jiné orgány z něj vycházejí.<sup>45</sup>

V praxi zřejmě zaměstnavatel vždy založí výpověď na lékařském posudku. Vzhledem k nezávaznosti lékařského posudku by však teoreticky neměla neplatnost výpovědi způsobit skutečnost, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi, aniž by k tomu měl předem k dispozici posouzení zdravotního stavu lékařem. Soud by v případném soudním řízení prostřednictvím znaleckých posudků musel objasnit zdravotní stav zaměstnance, a pokud by zjistil, že je dána nezpůsobilost k výkonu práce pro pracovní úraz či nemoc z povolání, shledal by výpověď platnou.<sup>46</sup>

Vzhledem k zaměření diplomové práce na organizační výpovědní důvody, uvedu případ řešený Nejvyšším soudem, který se týká vazby mezi zdravotní nezpůsobilostí pro výkon práce a nadbytečností zaměstnance<sup>47</sup>. V posuzovaném případě byla zaměstnankyni dána výpověď z důvodu nadbytečnosti (zrušení pracovního místa), tato však byla ještě před doručením výpovědi uznána nezpůsobilou vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz. Okresní soud přisvědčil zaměstnavateli, neboť podle něj zde existují dva výpovědní důvody a zaměstnavatel měl právo volby. Odvolací soud i NS však dospěly k jinému názoru. Podle nich nemohla být v době výpovědi zaměstnankyně nadbytečná, neboť nebyla zdravotně způsobilá vykonávat práci. Podle NS není rozhodné, kdy důvod nadbytečnosti fakticky vznikne, ale kdy je tento důvod zaměstnanci sdělen. Zaměstnanec se stává nezpůsobilým k výkonu práce dnem předání lékařského posudku zaměstnavateli a nadbytečnost se tím v podstatě zhojí sama,

---

<sup>44</sup> dostupná na <http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=72670>

<sup>45</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL. Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 327-328

<sup>46</sup> tamtéž, s. 328

<sup>47</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011

protože počet zaměstnanců na zrušené pozici se sníží. Z rozhodnutí NS tedy vyplývá, že zdravotní nezpůsobilost zaměstnance pro výkon práce vylučuje, aby byl na stejné pozici nadbytečný.<sup>48</sup>

### 2.3.2 Výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZP

Podle § 52 písm. e) ZP lze dát zaměstnanci výpověď, pokud podle lékařského posudku pozbyl zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost. Ohledně povahy lékařského posudku pak platí výše zmíněné.

Pro naplnění výpovědního důvodu se u zaměstnance musí jednat o dlouhodobý stav, tento však není v ZP vymezen. Dlouhodobost se dovozuje např. z ustanovení § 3 písm. c) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, nepříznivý stav by tak měl trvat déle než jeden rok. Přiznání invalidního či starobního důchodu není samo o sobě důvodem pro výpověď dle § 52 písm. e) ZP.<sup>49</sup>

### 2.3.3 Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP

Tento výpovědní důvod v sobě zahrnuje dva důvody, a to jednak nesplňování předpokladů stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, jednak nezaviněné nesplňování požadavků pro řádný výkon práce. **Předpoklady** pro výkon práce stanoví právní předpis, jedná se např. o kvalifikační předpoklady (ukončení studia, řidičský průkaz), občanskou bezúhonnost či státní občanství. Naopak **požadavky** pro výkon práce stanoví zaměstnavatel např. ve vnitřním předpise, etickém kodexu nebo i v pracovní smlouvě, jedná se třeba o požadavek organizačních schopností, morálních kvalit, způsobu jednání s klienty, oblékání, úpravu zevnějšku atd.<sup>50</sup>

Požadavkem, který je výslovně zmíněn v § 52 písm. f) ZP, jsou také uspokojivé pracovní výsledky. Hmotněprávní podmínkou pro výpověď z důvodu nesplňování požadavků spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích je písemná výzva zaměstnavatele k odstranění nedostatků v přiměřené lhůtě. Zaměstnanec musí být k odstranění nedostatků vyzván v posledních 12 měsících a v přiměřené lhůtě tyto nedostatky neodstraní.

Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP bývá někdy zaměňován s důvodem dle § 52 písm. g) ZP. Závěr, o který z důvodů se jedná, závisí na posouzení, zda šlo o zaviněné

---

<sup>48</sup> HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 66-67

<sup>49</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 329-330

<sup>50</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 104 - 105

porušení pracovní kázně. Pokud zaměstnanec svým zaviněním porušuje pracovní povinnosti, nejde o výpovědní důvod dle § 52 písm. f) ZP.<sup>51</sup> Nejvyšší soud sice judikuje, že rozdíl spočívá v otázce zavinění, praxi to však příliš nepomáhá. Zaviněním se totiž rozumí vnitřní psychický stav zaměstnance k porušení povinnosti, jeho prokazování však může být velmi obtížné. Pokud zaměstnavatel neví, jak má jednání zaměstnance kvalifikovat, je praktické předat zaměstnanci jak výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, tak i upozornění na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností (pokud k němu dojde alespoň třikrát).<sup>52</sup>

### 2.3.4 Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZP

Výpovědní důvod dle § 52 písm. g) ZP obsahuje tři skutkové podstaty:

- důvod pro okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele (§ 55 ZP),
- závažné porušení povinností zaměstnance,
- soustavné méně závažné porušení povinností zaměstnance.

Základním znakem tohoto výpovědního důvodu je zavinění. Výpovědní důvod je dán pouze tehdy, pokud zaměstnanec zaviněně (úmyslně či z nedbalosti) porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Porušením povinností se rozumí porušení ZP, ale také dalších zákonů, vnitřních předpisů či pokynů zaměstnavatele. Nejčastějším porušením povinností zaměstnanců jsou pozdní příchody, práce pod vlivem alkoholu, neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele, nedodržování pracovní doby, poškození majetku zaměstnavatele atd.<sup>53</sup> V souvislosti s porušováním povinností zaměstnance je aktuální určitě i oblast vyjadřování se na sociálních sítích. České soudy se touto problematikou zatím podrobně nezabývaly, německé soudy však již některé konkrétní případy řešily (např. kritika zaměstnavatele na facebooku, kterého zaměstnanec nazval „vykořisťovatelem“ kvůli nízké mzdě s použitím vulgárních výrazů, pro kterou byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr, soud druhého stupně v tomto případě potvrdil, že takto difamující příspěvek naplnil svou intenzitou podmínky pro okamžité skončení pracovního poměru).<sup>54</sup>

U výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) ZP je potřeba rozlišovat závažné a soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnance, neboť v druhém případě je

<sup>51</sup> viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006

<sup>52</sup> HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 89-90

<sup>53</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 198 - 199

<sup>54</sup> OTEVŘEL, Petr. *Pracovněprávní vztahy a sociální sítě*. *Právní rádce*, 2015, č. 10, s. 56



hmotněprávním předpokladem výpovědi písemné upozornění zaměstnavatele na možnost výpovědi v době posledních 6 měsíců před podáním výpovědi. U okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem se objevuje ještě třetí pojem, a to „zvlášť hrubé porušení povinností“. Zákoník práce však nikde nevymezuje stupeň intenzity porušení povinností, je tak na soudu, aby v případném sporu podle svého uvážení vymezil stupeň intenzity. Judikatura<sup>55</sup> odmítá zobecnování intenzity porušení, vždy závisí na konkrétních okolnostech případu. Přihlédnout lze k osobě zaměstnance, funkci, k míře zavinění, době porušení, důsledkům či případné škodě. O soustavné méně závažné porušování povinností jde tehdy, pokud se zaměstnanec dopustil nejméně tří méně závažných porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.<sup>56</sup>

Pro tento výpovědní důvod jsou stanoveny speciální lhůty pro podání výpovědi v § 58 ZP. Jedná se o dvouměsíční subjektivní lhůtu a roční lhůtu objektivní. Později podaná výpověď by byla neplatná.

### **2.3.5 Výpovědní důvod podle § 52 písm. h) ZP**

Specifický způsob zvláště hrubého porušení povinností zaměstnance, které je samostatně upraveno v § 52 písm. h), je porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění), pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti (dále jen „DPN“) v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, upravený v § 301a ZP. Uplatnění tohoto výpovědního důvodu je vázáno na prvních 14 dnů DPN, kdy zaměstnanec nepobírá nemocenskou, ale náhradu mzdy mu vyplácí právě zaměstnavatel. Pokud v této době zaměstnavatel zjistí zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z režimu DPN (např. zaměstnanec odjel na dovolenou), může mu být dána výpověď i přesto, že se na zaměstnance, který je na DPN, obecně vztahuje zákaz výpovědi v ochranné době podle § 53 odst. 1 písm. a) ZP [(výjimku totiž připouští § 54 písm. d) ZP)]. V případě zjištění porušení režimu DPN má zaměstnavatel v podstatě dvě možnosti, buď zaměstnanci sníží náhradu mzdy či ji vůbec neposkytne, nebo mu dá výpověď podle § 52 písm. h) ZP, ale to pouze v případě hrubého porušení povinností vyplývajících z DPN. Pokud se rozhodne pro výpověď, nemůže pro totéž porušení nevyplatit či snížit náhradu mzdy (§ 192 odst. 5 ZP).

<sup>55</sup> např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94

<sup>56</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

### 3 Výpověď z důvodu organizačních změn

Tzv. organizační výpovědní důvody patří aktuálně k nejčastějším důvodům výpovědi ze strany zaměstnavatele, a proto je na místě zamyslet se nad tím, zda je jejich vymezení v ZP dostatečné. Důvod četnosti těchto výpovědních důvodů je zřejmý – na rozdíl od ostatních se týkají výlučně postavení zaměstnavatele. Zaměstnavatel těmito výpovědními důvody reaguje na aktuální situaci a stav svého podniku. Aplikace ostatních výpovědních důvodů záleží na jednání zaměstnance, které zaměstnavatel nemůže nijak ovlivnit. To je také jeden z důvodů, proč v praxi dochází k uměle vyvolaným organizačním změnám, jejichž cílem je rozvázat pracovní poměr s konkrétním zaměstnancem, jehož jednání nemůže vést k výpovědi z jiných výpovědních důvodů.

#### 3.1 Vymezení pojmu organizační změna

Organizační změny se zpravidla vymezují jako všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova podniku či na výkon činností, kvůli kterým zaměstnává zaměstnance v pracovním poměru. Výpovědním důvodem jsou tehdy, mají-li za následek, že zaměstnavatel nemá možnost přidělovat zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy (buď vůbec, nebo v místě sjednaném jako místo výkonu práce, či z důvodu nadbytečnosti zaměstnance)<sup>57</sup>.

Tzv. organizační důvody výpovědi jsou upraveny v § 52 písm. a) – c) ZP. Jsou zde upraveny situace, kdy zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, v jejímž důsledku přestane vykonávat činnosti, pro které zaměstnance zaměstnává (popř. je bude vykonávat v menším rozsahu než doposud) a nemůže tak zaměstnance dále zaměstnávat. Samotná organizační změna je příčinou, nemožnost dále zaměstnávat zaměstnance pak jejím důsledkem. To znamená, že rozhodnutí o organizační změně musí předcházet výpovědi, aby organizační změna nastala nejpozději v okamžiku uplynutí výpovědní doby.<sup>58</sup>

Organizační důvody můžeme rozdělit na vnitřní a vnější. Vnějšími organizačními důvody [§ 52 písm. a) a b)] jsou případy, kdy se se zaměstnavatelem děje něco navenek (rušení zaměstnavatele nebo jeho části nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části).

---

<sup>57</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 317

<sup>58</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 298

Nadbytečnost zaměstnance [§ 52 písm. c)] naopak vychází z vnitřních organizačních změn u zaměstnavatele.<sup>59</sup>

Důvody pro rozvázání pracovního poměru uvedené v § 52 písm. a) – c) ZP je třeba důsledně rozlišovat, neboť mají rozdílný vliv na právní postavení účastníků (např. na důvod dle § 52 písm. c) se vztahuje zákaz výpovědi v ochranné době, zatímco u důvodů dle § 52 písm. a) a b) se na zaměstnance tato ochrana nevztahuje). Společným znakem organizačních výpovědních důvodů je skutečnost, že se vztahují k organizačním změnám na straně zaměstnavatele<sup>60</sup> a také nárok na odstupné při skončení pracovního poměru (§ 67 ZP).

### 3.2 Rušení zaměstnavatele nebo jeho části

Prvním organizačním důvodem výpovědi je rušení zaměstnavatele nebo jeho části podle § 52 písm. a) ZP. „**Rušení zaměstnavatele**“ není možné ztotožňovat s rušením právnické osoby. ZP upravuje pouze právní postavení zaměstnance a zaměstnavatele jako subjektů pracovněprávních vztahů, nikoli právní osobnost fyzických a právnických osob. „Rušení zaměstnavatele“ je třeba chápat jako promítnutí organizační změny do postavení fyzické či právnické osoby jako zaměstnavatele.<sup>61</sup>

Zaměstnavatel se ruší vždy, pokud přestane podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, pro které dosud zaměstnával zaměstnance, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na jiného zaměstnavatele. Důvod zrušení je sám o sobě nepodstatný, může se tak stát z jakéhokoli právního důvodu, popř. i bez důvodu. Zrušením zaměstnavatele může být např. ukončení podnikání, rozhodnutí o zrušení právnické osoby s likvidací nebo úřední zákaz provozovat určité činnosti.<sup>62</sup>

Rušení zaměstnavatele není samo o sobě tolik problematické, komplikovanější situace je v případě **rušení části zaměstnavatele**. Pojem „část zaměstnavatele“ nemá legální definici, jeho vymezení je ponecháno judikatuře. Částí zaměstnavatele se dle Nejvyššího soudu rozumí *„organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů zaměstnavatele samotného. Taková složka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a*

---

<sup>59</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 89

<sup>60</sup> FETTER, Richard W. *Rozlišení organizačních výpovědních důvodů – zvláště zrušení části zaměstnavatele a nadbytečnosti zaměstnance*. Epravo.cz, 25. července 2012 [cit. 6. října 2015]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/rozliseni-organizacnich-vypovednich-duvodu-zvlaste-zruseni-casti-zamestnavatele-a-nadbytecnosti-zamestnance-84157.html>

<sup>61</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL. *Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 317

<sup>62</sup> tamtéž, s. 317 - 318

prostoty k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele.“<sup>63</sup> Nejvyšší soud vymezil pojem „část zaměstnavatele“ i negativně, když ve svém rozsudku<sup>64</sup> uvedl, že „Organizační opatření, jímž zaměstnavatel sleduje omezení svých výrobních nebo jiných činností, aniž by došlo k úplnému zastavení těchto aktivit, není zrušením zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu § 52 písm. a) ZP“. Podle odborné literatury není částí zaměstnavatele např. nákladní automobil s pracovním místem řidiče nebo počítač, na kterém pracuje účetní. Naopak zrušení autoprovozu nebo účtárny podniku, tedy zrušení činnosti, která byla dosud provozována, bude zrušením části zaměstnavatele.<sup>65</sup>

V praxi však někdy dochází k zaměňování výpovědního důvodu rušení části zaměstnavatele s nadbytečností zaměstnance [§ 52 písm. c)]. Tyto dva výpovědní důvody je však potřeba rozlišovat, neboť výpověď z těchto důvodů má jiné právní důsledky. Při výpovědi dle § 52 písm. a) platí výjimka ze zákazu výpovědi podle § 54 písm. a), zatímco v režimu § 52 písm. c) tato výjimka neplatí. Je tak vždy potřeba důkladně zkoumat, zda okolnosti „rušení části zaměstnavatele“ byly v daném konkrétním případě dány či nikoliv.<sup>66</sup> Pojmovým znakem rušení zaměstnavatele je okolnost, že organizační změnu přijal zaměstnavatel proto, že nadále nehodlá provozovat činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolu zaměstnavatele samotného. Pokud by totiž zaměstnavatel po zrušení své části zamýšlel nadále provozovat činnost, dosud konanou ve zrušované části, nemůže tato organizační změna představovat ve skutečnosti zrušení části zaměstnavatele, ale snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, která může být výpovědním důvodem podle § 52 písm. c).<sup>67</sup>

Výše zmíněným problémem se Nejvyšší soud zabýval např. v rozsudku ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005. Žalobce byl zaměstnán jako docent na Katedře makroekonomie. Akademický senát rozhodl o zrušení Katedry makroekonomie a bylo vypsáno výběrové řízení na obsazení míst na nově vznikající Katedře ekonomie, do něhož se žalobce nepřihlásil. Žalovavá dala žalobci výpověď podle § 52 písm. a) ZP s tím, že nemá možnost žalobce dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce.

---

<sup>63</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp.zn. 2 Cdon 1053/96

<sup>64</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn 21 Cdo 191/2009

<sup>65</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2000, str. 39

<sup>66</sup> BARTUŠKOVÁ, Klára. *K možnosti ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle ust. § 52 písm. a), c) ZPr*. Epravo.cz, 23. července 2013 [cit. 10. října 2015]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/k-moznosti-ukonceni-pracovniho-pomeru-ze-strany-zamestnavatele-podle-ust-52-pism-a-c-zpr-91746.html>.

<sup>67</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2006, sp.zn. 21 Cdo 2318/2005

Nejvyšší soud musel vyřešit otázku, zda z důvodu zrušení části zaměstnavatele může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. a) ZP bez ohledu na to, zda v důsledku tohoto opatření pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat podle pracovní smlouvy. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že pokud žalovaná hodlá zůstat vysokou školou, na které se vyučují ekonomické disciplíny, nemohou organizační změny potřebné k dosažení „zásadních koncepčních změn ve výuce“ a snížení počtu zaměstnanců spočívat ve zrušení části zaměstnavatele. Stane-li se některý zaměstnanec v důsledku takové organizační změny nadbytečným, může s ním být rozvázán pracovní poměr podle § 52 písm. c) ZP (a nikoli podle § 52 písm. a).

Je logické, že se zaměstnavatelé snaží podřadit výpověď pod režim § 52 písm. a), zejména v případech kdy je zaměstnanec v pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel totiž nemusí v takovém případě čekat návratu zaměstnance z pracovní neschopnosti a výpověď může dát hned. Pokud by se však zaměstnanec dovolal neplatnosti takové výpovědi, musel by zaměstnavatel poskytnout náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 (popř. ho dále zaměstnávat, pokud by na tom zaměstnanec trval). Dle mého názoru je pojem „část zaměstnavatele“ judikatorně dostatečně vymezen. I když spojení „relativně samostatná činnost“ může vyvolávat pochybnosti, tak definiční znaky (vyčleněné prostředky, prostory, vedoucí zaměstnanec apod.), které judikatura příkladem uvádí, jsou dostatečně jasné a konkrétní. Spory o to, zda výpověď podřadit pod § 52 písm. a) nebo písm. c) jsou tak zřejmě vyvolány snahou zaměstnavatelů usnadnit si okolnosti výpovědi.

Dalším důležitým znakem výpovědního důvodu podle § 52 písm. a) je skutečnost, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřešla na přejímajícího zaměstnavatele. V takovém případě by totiž vůbec nedošlo ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části a nebyl by dán důvod výpovědi ani vyplacení odstupného. Přechod práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele a zrušení zaměstnavatele nebo jeho části jsou dva rozdílné instituty. O kterou situaci se v konkrétním případě jedná, bývá zřetelné. Pokud např. prodá zaměstnavatel jednu ze svých provozoven smlouvou o prodeji nemovitosti (popř. o prodeji movitých věcí náležejících k provozovně), jedná se o případ zrušení části podniku a je dán důvod výpovědi dle § 52 písm. a). Pokud však provozovnu prodá smlouvou o prodeji části podniku, přejdou práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů z prodávajícího na kupujícího (provozovnu v podstatě prodá i se zaměstnanci) a důvod výpovědi by dán vůbec nebyl.<sup>68</sup> Problematika přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích je samostatnou

---

<sup>68</sup> TOMĚČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr - vznik, změny, skončení*. Brno: CP Books, 2005, s. 197 - 198

specifickou oblastí, jejímž účelem je garantovat zaměstnanci sjednaný výkon práce za stejných pracovních podmínek. Problematickým je zejména fakt, že přechod zasahuje do osobního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, když pro zachování pracovněprávního vztahu se vymění jedna smluvní strana. Takový zásah do právní jistoty by měl být přípustný pouze, pokud obsah právního vztahu nebude výrazně dotčen a přechod práv a povinností k jinému zaměstnavateli je legitimní.<sup>69</sup>

### 3.3 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

**Přemístění zaměstnavatele** nebo jeho části je druhým organizačním důvodem výpovědi, upraven v § 52 písm. b) ZP. O přemístění jde tehdy, začne-li zaměstnavatel podnikat nebo vykonávat jiné své činnosti, pro které zaměstnává zaměstnance, zcela nebo z části na jiném místě než doposud, a tudíž ztratil možnost přidělovat práci v místě, které bylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce. Přemístění zaměstnavatele není totožné se změnou sídla zapsaného ve veřejném rejstříku, protože změna sídla nemusí mít nutně za následek převedení podnikání na jiné místo.<sup>70</sup>

Přemístění je v podstatě přestěhování zaměstnavatele. Zaměstnavatel je schopen dále přidělovat práci, ale ne na místě sjednaném v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce. Pokud taková situace nastane, má zaměstnavatel dvě možnosti. Jednak může sjednat se zaměstnancem změnu pracovní smlouvy (pokud jde o místo výkonu práce), a pokud zaměstnanec se změnou pracovní smlouvy nesouhlasí, může mu dát výpověď podle § 52 písm. b) ZP. V žádném případě však nelze zaměstnance nutit, aby proti své vůli vykonával práci na jiném než původně sjednaném místě.<sup>71</sup>

Pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu je tedy podstatné, jakým způsobem je v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce. Pokud je např. sjednána jako místo výkonu práce Praha, pak přemístění zaměstnavatele z Prahy 1 do nových prostor v Praze 2 není důvodem pro výpověď podle § 52 písm. b). Pokud by však byla sjednána konkrétní adresa, pak by o výpovědní důvod již šlo.<sup>72</sup>

Stejně jako u rušení zaměstnavatele nebo jeho části je složitější situace u **přemístování části zaměstnavatele**. Předpokladem výpovědi je v tomto případě fakt, že 1) zaměstnavatel

---

<sup>69</sup> HŮRKA, Petr. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. *Právník*, 2015, č. 7, s. 581

<sup>70</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 319

<sup>71</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2000, s. 39

<sup>72</sup> BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 101

začne provozovat činnosti z části na jiném než sjednaném místě, 2) musí se jednat o „část zaměstnavatele“ (viz vymezení výše) a 3) k přemísťované části jsou jednoznačně a nezaměnitelně přiřazení konkrétní zaměstnanci, kterým se dává výpověď. První dva předpoklady nejsou problematické, třetí však může vyvolávat určité problémy. Třetí předpoklad je zcela jistě naplněn, pokud z pracovní smlouvy jednoznačně vyplývá, že zaměstnanec pracuje v té části zaměstnavatele, která se přemísťuje. Ve většině případů však není takové jednoznačné přiřazení zaměstnance zjevné a není ho možné ani interpretačně dovodit z textu pracovní smlouvy. V takovém případě bude rozhodující, zda byl zaměstnanec rozhodnutím zaměstnavatele zařazen do té části, která se přemísťuje, a zda v této části skutečně práci vykonával před realizací přemístění.<sup>73</sup>

Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) se liší od výpovědního důvodu dle § 52 písm. a) zejména tím, že při přemístění zaměstnavatele zaměstnavatel neztrácí (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnanci stanovený druh práce, rozhodující je pouze skutečnost, že zaměstnavatel pozbyl možnost přidělovat práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě právě a jen z důvodu, že část svých činností přemístil jinam.<sup>74</sup>

Další odlišení od § 52 písm. a) můžeme najít v úpravě zákazu výpovědi v ochranné době. Zatímco u § 52 písm. a) platí úplná výjimka ze zákazu výpovědi, u § 52 písm. b) platí zákaz výpovědi v ochranné době v případě těhotné zaměstnankyně, nebo zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, anebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.<sup>75</sup>

Při rozboru ustanovení § 54 ZP, který upravuje výjimky ze zákazu výpovědi v ochranné době, však narazíme na zvláštnost, a to „výjimku z výjimky“ uvedenou v § 54 písm. a) věta za středníkem („*to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána*“). Tato výjimka z výjimky je nejasná, neaplikovatelná, resp. nadbytečná. Důvodová zpráva k návrhu (nového) zákoníku práce<sup>76</sup> konstatuje pouze to, že příslušné ustanovení bylo doplněno proto, že ze zprávy o plnění Evropské sociální charty Českou republikou vyplynulo, že existuje nesoulad právního stavu v České republice

---

<sup>73</sup> PÁLINKÁS, Zoltán. *Výpověď z důvodu přemístění části zaměstnavatele*. Epravo.cz, 18. února 2015 [cit. 11. října 2015]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-z-duvodu-premisteni-casti-zamestnavatele-97035.html>.

<sup>74</sup> např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2007, sp.zn. 21 Cdo 2710/2006

<sup>75</sup> § 54 písm. b) ZP

<sup>76</sup> Důvodová zpráva, sněmovní tisk č. 1153. Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2002 - 2006, IV. volební období, s. 212 (dostupné na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0#prilohy>)

s povinnostmi vyplývajícími z přijatých závazků. Podle Evropského výboru pro sociální práva nelze přemístění zaměstnavatele považovat za ukončení jeho činnosti a těmito důvody nelze ospravedlnit propuštění zaměstnance během mateřské, popř. rodičovské dovolené. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nemůže být proto výpovědním důvodem v případech, kdy se zaměstnanec nebo jeho část přemísťují v rámci místa, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce. Přemístění v mezích sjednaného místa výkonu práce tedy vůbec není organizační změnou, která představuje výpovědní důvod podle § 52 písm. b) ZP, a proto není tato organizační změna ani důvodem, pro který by zaměstnavatel nesměl dát zaměstnanci výpověď v ochranné době.<sup>77</sup>

### **3.4 Nadbytečnost zaměstnance**

Nadbytečnost zaměstnance je posledním organizačním výpovědním důvodem, právní základ je upraven v § 52 písm. c) ZP. Nadbytečnost je vůbec nejrozšířenějším výpovědním důvodem. Od ostatních výpovědních důvodů se liší zejména tím, že předpoklady pro jeho naplnění jsou v rukou zaměstnavatele, který má možnost ovlivnit, zda bude naplněn.<sup>78</sup> Účelové zrušení či přemístění zaměstnavatele je složitější a zřejmě také jednodušeji odhalitelné, zatímco u nadbytečnosti zaměstnance je mnohem více sporných otázek, které svým způsobem umožňují zaměstnavatelům zbavovat se konkrétních zaměstnanců. Složitost posuzování nadbytečnosti zaměstnance potvrzuje i bohatá judikatura soudů, která se zabývá jednotlivými aspekty tohoto výpovědního důvodu.

#### **3.4.1 Předpoklady nadbytečnosti**

Podle § 52 písm. c) ZP může dát zaměstnavatel výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Pro tento výpovědní důvod je charakteristické, že zaměstnavatel může i po organizační změně zaměstnanci nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy, avšak jeho práce nadále není pro zaměstnavatele potřebná, protože provedením organizační změny se stal nadbytečným. Výpovědní důvod je naplněn za splnění třech základních předpokladů:

---

<sup>77</sup> FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: KEY Publishing, 2010, s. 103

<sup>78</sup> PROCHÁZKA, Jan, RYTÍŘOVÁ, Lucie. Praktické aspekty výpovědi pro nadbytečnost. *Právní rádce*, 2015, č. 9, s. 55



- rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách (dále je „rozhodnutí o organizačních změnách“),
- nadbytečnost zaměstnance,
- příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností.<sup>79</sup>

Smyslem tohoto výpovědního důvodu je umožnit zaměstnavatelům regulovat jednak počty, jednak kvalifikační nebo profesní složení zaměstnanců v závislosti na potřebách výkonu jejich činností a jejich změn. Podmínkou nemusí být absolutní snížení počtu zaměstnanců, rozhodující je jejich profesní nebo kvalifikační složení, příp. snížení počtu zaměstnanců pro výkon činností pro zaměstnavatele v závislosti na zamýšlené či již rozhodnuté organizační změně.<sup>80</sup> K nadbytečnosti tak může dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale i na jejich skladbě z hlediska profese a kvalifikace. Je tedy možné, aby při nedostatku zaměstnanců určité profese zaměstnavatel zvyšoval jejich počet a zároveň řešil nadbytek zaměstnanců jiné profese přes výpovědní důvod dle § 52 písm. c).<sup>81</sup>

### 3.4.2 Rozhodnutí o organizačních změnách

Rozhodnutí o organizační změně musí sledovat změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce či jinou organizační změnu, pomocí níž zaměstnavatel chce regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení. Pro posouzení takového rozhodnutí však není podstatné, zda organizační změnou byl či nebyl dosažen sledovaný efekt nebo že se taková organizační změna později ukázala jako neúčinná. Avšak pokud rozhodnutí od počátku sledovalo jiné cíle a zaměstnavatel pouze předstíral přijetí organizačního opatření se záměrem zastřít skutečné záměry, není naplněn první z předpokladů výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZP.

Zkoumání skutečného cíle organizačního opatření však může být složité. Jednání zaměstnavatele je třeba posuzovat v jeho úplnosti, souvislostech a logické návaznosti. Pokud by zaměstnavatel např. nejprve zvýšil počet zaměstnanců, i když to jeho potřeby nevyžadují a posléze stav zaměstnanců snížil a toto označil za důvod výpovědi, bylo by jednání, kterým

<sup>79</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 319-320

<sup>80</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 300

<sup>81</sup> JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, č. 1-2, s. 37

zvýšil stav zaměstnanců, od počátku součástí záměru pro vytvoření právního prostoru k podání výpovědi „nepohodlnému zaměstnanci“.<sup>82</sup> Tímto problémem se zabýval i Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003. Žalobce nejprve dostal výpověď podle § 52 písm. f) ZP, žalovaná však v průběhu soudního řízení o neplatnost tuto výpověď odvolala (v té době pracovali u žalované čtyři řidiči). Posléze žalovaná přijala do pracovního poměru pátého řidiče. Na to bylo přijato rozhodnutí o organizační změně, v jehož důsledku dostal žalobce výpověď podle § 52 písm. c) ZP. Nejvyšší soud zde dospěl k závěru, že pokud rozhodnutím zaměstnavatele o organizačních změnách byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel jen předstíral přijetí organizačního opatření, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato. V tomto případě se jednalo jen o uměle vyvolanou nadbytečnost zaměstnance, která je nepřijatelná.

K podobným závěrům dochází i aktuální judikatura Nejvyššího soudu. V rozsudku ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014 (dohoda o rozvázání pracovního poměru z důvodu „zvýšení efektivity práce“) došel NS k závěru, že *„soudy měly vzít v úvahu i to, že snižováním stavu zaměstnanců nemůže být vyloučen možný záměr zaměstnavatele, který mohl vůči žalobci sledovat jiné cíle a který mohl přijetí rozhodnutí o organizační změně jen předstírat, aby zastřel své skutečné záměry“*.

Zákoník práce nestanoví, jakou musí mít rozhodnutí o organizační změně formu. Z judikatury<sup>83</sup> však vyplývá, že rozhodnutí nemusí mít písemnou formu, a ani nemusí být speciálně „vyhlášeno“. Zaměstnanec s ním může být seznámen až ve výpovědi z pracovního poměru.

U rozhodnutí o organizačních změnách je potřeba rozlišovat jeho vydání a účinnost. Výpověď může být zaměstnanci dána až po vydání rozhodnutí, pracovní poměr však může skončit nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. Pokud by pracovní poměr skončil dříve, nejedná se o nadbytečnost a není dán důvod výpovědi dle § 52 písm. c) ZP. Zaměstnanec ale nemusí být vždy nadbytečný již v době podání výpovědi (na toto lze usuzovat již ze samotné dikce § 52 písm. c) ZP *„stane-li se zaměstnanec nadbytečným“*). Podstatné je, aby stav nadbytečnosti byl dán k okamžiku účinnosti rozhodnutí o organizačních změnách.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 321

<sup>83</sup> např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94

<sup>84</sup> FETTER, Richard W. *Jakými pravidly se řídí propouštění pro nadbytečnost?* Měsíc.cz, 1. října 2013 [cit. 21. října 2015]. Dostupné na <http://www.mesec.cz/clanky/jakymi-pravidly-se-ridi-propousteni-pro-nadbytecnost>.

Poměrně diskutovaná je otázka časové prodlevy mezi rozhodnutím o organizační změně a samotnou výpovědí. Zákon nestanoví žádnou lhůtu pro podání výpovědi, zaměstnavatel tak může dát výpověď i kdykoli po účinnosti organizačních změn. To potvrdil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 27. 2. 2013, sp. zn 21 Cdo 863/2012. Jednalo se o případ, kdy výpověď pro nadbytečnost byla podána v listopadu 2008, ta se však opírala o rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců z června 2003. Žalobkyně se domáhala určení neplatnosti výpovědi s tím, že výpověď podaná po více jak 5 letech po účinnosti rozhodnutí o organizační změně nemůže mít „věcnou, osobní a časovou souvislost“ s nadbytečností žalobkyně. NS zde výslovně stanovil, že okolnost, jaká doba uplynula mezi přijetím rozhodnutí žalované o organizační změně a podáním výpovědi není významná, neboť možnost rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. c) ZP zákon neomezuje žádnou lhůtou, rozhodující však je, zda v době doručení výpovědi existovaly předpoklady pro její podání stanovené v § 52 písm. c) ZP.

S tímto rozhodnutím by se však dalo polemizovat. Je pravdou, že ZP nestanoví žádnou lhůtu pro podání výpovědi, nicméně je skutečně otázkou, zda je taková úprava správná. Zaměstnavatel přijímá rozhodnutí o organizační změně z toho důvodu, že potřebuje reagovat na svůj aktuální stav. Pokud takové rozhodnutí přijme, ale samotnou výpověď podá až po několika letech, nejedná se dle mého názoru o aktuální reakci na stav podniku, a to i přesto, že předpoklady pro výpověď existují. Taková výpověď by se dala napadnout jako účelová. Řešením by mohlo být buď zakotvení lhůty pro podání výpovědi, nebo povinnost zaměstnavatele potvrdit v určité lhůtě rozhodnutí o organizační změně a tím zároveň potvrdit, že takové rozhodnutí skutečně reaguje na aktuální stav zaměstnavatele.

Ve většině případů nastane účinnost organizační změny po uplynutí nějaké doby od přijetí rozhodnutí (nejpozději však den po uplynutí výpovědní doby). Nic však nebrání zaměstnavateli v tom, aby rozhodnutí nabylo účinnosti jeho vydáním. V takovém případě by však nastala zajímavá situace, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci (jinak by popřel jeho nadbytečnost) a vzniká překážka na straně zaměstnavatele (a s tím spojená povinnost vyplácet mzdu). Je tak logické, že se zaměstnavatelé budou snažit stanovit účinnost organizační změny na stejný den jako den, kdy uplyne výpovědní doba.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> SALAČ, Jiří, ŠPANVIRTOVÁ, Nikol. *Nadbytečnost: K postupu zaměstnavatele při provádění organizačních změn.* Epravo.cz, 22. dubna 2015 [cit. 21. října 2015]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/nadbytecnost-k-postupu-zamestnavatele-pri-provadeni-organizacnich-zmen-97664.html>.

Problematika časové prodlevy mezi rozhodnutím a výpovědí souvisí také s otázkou příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a podáním výpovědi (k tomu blíže dále).

Rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním, ale pouze hmotněprávní podmínkou výpovědi. Soud rozhodnutí nepřezkoumává, hodnotí pouze to, zda jej vydal ten, kdo je k tomu oprávněn a zda bylo skutečně přijato. Tuto praxi několikrát potvrdil i NS s tím, že přezkoumávat platnost rozhodnutí o organizační změně je vzhledem k jeho povaze vyloučeno.<sup>86</sup>

### 3.4.3 Nadbytečnost zaměstnance

Definicí nadbytečnosti zaměstnance se zabýval při své rozhodovací činnosti Nejvyšší soud.<sup>87</sup> Podle něj je „zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu.“

Podle díkce § 52 písm. c) je několik druhů rozhodnutí o organizační změně, v důsledku které se zaměstnanec stane nadbytečným (změna úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, jiná organizační změna). Ve výpovědi je třeba přesně uvést, z jakých důvodů se stal zaměstnanec nadbytečným. Nejvyšší soud posuzoval oprávněnost výpovědi, kterou dala Fakultní nemocnice Ostrava radiologické asistentce na základě změny přístrojového vybavení (omezení provozu na některých přístrojích). Výpovědní důvod byl vymezen slovy „z důvodu nadbytečnosti vzhledem ke změně přístrojového vybavení“. Odvolací soud zastával názor, že organizační změna dopadala na všechna pracovní místa radiologických asistentů a po přijetí rozhodnutí ředitele o zrušení dvou pracovních míst mohla být dána žalobkyni výpověď jako jedné z radiologických asistentek. Rozhodnutí o organizační změně podle odvolacího soudu totiž podle svého obsahu sledovalo snížení počtu zaměstnanců z důvodu změny technického vybavení. Nejvyšší soud věc posoudil jinak. Podle něj zákon rozlišuje mezi rozhodnutím o změně technického vybavení a rozhodnutím o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. V daném případě zaměstnavatel nepřijal rozhodnutí o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, ale rozhodnutí o změně technického vybavení. Zaměstnavatel tak

<sup>86</sup> např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3338/2006

<sup>87</sup> např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001

musí v řízení prokázat, že právě v důsledku rozhodnutí o změně technického vybavení se žalobkyně stala nadbytečnou, což se podle NS v posuzovaném případě nestalo.<sup>88</sup>

V rozsudku ze dne 29. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1138/2011 Nejvyšší soud vyslovil, že „Ustanovení § 52 písm. c) ZP obsahuje jediný důvod výpovědi, jímž je nadbytečnost zaměstnance v důsledku (jakékoliv) organizační změny; okolnost, že uvedené ustanovení blíže charakterizuje povahu přijatého organizačního opatření (rozlišuje jednotlivé důvody rozhodnutí zaměstnavatele, pro něž dochází k nadbytečnosti zaměstnance), popř. uvádí jeho hospodářský účel, neznamená, že obsahuje více zákonných důvodů, které mohou být podkladem výpovědi“. Z uvedeného vyplývá, že je potřeba rozlišovat mezi důvodem výpovědi a povahou rozhodnutí o organizační změně. Zatímco výpovědní důvod podle § 52 písm. c) je jen jeden, a to nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizační změny, rozhodnutí o organizační změně je několik. Zaměstnavatel by tak měl pečlivě zvažovat, jakým způsobem odůvodní nadbytečnost zaměstnance. Kombinovat jednotlivá rozhodnutí o organizační změně uvedené v § 52 písm. c) ZP asi nebude nejvhodnějším řešením. Dle mého názoru je pro zaměstnavatele nejvýhodnější použít nejobecnější z „důvodů“ uvedených v § 52 písm. c) ZP, a to „snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce“.

Další problematickou otázkou v souvislosti s nadbytečností zaměstnance je, zda může dát zaměstnavatel výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnanci, pro kterého nemá práci na plný pracovní úvazek. Snížení pracovního úvazku lze považovat za „jinou organizační změnu“. Základní podmínkou pro platnost výpovědi je rozhodnout o tom, že práce zaměstnance v rámci sjednaného druhu práce podle pracovní smlouvy není zcela nebo v dosavadním rozsahu potřebná.<sup>89</sup> Nejvyšší soud řešil také otázku, zda se zaměstnanec stane nadbytečným, pokud odmítne návrh zaměstnavatele na sjednání kratší pracovní doby.<sup>90</sup> Žalovanou v posuzovaném případě byla škola, která v důsledku poklesu žáků a snížení objemu platových prostředků pro pedagogy přijala organizační opatření spočívající ve „snížení základních úvazků některých učitelů“ s tím, že v případě jejich nesouhlasu se změnou pracovní smlouvy spočívající ve snížení pracovního úvazku s nimi bude rozvázána pracovní poměr podle § 52 písm. c) ZP. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že rozhodnutí o organizační změně může být realizováno nejen snížením fyzického počtu zaměstnanců, ale i sjednáním kratší pracovní doby. Tento závěr odůvodnil tím, že v takovém případě přísluší zaměstnancům mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době, a zvýšení

<sup>88</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 444/2012

<sup>89</sup> JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, č. 1-2, s. 38

<sup>90</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013

efektivnosti práce sledovaného touto organizační změnou lze proto tímto způsobem dosáhnout stejně jako v případě snížení fyzického počtu zaměstnanců. Odmítne-li zaměstnanec uzavřít dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby, je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi dle § 52 písm. c) ZP.

Závěr o nadbytečnosti zaměstnance musí vycházet z pracovního zařazení provedeného v rámci druhu práce podle pracovní smlouvy a z posouzení, zda přijatá organizační změna opravdu činí výkon této práce zcela nebo v dosavadním rozsahu pro zaměstnavatele nepotřebným. Pokud se přijatá organizační změna týká více zaměstnanců a pro zaměstnavatele jsou nadbyteční jen někteří z nich, rozhoduje o výběru nadbytečného zaměstnance zaměstnavatel. Soud nemůže přezkoumávat, proč byl určitý zaměstnanec vybrán jako nadbytečný. Zaměstnavatel však nesmí při výběru nadbytečného zaměstnance postupovat diskriminačně.<sup>91</sup> Otázkou výběru nadbytečných zaměstnanců a možnou diskriminací se zabýval Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08. Stěžovatel namítal, že zaměstnavatel porušil zákaz diskriminace z důvodů věku, neboť z dostupných veřejných zdrojů zjistil, že v rámci organizační změny došlo k přijetí většího počtu nových zaměstnanců ve věku do 30 let a proti tomu na základě uvedené organizační změny byli propuštěni zaměstnanci nad 50 let věku. Ústavní soud ve svém nálezu potvrdil právo zaměstnavatele rozhodnout o tom, koho propustí jako nadbytečného, protože volnost ve vytváření pracovního kolektivu za účelem podnikání vyplývá z garantovaného práva svobodně podnikat. Tato svoboda zaměstnavatele však nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby podle nepřijatelných kritérií zapovězených LZPS. ÚS tak v podstatě zpřísnil absolutní volnost zaměstnavatele ve výběru nadbytečného zaměstnance, když konstatoval, že je žádoucí zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen jejich věk (nebo jiný znak, který byl ZP vyloučen).

#### **3.4.4 Příčinná souvislost**

Třetím a posledním předpokladem pro platnost výpovědi podle § 52 písm. c) ZP je příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance. Příčinná souvislost je zachována, pokud nadbytečnost určitého zaměstnance nastala následkem provedení rozhodnutí o organizační změně. Rozhodnutí o organizační změně musí být bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 322

<sup>92</sup> tamtéž

Pro zachování příčinné souvislosti se vždy musí jednat o organizační změny uvnitř zaměstnavatele, které se ve svých důsledcích dotýkají určitého počtu zaměstnanců. Příčinná souvislost nebude dána, pokud by sice probíhaly vnitřní organizační změny, ale zaměstnavatel by chtěl rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem na zcela odlišném pracovišti. Stejně tak nebude dán důvod výpovědi v případě, že nadbytečnost nevznikla v důsledku organizačních změn, ale v příčinné souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců (zde by neobstála ani námitka zaměstnavatele, že noví zaměstnanci mají vyšší kvalifikaci, toto by mohlo být důvodem pro výpověď z důvodu nesplnění stanovených předpokladů nebo požadavků kladených na práci, nikoli však pro nadbytečnost).<sup>93</sup>

Při posuzování nedostatku příčinné souvislosti se soudy velmi často zabývají časovým hlediskem mezi účinností rozhodnutí o organizační změně a výpovědí. Výše jsem již zmínila, že zákon neupravuje žádnou lhůtu, ve které je možné dát výpověď po účinnosti rozhodnutí o organizační změně, podstatné je pouze to, zda v době doručení výpovědi existují předpoklady pro výpověď podle § 52 písm. c) ZP. Výpověď musí být dána v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil nejpozději v pracovní den předcházející dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. Pokud by pracovní poměr skončil ještě před účinností rozhodnutí o organizační změně, není zaměstnanec nadbytečný v důsledku tohoto rozhodnutí.

Problematiku správného „načasování“ výpovědi řeší i NS. Ve svém rozhodnutí ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013, např. řešil, jaký vliv má pro posouzení příčinné souvislosti prodloužení doby pracovního poměru v důsledku běhu ochranné doby. Žalobkyní byla učitelka gymnázia, s níž byl rozvázán pracovní poměr podle § 52 písm. c) ZP. Rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatel přijal v dubnu 2011, jeho účinnost měla nastat k 31. 8. 2011. Žalobkyni byla výpověď doručena 18. 5. 2011, pracovní poměr měl tedy skončit 31. 7. 2011. Pracovní neschopnost byla žalobkyni vystavena 27. 7. 2011 a trvala do 10. 10. 2011. Nejvyšší soud došel k tomu, že mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností není příčinná souvislost, jelikož pracovní poměr měl skončit již 31. 7. 2011, tedy v době, kdy účinnost organizačního opatření, o něž se výpověď opírala, ještě nenastala. To, že žalobkyně během výpovědní doby onemocněla a byla v pracovní neschopnosti, není podle NS pro posouzení příčinné souvislosti rozhodné, protože platnost právního jednání (zde podání výpovědi) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy bylo právní jednání učiněno (v tomto případě ke dni 18. 5. 2011).

---

<sup>93</sup> JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, č. 1-2, s. 38

### 3.4.5 Nabídková povinnost

Účinností nového ZP byla od 1. 1. 2007 zrušena tzv. nabídková povinnost (povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci, jehož pracovní pozice byla zrušena v důsledku organizační změny, jinou vhodnou práci v místě sjednaném jako místo výkonu práce). I přesto, že tento institut nebyl do nového ZP převzat, bylo v praxi stále sporné, zda se skutečně jedná o nadbytečnost vzniklou v důsledku organizační změny, pokud zaměstnavatel má k dispozici volnou pozici s pracovní náplní spadající pod sjednaný druh práce zaměstnance, jehož pracovní pozici zaměstnavatel zrušil.<sup>94</sup>

Problematika souvisí se slučováním pozic a jejich dopadů. Pokud u zaměstnavatele dochází ke zrušení pracovní pozice bez náhrady, není o oprávněnosti výpovědi pro nadbytečnost pochyb. Problém může nastat při určení nadbytečného zaměstnance při slučování více pracovních pozic nebo celých úseků. V takovém případě je potřeba rozlišovat, zda se jedná o totožné pozice, nebo zda vzniká pozice nová. V případě totožných pozic je výběr nadbytečného zaměstnance v rukou zaměstnavatele. Pokud se ruší pozice a vzniká nová s jinou pracovní náplní, pak je vhodné na takovou pozici vypsat výběrové řízení, protože zaměstnanci z původních pozic mají stejnou možnost zúčastnit se výběrového řízení. Nadbytečným zaměstnancem pak bude ten, který ve výběrovém řízení neuspěje.<sup>95</sup> Takový postup však není pro zaměstnavatele povinný.

Existencí nadbytečnosti zaměstnance při vytváření nových pracovních pozic se několikrát zabýval i Nejvyšší soud. Tato otázka však byla natolik sporná, že občanskoprávní a obchodní kolegium Nejvyššího soudu přijalo dne 10. 1. 2013 sjednocující stanovisko k otázce nabídkové povinnosti (sp. zn. 21 Cdo 1520/2011). Podle stanoviska platí, že „*zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 ZP, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná*“. Nejvyšší soud tedy dovodil existenci nadbytečnosti i v případech, kdy

---

<sup>94</sup> ERÉNYI, Tereza, VEJSADA, Daniel. *Nabídková povinnost zaměstnavatele při výpovědi z organizačních důvodů dle aktuální judikatury Nejvyššího soudu*. Epravo.cz, 25. ledna 2013 [cit. 25. října 2015]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/nabidkova-povinnost-zamestnavatele-pri-vypovedi-z-organizacnich-duvodu-dle-aktualni-judikatury-nejvyssiho-soudu-88512.html>.

<sup>95</sup> SALAČ, Jiří, ŠPANVIRTOVÁ, Nikol. *Nadbytečnost: K postupu zaměstnavatele při provádění organizačních změn*. Epravo.cz, 22. dubna 2015 [cit. 21. října 2015]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/nadbytecnost-k-postupu-zamestnavatele-pri-provadeni-organizacnich-zmen-97664.html>.



zaměstnavatel má možnost přidělovat práci (v menším rozsahu) a existuje u něj nadále i potřeba práce dosud vykonávané na rušené pozici.<sup>96</sup>

Na jednu stranu se může zdát, že NS zde určitým způsobem snížil požadavky pro nadbytečnost zaměstnance, když skutečnost, že v době podání výpovědi má zaměstnavatel jiná volná pracovní místa, která by byla pro propuštěného zaměstnance vhodná, není podle NS vůbec podstatná. Na druhou stranu je potřeba se zamyslet nad smyslem a významem nabídkové povinnosti. Zákonná nabídková povinnost byla zakotvena do účinnosti nového zákoníku práce. V 90. letech 20. století a na počátku 21. století se rozvíjely podniky i ekonomika a v případě, že zaměstnavatel ukončoval pracovní poměr, bylo normální, že v podniku měl několik pracovních míst s obdobnou pracovní náplní. Nabídková povinnost omezovala různé fiktivní organizační změny, v té době měla svůj význam. V dnešní době ekonomické nejistoty je však situace jiná. Pokud zaměstnavatel učiní organizační změny, většinou nemá žádné jiné vhodné místo, které by mohl zaměstnanci nabídnout (organizační změnu často činí právě z důvodu udržení chodu podniku). Nabídková povinnost by tak jen zatěžovala zaměstnavatele, a dle mého názoru není s ohledem na ekonomický vývoj důvod pro vrácení nabídkové povinnosti do ZP. Zajímavé řešení nabízí anglická úprava, která obsahuje speciální ustanovení o nabídce náhradního zaměstnání a s tím spojenou možnost nevyplatit odstupné (k tomu blíže v kapitole Srovnání se zahraniční úpravou).

### **3.4.6 Závěrem k nadbytečnosti**

Výpověď podle § 52 písm. c) je jedním z nejčastějších výpovědních důvodů. K nadbytečnosti zaměstnance existuje velmi bohatá judikatura NS. Při práci s judikaturou jsem nabyla dojmu, že NS má tendence chránit zaměstnance jako slabší stranu, proto ve svých rozsudcích velmi často uzná neplatnost výpovědi. Není samozřejmě pravidlem, že by NS automaticky vydával přísná rozhodnutí ve vztahu k zaměstnavatelům. U nejaktuálnějších rozhodnutí NS lze naopak najít i rozhodnutí ve prospěch zaměstnavatelů, ve kterých NS potvrdil jejich právo na provádění organizačních změn.<sup>97</sup>

V jednom z těchto případů<sup>98</sup> se jednalo o organizační změnu spočívající ve zrušení provozu (zaměstnanec zde zastával pozici mistra) a zřízení nového provozu s novou pozicí mistra, do jehož pracovní náplně byly přidány tzv. klíčové činnosti. Zaměstnavatel vše

---

<sup>96</sup> ERÉNYI, Tereza, VEJSADA, Daniel. *Nabídková povinnost ...*

<sup>97</sup> FUKA, Jindřich. *Potvrzení práva zaměstnavatele na provedení organizačních změn*. Epravo.cz, 8. října 2015 [cit. 25. října 2015]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/potvrzeni-prava-zamestnavatele-na-provedeni-organizacnich-zmen-99224.html>.

<sup>98</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2617/2014

odůvodnil nutností používání nových strojů a s tím spojenou změnu pracovní náplně. Nejvyšší soud dal za pravdu zaměstnavateli s důrazem na skutečnost, že v daném případě odpadla zaměstnanci část pracovní náplně a nové místo mělo navíc další kompetence.

V jiném případě<sup>99</sup> posuzoval NS výpověď danou knihovnicí v referátu historického fondu, jejíž místo bylo zrušeno s tím, že polovina její pracovní náplně byla rozdělena zaměstnancům jiných referátů a na druhou polovinu byla přijata nová zaměstnankyně na poloviční úvazek. Za podstatné NS označil to, že část pracovní náplně zaměstnankyně byla rozdělena mezi jiné současné zaměstnance, a tedy zaměstnankyni odpadla. Nerozhodné naopak bylo, že byla současně přijata nová zaměstnankyně na poloviční úvazek, protože nadbytečnost nemusí vyplývat jen z celkového snížení počtu zaměstnanců.

Z uvedeného vyplývá, že NS podrobně zkoumá, zda byly splněny podmínky výpovědi dle § 52 písm. c) ZP. Rozhodnutí NS vždy vychází z konkrétního skutkového případu. Nelze tedy říci, že rozhodnutí v neprospěch zaměstnavatelů jsou pravidlem, protože chrání slabší stranu v pracovněprávním vztahu. Nejvyšší soud však klade důraz na to, aby organizační změna zaměstnavatele měla ekonomickou kauzu, vedla k alespoň částečné nepotřebě (nadbytečnosti) propuštěného zaměstnance, a aby byl zaměstnavatel schopen toto v případném sporu doložit, protože právě zaměstnavatel je povinen naplnění výpovědního důvodu prokazovat.<sup>100</sup>

### 3.5 Odstupné

Společným znakem výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) – c) ZP je povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné. Odstupné je finanční kompenzace poskytovaná zaměstnanci při skončení pracovního poměru z důvodu, který nespočívá na jeho vůli. Hlavní funkcí odstupného je funkce ochranná, odstupné by mělo být hlavním způsobem ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru.<sup>101</sup>

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

- a) jedenásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

<sup>99</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3777/2014

<sup>100</sup> k tomu viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1924/2009

<sup>101</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 207

- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje konto pracovní doby podle § 86 odst. 4.<sup>102</sup>

Konkrétní výše odstupného se odvozuje od doby trvání pracovního poměru. Rozhodná je nejen doba trvání končícího pracovního poměru, ale i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru neuplynula doba 6 měsíců. Výše odstupného tedy odpovídá součtu všech započitatelných dob trvání pracovního poměru.<sup>103</sup>

Zákonem určená výše odstupného je povinná. Jelikož je ustanovení § 67 odst. 1 ZP dispozitivní, lze poskytnout i vyšší odstupné (nikoli však nižší). Odchylná úprava výše odstupného bude většinou upravena v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či pracovní smlouvě. Vyšší odstupné lze také vázat na určitá kritéria, ta však nesmí být v rozporu s principem zákazu diskriminace. Diskriminačním ujednáním o výši odstupného bude např. ustanovení kolektivní smlouvy tohoto znění: „*Zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval nepřetržitě alespoň 10 let, přísluší odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku, pokud zaměstnanci nevzniklo právo na přiznání starobního důchodu*“. Diskriminační v tomto případě nebude první podmínka týkající se délky trvání pracovního poměru, ale podmínka druhá, jelikož diskriminuje z důvodu věku.<sup>104</sup>

Problematickou otázkou při určování výše odstupného může být kumulace výpovědních důvodů, se kterými se pojí různá výše, popř. žádné odstupné. Pokud např. zaměstnanec dostane výpověď současně z organizačního výpovědního důvodu a porušení pracovní kázně, nárok na odstupné by zřejmě neměl vzniknout. Podle některých odborníků je třeba vycházet z toho, že pokud bude uplatněn alespoň jeden z výpovědních důvodů bez nároku na odstupné, právo na odstupné nevznikne, neboť takový důvod se váže k okolnostem, které nemohou jít k tíži zaměstnavatele. Naopak v případě kumulace organizačních a zdravotních důvodů, bude

---

<sup>102</sup> § 67 odst. 1 ZP

<sup>103</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL. Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 405

<sup>104</sup> FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání...*, s. 62

mít zaměstnanec nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku, protože mu naplnění těchto výpovědních důvodů nelze přičítat.<sup>105</sup>

Při výpovědi ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů nebude zpravidla problém při zkoumání nároku zaměstnance na odstupné. Problematické to může být v případě dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti či jiného organizačního důvodu. Zaměstnanec by měl požadovat, aby byl tento důvod v dohodě přímo uveden. Podle judikatury totiž není pro posouzení, zda má zaměstnanec nárok na odstupné, samo o sobě rozhodující, zda byl v dohodě uveden důvod rozvázání pracovního poměru, popř. jaký důvod se v dohodě uvádí. Procesní povinnost tvrdit a prokázat, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu uvedeného v § 52 písm. a) - c) ZP, má v řízení o zaplacení odstupného zaměstnanec.<sup>106</sup> Pokud tedy důvod rozvázání pracovního poměru v dohodě nebude uveden, může se zaměstnanec dostat v případě sporu o zaplacení odstupného do důkazní nouze, pokud bude zaměstnavatel tvrdit, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů, které nezakládají nárok na odstupné.<sup>107</sup>

---

<sup>105</sup> PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, č. 11, s. 410

<sup>106</sup> viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2654/2006

<sup>107</sup> FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání ...* s. 62

## 4 Srovnání se zahraniční právní úpravou

Problematika skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je aktuálním tématem nejen v České republice. Českou právní úpravu výpovědních důvodů se zaměřením na tzv. organizační výpovědní důvody jsem se rozhodla srovnat především s úpravou v Německu a Anglii. Stručně však srovnám právní úpravu i s úpravou slovenskou, neboť slovenský zákoník práce obsahuje zvláštní ustanovení týkající se povinností zaměstnavatele v souvislosti s výpovědí z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, které v českém zákoníku práce chybí.

### 4.1 Právní úprava v Německu

Úprava pracovního práva je v Německu roztržena do několika zákonů (např. občanský zákoník, zákon na ochranu před výpovědí z pracovního poměru, zákon o pracovní době). Výpověď z pracovního poměru je upravena v § 130 an. německého občanského zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch, dále jen „BGB“). Rozlišují se dva základní druhy výpovědi, řádná a mimořádná (mimořádná výpověď by se dala srovnat s českým institutem okamžitého zrušení pracovního poměru). Přesto, že z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, vyplývá povinnost založit propuštění zaměstnance zcela nebo z části na některém z důvodů, které jsou v ní obsaženy, podle německé úpravy není třeba ve výpovědi uvádět výpovědní důvod. Zákon na ochranu před výpovědí (tzv. Kündigungsschutzgesetz, dále jen „KSchG“) v § 1 odst. 1 a § 23 však vymezuje případy, kdy výpovědní důvod uveden být musí:

- podnik má více než 10 zaměstnanců,
- zaměstnanec je v pracovním poměru zaměstnán alespoň 6 měsíců.

Co se týče konkrétních výpovědních důvodů, § 1 odst. 1 KSchG stanoví, že výpověď musí být sociálně ospravedlněná. Existence sociální spravedlnosti výpovědi může spočívat ve třech základních skupinách důvodů:

- důvody podmíněné osobou zaměstnance (nemoc, okamžité odsouzení atd.),
- důvody závislé na zaviněném chování zaměstnance (např. krádež, pozdní příchody),
- důvody spočívající v naléhavých potřebách podniku, které stojí v cestě dalšímu zaměstnávání zaměstnance.<sup>108</sup>

---

<sup>108</sup> KÜNZL, Reinhard. *Arbeitsrecht I.: Individualarbeitsrecht*. 1. Auflage. München: Verlag Franz Vahlen, 1995, s. 135 – 168

Důvody spočívající v potřebách podniku jsou tzv. organizačními výpovědními důvody. Podobně jako v české právní úpravě, i v Německu jsou pro platnost výpovědi stanoveny určité požadavky. Prvním požadavkem je, aby zaměstnavatel disponoval více pracovníky, než kolik jich skutečně potřebuje. Takový přebytek pracovní síly musí být důsledkem rozhodnutí zaměstnavatele (např. ukončení činnosti určitého oddělení, restrukturalizace podniku). Stejně jako u nás platí, že toto rozhodnutí není přezkoumatelné soudem, soud může přezkoumat pouze skutečnost, zda rozhodnutí skutečně vedlo k nadbytečnosti zaměstnance.<sup>109</sup>

Druhou podmínkou platnosti výpovědi je provedení společenského výběru mezi svými zaměstnanci.<sup>110</sup> Zaměstnavatel musí při výběru zaměstnance přihlídnout k sociálním dopadům výpovědi pro konkrétního zaměstnance, hodnotí se čtyři kritéria:

- doba příslušnosti k podniku,
- vyživovací povinnosti,
- postižení,
- věk.

Hodnocení jednotlivých kritérií je věcí zaměstnavatele (musí ovšem zohlednit všechna čtyři kritéria a žádné kritérium nesmí být v hrubém nepoměru k ostatním.) Ustanovení § 1 odst. 4 KSchG však stanoví, že kolektivní smlouvy či vnitřní předpisy mohou určit, v jakém vztahu mají být kritéria hodnocena. Zaměstnavatel dokonce může ze společenského výběru některé osoby vyjmout, týká se to např. zaměstnanců, kteří mají mimořádné znalosti, schopnosti nebo jsou mimořádně výkonní (např. pouze jeden zaměstnanec ovládá potřebný cizí jazyk).<sup>111</sup>

Základním předpokladem pro platnost mimořádné výpovědi je podle § 626 odst. 1 BGB existence důležitého důvodu. BGB neobsahuje taxativní výčet výpovědních důvodů, v případě mimořádné výpovědi se musí zvážit všechny okolnosti případu a zájmy obou stran. Německý spolkový pracovní soud (tzv. Bundesarbeitsgericht, dále jen „BAG“) uznal za důležitý důvod např. dlouhodobé intenzivní zneužívání internetu v pracovní době k soukromým účelům.<sup>112</sup>

Specifická je v německé právní úpravě otázka odstupného. KSchG rozlišuje dva druhy odstupného, a to odstupné při výpovědi z naléhavých provozních potřeb podniku a odstupné na základě rozhodnutí soudu. První typ odstupného je podobný odstupnému upravenému v § 67 odst. 1 ZP, i zde výše odstupného závisí na délce trvání pracovního poměru. Odstupné podle KSchG se však vztahuje výlučně k výpovědi z organizačních důvodů, přičemž tento

<sup>109</sup> MICHALSKI, Lutz. *Arbeitsrecht*. 7. vydání. München: C.F:Müller, 2008, s. 88

<sup>110</sup> § 1 odst. 3 KSchG

<sup>111</sup> MATIES, Martin. *Arbeitsrecht*. 2. vydání. München: C.H.Beck, 2010, s. 105

<sup>112</sup> Rozhodnutí BAG ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 2 AZR 581/04

výpovědní důvod musí být uveden ve výpovědi zároveň s upozorněním, že nárok na odstupné je dán pouze tehdy, pokud zaměstnanec nechá marně uplynout lhůtu pro podání žaloby na neplatnost výpovědi. Takové ustanovení český ZP vůbec nezná, nárok na odstupné není vázán na (ne)podání žaloby k soudu. Pokud tedy německý zaměstnanec podá žalobu na neplatnost výpovědi a soudní spor prohraje, nemá vůbec nárok na odstupné. Další zajímavostí je, že podmínkou pro nárok na odstupné je také skutečnost, že podnik musí mít alespoň 10 zaměstnanců. Zaměstnanci malých podniků tak nemají nárok na odstupné, i když dostanou výpověď z organizačních důvodů. Český ZP oproti tomu velikost podniku vůbec neposuzuje. Druhým typem odstupného je odstupné na základě rozhodnutí soudu podle § 9 KSchG. Tady naopak platí, že zaměstnanec musí podat žalobu na neplatnost výpovědi. Nárok na odstupné má tehdy, pokud spor vyhraje a zároveň po něm nelze žádat pokračování pracovního poměru z důvodu narušení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

#### **4.1.1 Srovnání s českou právní úpravou**

I když český ZP nerozlišuje řádnou a mimořádnou výpověď, institut mimořádné výpovědi, u které není třeba uběhnutí výpovědní lhůty, je srovnatelný s okamžitým zrušením pracovního poměru.

Základní rozdíl české a německé úpravy je v oblasti výpovědních důvodů. Zatímco český ZP vyžaduje ve výpovědi uvedení výpovědního důvodu podle § 52, v Německu obecně platí, že výpovědní důvod ve výpovědi uveden být nemusí. U malých podniků, které zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců, nebo při krátkodobých pracovních poměrech kratších než 6 měsíců, může dostat zaměstnanec výpověď bez věcného důvodu. Na tyto případy se totiž nevztahuje ochrana zákona na ochranu před výpovědí (KSchG). Situace, kdy může zaměstnanec dostat výpověď bez udání důvodu, může na první pohled vyvolávat otázku úplné právní nejistoty, na druhou stranu se domnívám, že u takto malých podniků je žádoucí, aby zaměstnavatel mohl pružně reagovat na svou ekonomickou situaci. Ochrana zaměstnance je navíc zajištěna výpovědní dobou.

V případech, na které se vztahuje ochrana KSchG, musí být výpověď sociálně ospravedlněná. Jedním z výpovědních důvodů jsou důvody spočívající v potřebách podniku (organizační výpovědní důvody).

Německá právní úprava nerozlišuje konkrétní druhy rozhodnutí, jež jsou důsledkem přebytku pracovní síly (jako český ZP v § 52 písm. c). Stejně však platí, že takové rozhodnutí není přezkoumatelné soudem. Povinnost provedení společenského výběru je přímo stanovena zákonem, společenský výběr provádí zaměstnavatel podle čtyř výše zmíněných kritérií.

Jedním z těchto kritérií je i věk zaměstnance. Takové hodnocení mi však přijde v rozporu se zásadou zákazu diskriminace. Kritérium věku by se dle mého názoru nemělo při společenském výběru vůbec uplatňovat.

Odlišně od české úpravy je také upraveno odstupné. Český ZP spojuje nárok na odstupné pouze s konkrétními výpovědními důvody (nárok na odstupné je dán pouze u organizačních výpovědních důvodů a důvodu dle § 52 písm. d). Německý KSchG rozlišuje dva typy odstupného, první z nich je taktéž spojen s organizačními výpovědními důvody. Nárok na odstupné je zde však podmíněn nepodáním žaloby k soudu. Tato negativní podmínka je českému ZP neznámá. Osobně ji hodnotím pozitivně, neboť přináší zaměstnavateli určitou jistotu po skončení pracovního poměru, kdy po marném uplynutí lhůty pro podání žaloby jednoduše vyplatí odstupné a vyhne se tak různým nepříjemnostem spojených se soudním řízením. Český zaměstnavatel má povinnost vyplatit odstupné při skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec podá žalobu na neplatnost výpovědi a soud neplatnost potvrdí, může dojít k tahačím o vrácení odstupného, popř. jeho poměrné výše. Této situaci se německý zaměstnavatel může vyhnout právě díky podmínce nepodání žaloby k soudu. Druhý typ odstupného na základě rozhodnutí soudu pak není vůbec spojován s konkrétním výpovědním důvodem. V tomto případě zaměstnanci stačí, že vyhraje spor ohledně platnosti výpovědi a v pracovním poměru nebude nadále pokračováno. Zde německý KSchG chrání zaměstnance ještě více než český ZP, neboť vůbec nezáleží na tom, z jakého důvodu k výpovědi došlo, postačí jen skutečnost, že výpověď byla dána neplatně.

Ve srovnání s českou právní úpravou se dle mého názoru jeví německá úprava méně striktní. Zákon stanoví pouze obecné požadavky pro platnost výpovědi, velkou pravomoc pak mají při výkladu pojmů jako „spravedlivá výpověď“ či „existence závažného důvodu“ německé pracovní soudy. Organizační výpovědní důvody jsou také vymezeny pouze obecně. To však dovoluje zaměstnavatelům pružně reagovat na potřeby svých podniků a podle toho regulovat počet zaměstnanců, a nemusí proto přistupovat k různým fiktivním organizačním změnám, jako je k tomu někdy nucen český zaměstnavatel, který musí ve výpovědi v každém případě uvést pouze zákoníkem práce taxativně stanovený důvod.

Velmi pozitivně hodnotím úpravu výpovědi ve vztahu k malým zaměstnavatelům, kteří nemusí vůbec uvádět důvod výpovědi a taktéž nemají povinnost vyplácet odstupné. Úspěch malých podniků totiž nezáleží na jejich velikosti, ale na schopnostech jejich zaměstnanců.<sup>113</sup> Obdobnou úpravu bych doporučila zavést i do české právní úpravy, neboť ta velikost podniku

---

<sup>113</sup> BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice: úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*, 2006, č. 7, s. 255



vůbec nezohledňuje, byť právě velikost podniku může být v dnešní době hospodářských krizí důležitým faktorem pro ekonomický vývoj.

## 4.2 Právní úprava v Anglii

Výpověď z pracovního poměru je upravena v zákoně o pracovních právech (*Employment Rights Act 1996*, dále jen „ERA“). Organizační výpovědní důvody jsou přímo stanoveny v zákoně a jsou stejné jako v českém ZP, jedná se o zrušení či přemístění zaměstnavatele a nadbytečnost pracovní síly. I v Anglii se pracovní soudy hodně zabývají problematiku úpravou nadbytečnosti zaměstnance a podmínkami, za kterých může dojít k propuštění zaměstnance. Soudy musejí zkoumat, zda skutečně zanikla potřeba zaměstnavatele zaměstnávat zaměstnance, a zda zánik této potřeby byl skutečně důvodem pro výpověď.<sup>114</sup> V případě *AUT v University of Newcastle*<sup>115</sup> bylo stanoveno, že ustanovení o nadbytečnosti zaměstnance se vztahuje i na snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce (v české úpravě je toto výslovně stanoveno v § 52 písm. c) ZP).

I v anglické úpravě je s výpovědí z organizačních důvodů spojeno odstupné (tzv. *redundancy pay*). Na rozdíl od české úpravy je však nárok na odstupné dán pouze v případě, že pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.<sup>116</sup>

V ERA je speciální ustanovení o nabídce jiné vhodné práce (tzv. *suitable alternative work*) v souvislosti s vyplacením odstupného. Pokud zaměstnavatel nabídne zaměstnanci jinou vhodnou náhradní práci a zaměstnanec tuto práci bezdůvodně odmítne, ztrácí nárok na odstupné.<sup>117</sup> Nabídková povinnost tedy není v ERA přímo zakotvena, ale zaměstnavateli je stanovena možnost zvolit si mezi nabídkou jiné vhodné práce a vyplacením odstupného. V českém ZP takové ustanovení není. Dle mého názoru však může takový postup být pro zaměstnavatele vhodným řešením v případě, kdy jinou vhodnou práci skutečně má a chce ji zaměstnanci nabídnout. Anglické soudy se v souvislosti s tímto ustanovením samozřejmě musely zabývat snahami zaměstnavatelů obcházet zákon a nevyplácet odstupné. Soudy proto musely vymezit, co je „jiná vhodná práce“. Např. v kauze *Taylor v Kent CC*<sup>118</sup> byla řediteli školy jako jiná vhodná práce nabídnuta práce učitele. Soudy zde došly k tomu, že se nejedná o vhodnou náhradní práci, neboť došlo ke snížení postavení a odpovědnosti zaměstnance.

---

<sup>114</sup> LOCKTON, Deborah J. *Employment Law*. 6th edition. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2008, s. 376

<sup>115</sup> *AUT v University of Newcastle* [1988] IRLR 10

<sup>116</sup> § 155 ERA

<sup>117</sup> LOCKTON, Deborah J. *Employment Law*. 6th edition. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2008, s. 382

<sup>118</sup> *Taylor v Kent CC* [1969] 2 QB 560

Organizační důvody v anglickém ERA jsou vymezeny velmi podobně jako v českém ZP. Stejně jako u nás, i v Anglii se soudy musely zabývat podmínkami pro výpověď z důvodu nadbytečnosti. V obou úpravách není zakotvena nabídková povinnost v souvislosti s výpovědí. V ERA však pozitivně hodnotím ustanovení týkající se nabídky alternativní práce a možnosti nevyplatit odstupné v případě bezdůvodného odmítnutí přijmout takovou práci. Po nepřetržení nabídkové povinnosti do nového ZP bývá někdy složité dokazování příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností (zejména v případech slučování pracovních míst). Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, k této problematice se muselo vyjádřit i občanskoprávní a obchodní kolegium Nejvyššího soudu. Pokud však zaměstnavatel jinou vhodnou práci skutečně má a chce jí zaměstnanci nabídnout, je zajímavým řešením možnost nevyplatit odstupné v případě bezdůvodného odmítnutí jiné vhodné práce zaměstnancem. Na druhou stranu je otázkou, zda by sankcionování zaměstnance v podobě nevyplacení odstupného nebylo nepřímým nucením zaměstnance k výkonu práce (byť práce vhodné).

### **4.3 Právní úprava na Slovensku**

Problematika pracovního poměru na Slovensku je velmi obdobná úpravě české, upravena je v zákoně č. 311/2011 Z.z., zákonníku práce. Organizační výpovědní důvody jsou upraveny v § 63 odst. 1 písm. a) a b). Stejně jako v českém ZP jsou organizačními důvody zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části [písm. a)] a nadbytečnost zaměstnance [písm. b)].

Srovnání se slovenskou právní úpravou se chci krátce věnovat hlavně kvůli ustanovení § 61 odst. 3, které stanoví, že pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle § 63 odst. 1 písm. b), tedy z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, nesmí po dobu dvou měsíců znovu vytvořit zrušené pracovní místo a přijmou po skončení pracovního poměru na toto pracovního místo jiného zaměstnance. Takové ustanovení v českém ZP úplně chybí, znovuvytvoření zrušeného pracovního místa a přijmutí nového zaměstnance na toto místo dovozuje pouze judikatura. Z hlediska právní jistoty je však výslovný zákaz přímo v zákoně lepším řešením. Z důvodu absence tohoto zákazu v zákoně tak českým zaměstnavatelům v podstatě nic nebrání zrušené místo obnovit a čekat, jestli se o tom propuštěný zaměstnanec dozví a zda bude namítat neplatnost výpovědi u soudu. Navíc i samotné rozhodnutí, zda byl znovuvytvořením zrušeného místa obcházen zákon a v jaké lhůtě tak zaměstnavatel mohl či nemohl učinit, je zcela na posouzení soudu. V případě soudního sporu u slovenského soudu

bude pro neplatnost výpovědi zřejmě stačit prokázat, že zaměstnavatel znovu vytvořil zrušené místo do dvou měsíců po podání výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnance.

Slovenský zákoník práce má na rozdíl od české úpravy stále zakotvenou tzv. nabídkovou povinnost. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pouze pokud nemá možnost jej dále zaměstnávat, a to ani na kratší pracovní dobu v místě sjednaném jako místo výkonu práce nebo pokud zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něj vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě sjednaném jako místo výkonu práce nebo se podrobit předcházející přípravě na tuto jinou práci.<sup>119</sup> Zaměstnavatel je povinen nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, teprve po odmítnutí zaměstnance přejít na tuto jinou práci může dát zaměstnanci výpověď. Jak již bylo zmíněno dříve, nabídková povinnost v dnešní době ekonomických krizí a poklesů neplní zcela svou funkci, neboť zaměstnavatelé nemají většinou volná pracovní místa, která by mohla propuštěnému zaměstnanci nabídnout. Do nového českého ZP proto nebyla nabídková povinnost s účinností od 1. 1. 2007 převzata.

Byť je úprava slovenského ZP velmi podobná úpravě české, ustanovení § 61 odst. 3 slovenského ZP, které přímo stanoví lhůtu, po kterou nesmí být obnoveno pracovní místo, v českém ZP bohužel chybí. Je pouze na posouzení soudu, zda bylo či nebylo pracovní místo obsazeno v přiměřené lhůtě a zda je výpověď v příčinné souvislosti s nadbytečností zaměstnance. Zakotvení zákonné lhůty by mohlo zprůhlednit fiktivní a účelové organizační změny.

---

<sup>119</sup> § 63 odst. 2 zákona č. 311/2011 Z.z., zákoníku práce

## Závěr a úvahy de lege ferenda

Diplomová práce představila výpověď z organizačních výpovědních důvodů jako jeden z nejčastějších způsobů skončení pracovního poměru. Cílem diplomové práce bylo podrobně prozkoumat všechny nezbytné předpoklady platné výpovědi z organizačních důvodů, zamyslet se nad dostatečností aktuální právní úpravy ZP a přiblížit postoj soudů k dané problematice.

Při zpracování diplomové práce jsem došla k závěru, že otázka tzv. organizačních důvodů, zejména nadbytečnosti zaměstnance, je svým způsobem předurčena k problémovosti, neboť se v ní slučují dvě protichůdné tendence, a to ochrana zaměstnance a zároveň flexibilita zaměstnávání. Zákonodárce tak má velmi složitý úkol zajistit, aby právní úprava vyhovovala oběma tendencím. Jak však vyplývá ze samotné práce, aktuální právní úprava není v některých aspektech ideální.

U výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) a b) ZP (tedy rušení zaměstnavatele nebo jeho části a přemístění zaměstnavatele nebo jeho části) je úprava dle mého názoru dostatečná. Problematickým se může zdát pouze legálně nedefinovaný pojem „část zaměstnavatele“. Jak jsem však již uvedla v samotné práci, tento pojem je dostatečně vymezen na úrovni judikatury. Zaměňování výpovědních důvodů dle § 52 písm. a) a b) ZP s nadbytečností zaměstnance dle § 52 písm. c) ZP je podle mě většinou účelové (zejména s ohledem na možnost výpovědi v ochranné době).

U výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZP najdeme mnoho sporných otázek (neexistující lhůta pro podání výpovědi po účinnosti rozhodnutí o organizační změně, zrušená nabídková povinnost zaměstnavatele, rozlišování mezi jednotlivými rozhodnutími o organizační změně atd.) Vzhledem k tomu, že tento výpovědní důvod je dnes jedním z nejčastějších výpovědních důvodů, měla by být úprava jasná a neměla by umožňovat provádění fiktivních organizačních změn.

„Nadbytečnost“ zaměstnance je výpovědním důvodem velmi problematickým a často sporným. Jednou z hlavních zásad pracovního práva je ochrana zaměstnance, a tomu také odpovídá úprava ZP (včetně úpravy výpovědních důvodů). Zaměstnavatel má v souvislosti s výpovědí zaměstnance z důvodu § 52 písm. c) ZP řadu povinností (přijetí rozhodnutí o organizační změně, účinnost tohoto rozhodnutí před uplynutím výpovědní doby, dostatečné odůvodnění nadbytečnosti zaměstnance, prokázání naplnění výpovědního důvodu v případném sporu atd.), které mají zajistit ochranu zaměstnance před svévolným propuštěním. Zákoník práce však nijak nereaguje na osobní či jiné důvody zaměstnavatele,

pro které chce zaměstnance propustit (např. osobní spor zaměstnance a zaměstnavatele nebo skutečnost, že zaměstnanec nezapadl do pracovního kolektivu). Jelikož ZP v § 50 odst. 2 stanovuje povinnost dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů uvedených v § 52, dostává se zaměstnavatel do situace, kdy takovému zaměstnanci nemůže dát výpověď přesto, že již o jeho práci nestojí. Zaměstnavatel pak přikročí k provádění různých organizačních změn (často i uměle vyvolaných či fiktivních), neboť uplatnění jiných výpovědních důvodů záleží na zdravotním stavu, způsobilosti či chování samotného zaměstnance, což však zaměstnavatel nemůže ovlivnit. Výpověď na základě takové organizační změny je samozřejmě neplatná. Nechci hájit postavení zaměstnavatelů a provádění účelových organizačních změn, jen pro zamyšlení uvádím, že na toto ZP nijak nereaguje, a ve svém důsledku zaměstnavatele v některých případech nutí obcházet zákon.

Řešení této situace je velmi problematické. Určitým řešením se může zdát např. zakotvení výpovědi zaměstnavatele bez uvedení důvodu, které by bylo kompenzováno např. 6měsíčním či vyšším odstupným. Otázkou je, zda by k takovému řešení zaměstnavatelé přistoupili. Je totiž zřejmé, že by zaměstnavatel zkusil nejprve provést fiktivní organizační změnu a vyplatit mnohem menší odstupné, než dobrovolně vyplácet odstupné několikanásobně vyšší. Nicméně si myslím, že v případech, kdy na výpovědi má zaměstnavatel skutečně zájem, by toto mohlo být přiměřeným řešením pro obě smluvní strany.

Další nedostatek aktuální úpravy je dle mého názoru v přehlížení velikosti zaměstnavatele. Zákoník práce vychází z toho, že podmínky pro výpověď jsou pro všechny zaměstnavatele stejné. Tento postup je sice v souladu se zásadou rovnosti subjektů, nicméně u malých zaměstnavatelů je třeba přihlížet k tomu, že jejich existence často závisí na jednotlivcích. Malý zaměstnavatel by tak měl mít možnost efektivnějším způsobem reagovat na ekonomickou situaci. Inspirací může být úprava německá, která zohledňuje zájmy malých zaměstnavatelů (s méně než 10 zaměstnanci) tím, že ve výpovědi nemusí být vůbec uveden výpovědní důvod a zároveň s výpovědí nespojuje nárok na odstupné (u malého zaměstnavatele totiž může být vyplacení odstupného ve výši několikanásobku průměrného měsíčního výdělku likvidačním).

Pozitivně hodnotím opuštění tzv. nabídkové povinnosti. Nabídková povinnost je sice institutem, který má chránit před fiktivními organizačními změnami, v dnešní době by však dle mého názoru neplnila svůj význam. Zaměstnavatelé většinou nemají při provádění organizačních změn volná místa, která by mohla být zaměstnanci nabídnuta, nabídková povinnost by tak jen zatěžovala zaměstnavatele a případným fiktivním organizačním změnám

by zřejmě nezabránila. Myslím, že s ohledem na ekonomický vývoj není důvod pro vrácení nabídkové povinnosti do ZP.

Judikatura soudů k dané problematice je opravdu bohatá. Aktuální soudní judikatura potvrdila ve vztahu k zaměstnavatelům jejich právo na provádění organizačních změn. Soudy nicméně podrobně zkoumají, zda byly dodrženy všechny podmínky platné výpovědi a dbají na to, aby zaměstnavatel dostatečně prokázal naplnění výpovědního důvodu, což může být často složité.

Změny by v aktuálním ZP mohla dostat i délka výpovědní doby. Aktuální ZP zakotvuje pouze jedinou zákonnou délku výpovědní doby, a to dvouměsíční. Myslím, že v rámci úpravy výpovědní doby by mohla být rozlišována délka výpovědní doby v závislosti na výpovědním důvodu. Nevidím důvod, proč je zaměstnanec, který dostane výpověď z důvodu organizačních změn, chráněn stejně jako zaměstnanec, se kterým je rozvázán pracovní poměr např. pro závažné porušování povinností. V takových případech by šlo uvažovat o zkrácení zákonné výpovědní doby. U organizačních výpovědních důvodů se mi dvouměsíční výpovědní doba jeví dostatečnou.

Dále se domnívám, že možnost tzv. „vykoupení se“ z výpovědní doby, tedy poskytnutí peněžité kompenzace jednou smluvní stranou za nedodržení zákonné výpovědní doby, by mohlo přispět k jednoduššímu rozvazování pracovního poměru (zejména ze strany zaměstnavatele). Ochrana zaměstnance by zavedením tohoto institutu nebyla dotčena, neboť ta by byla zajištěna právě dostatečnou finanční kompenzací. Zaměstnavatel by se tak mohl vyhnout různým nepříjemnostem spojených s výpovědní dobou (např. nařizování „nucené“ dovolené).

Jak již bylo několikrát zmíněno, je velmi obtížné zakotvit jednotnou úpravu tzv. organizačních výpovědních důvodů tak, aby byla ve všech směrech ochrannou a flexibilní zároveň. Nicméně si myslím, že některé možné instituty (např. možnost „vyplacení“ zaměstnance při výpovědi bez výpovědního důvodu či při zkrácení zákonné výpovědní doby nebo větší volnost malých zaměstnavatelů) by mohly mít pozitivní dopad v praxi.

Problematiku skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů jsem v diplomové práci podrobně rozebrala, zabývala jsem se předpoklady výpovědi, jednotlivými organizačními důvody a vazbami mezi nimi, poukázala jsem na některé praktické problémy, vše podložila ustálenou judikaturou soudů a také jsem nastínila vlastní návrhy *de lege ferenda*. Z tohoto důvodu se domnívám, že jsem dostála cílů stanovených v úvodu a doufám, že tato diplomová práce bude alespoň v některých ohledech přínosem.

## Seznam použité literatury

### Monografie

- BĚLINA, Miroslav a kol.: *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ludvík a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s.
- BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, 223 s.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 391 s.
- FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: KEY Publishing, 2010, 106 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 575 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, 189 s.
- HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012, 247 s.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele*. 2. vydání. Praha: Grada, 2000, 119 s.
- JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 199 s.
- KÜNZL, Reinhard. *Arbeitsrecht I.: Individualarbeitsrecht*. 1. Auflage. München: Verlag Franz Vahlen, 1995, 296 s.
- LOCKTON, Deborah J. *Employment Law*. 6th edition. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2008, 520 s.
- MATIES, Martin. *Arbeitsrecht*. 2. Auflage. München: C. H. Beck, 2010, 177 s.
- MICHALSKI, Lutz. *Arbeitsrecht*. 7. Auflage. München: C. F. Müller, 2008, 348 s.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s.

PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C. H. Beck, 2015, 463 s.

TOMĚČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr - vznik, změny, skončení*. Brno: CP Books, 2005, 282 s.

VYSKOKAJOVÁ, Margerita, HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 764 s.

### **Odborné články**

BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice: úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*, 2006, č. 7, s. 252 – 257.

HŮRKA, Petr. Přejedání práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. *Právník*, 2015, č. 7, s. 571 – 581.

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 233 – 240.

JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2009, č. 9, s. 3 – 7.

JOUZA, Ladislav. Právní jednání podle občanského zákoníku – důsledky pro pracovněprávní vztahy. *Bulletin advokacie*, 2015, č. 3, s. 34 – 38.

JOUZA, Ladislav. Změny ve skončení pracovního poměru. *Bulletin advokacie*, 2014, č. 3, s. 42 – 45.

JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, č. 1-2, s. 37 – 39.

OTEVŘEL, Petr. Pracovněprávní vztahy a sociální síť. *Právní rádce*, 2015, č. 10, s. 54 – 57.

PROCHÁZKA, Jan, RYTÍŘOVÁ, Lucie. Praktické aspekty výpovědi pro nadbytečnost. *Právní rádce*, 2015, č. 9, s. 54 – 55.

PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, č. 11, s. 409 – 411.

VRAJÍK, Michal. Smrt zaměstnavatele z pohledu zaměstnance. *Mzdová účetní*, 2014, č. 11, s. 18 – 21.



## **Příspěvky ze sborníku**

NOVOTNÝ, Zdeněk. Skončení pracovního poměru a flexibilita pracovněprávních vztahů. In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru..* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 172 s.

## **Legislativní akty**

ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů.

zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

důvodová zpráva k vládnímu návrhu č. 407 na vydání zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2011, VI. volební období.

důvodová zpráva k vládnímu návrhu č. 1153 na vydání zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2002 - 2006, IV. volební období.

Bürgerliches Gesetzbuch ze dne 18. srpna 1896, ve znění pozdějších předpisů.

Kündigungsschutzgesetz ze dne 10. srpna 1951, ve znění pozdějších předpisů.

Employment Right Act 1996, ve znění pozdějších předpisů.

zákon č. 311/2011 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

### **Soudní rozhodnutí**

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn.Pl. ÚS 83/06.

Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn.II. ÚS 1609/08.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp.zn. 2 Cdon 1053/96.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 2209/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2006, sp.zn. 21 Cdo 2318/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2654/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2007, sp.zn. 21 Cdo 2710/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3338/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1924/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1138/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 444/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3777/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2617/2014.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94.  
Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 29. 5. 1995, sp. zn. 15 Co 233/95.  
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95.  
Rozhodnutí BAG ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 2 AZR 581/04.  
Taylor v Kent CC [1969] 2 QB 560.  
AUT v University of Newcastle [1988] IRLR 10.

### **Internetové zdroje**

BARTUŠKOVÁ, Klára. *K možnosti ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle ust. § 52 písm. a), c) ZPr.* [online]. Epravo.cz, 23. července 2013 [cit. 10. října 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/k-moznosti-ukonceni-pracovniho-pomeru-ze-strany-zamestnavatele-podle-ust-52-pism-a-c-zpr-91746.html>>.

ERÉNYI, Tereza, VEJSADA, Daniel. *Nabídková povinnost zaměstnavatele při výpovědi z organizačních důvodů dle aktuální judikatury Nejvyššího soudu* [online]. Epravo.cz, 25. ledna 2013 [cit. 25. října 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/nabidkova-povinnost-zamestnavatele-pri-vypovedi-z-organizacnich-duvodu-dle-aktualni-judikatury-nejvyssiho-soudu-88512.html>>.

FETTER, Richard W. *Rozlišení organizačních výpovědních důvodů – zvláště zrušení části zaměstnavatele a nadbytečnosti zaměstnance* [online]. Epravo.cz, 25. července 2012 [cit. 6. října 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/rozliseni-organizacnich-vypovednich-duvodu-zvlaste-zruseni-casti-zamestnavatele-a-nadbytecnosti-zamestnance-84157.html>>.

FETTER, Richard W. *Jakými pravidly se řídí propouštění pro nadbytečnost?* [online]. Měšec.cz, 1. října 2013 [cit. 21. října 2015]. Dostupné na <<http://www.mesec.cz/clanky/jakymi-pravidly-se-ridi-propousteni-pro-nadbytecnost>>.

FUKA, Jindřich. *Potvrzení práva zaměstnavatele na provedení organizačních změn* [online]. Epravo.cz, 8. října 2015 [cit. 25. října 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/potvrzeni-prava-zamestnavatele-na-provedeni-organizacnich-zmen-99224.html>>.

PÁLINKÁS, Zoltán. *Výpověď z důvodu přemístění části zaměstnavatele* [online]. Epravo.cz, 18. února 2015 [cit. 11. října 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-z-duvodu-premisteni-casti-zamestnavatele-97035.html>>.

SALÁČ, Jiří, ŠPANVIRTOVÁ, Nikol. *Nadbytečnost: K postupu zaměstnavatele při provádění organizačních změn* [online]. Epravo.cz, 22. dubna 2015 [cit. 21. října 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/nadbytecnost-k-postupu-zamestnavatele-pri-provadeni-organizacnich-zmen-97664.html>>.

## **Abstrakt**

Tato diplomová práce pojednává o problematice skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů. Komplexně upravuje podmínky výpovědi, jednotlivé organizační výpovědní důvody a vazby mezi nimi, poukazuje na nedostatky aktuální právní úpravy a snaží se přinést možné návrhy na změny právní úpravy. Práce neopomíjí ani velmi bohatou judikaturu soudů.

Práce je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola se věnuje skončení pracovního poměru obecně a je teoretickým úvodem celé práce. Druhá kapitola pojednává o výpovědi a výpovědních důvodech. Třetí kapitola je stěžejní částí diplomové práce, neboť se podrobně zabývá výpovědí z organizačních důvodů, rozbořem jednotlivých výpovědních důvodů a také instituty, které s nimi souvisí, zejm. odstupným a zrušenou nabídkovou povinností. Poslední kapitola je komparací české právní úpravy s úpravou zahraniční, zejména německou, okrajově se zabývá i srovnáním s úpravou anglickou a slovenskou.

## **Abstract**

This diploma thesis focuses on the termination of employment by an employer due to organizational reasons. It comprehensively covers the conditions of dismissal, individual organizational reasons for dismissal and the links among them, points out the shortcomings of current legislation and seeks to bring forward possible proposals for legislation changes. The varied judicature is also mentioned.

The thesis is divided into four chapters. The first chapter deals with the termination of employment in general and provides a theoretical introduction to the whole work. Dismissal and reasons for dismissal are discussed in the second chapter. The third chapter is the main part of the work as it deals with the termination of employment due to organizational reasons, analyzes the individual reasons for dismissal and related institutes, especially redundancy payment compensation and replacement job offer obligations in detail. The last chapter compares the Czech legal regulations with foreign ones, especially with German, and marginally with UK and Slovak legal regulations.

## **Klíčová slova**

pracovní právo, zákoník práce, zaměstnavatel, zaměstnanec, výpověď, organizační výpovědní důvody, nadbytečnost, odstupné

## **Key words**

Labour law, Labour Code, employer, employee, notice, organizational reasons, redundancy, redundancy payment compensations