

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Kateřina Hillová

**Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z
důvodu nadbytečnosti**

Diplomová práce

Olomouc 2019

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu nadbytečnosti vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Olomouci dne 25. června 2019

Kateřina Hillová

Na tomto místě děkuji vedoucímu mé diplomové práce, JUDr. Petrovi Podrazilovi, Ph.D., za cenné rady, náměty a připomínky mi poskytnuté při vypracování této práce.

Obsah

Seznam použitých zkratk	5
Úvod	6
1 Vliv flexicurity na právní úpravu rozvázání pracovního poměru	9
2 Obecně k výpovědi ze strany zaměstnavatele	12
2.1 Obecné náležitosti	12
2.2 Zvláštní náležitosti výpovědi pro zaměstnavatele	18
2.3 Odvolání výpovědi	22
2.4 Rozvázání pracovního poměru více způsoby současně	22
3 Výpověď pro nadbytečnost	23
3.1 Organizační změna	23
3.2 Nadbytečnost zaměstnance	25
3.3 Příčinná souvislost	28
3.3.1 Druh práce a kvalifikace	28
3.3.2 Změna pracovní doby v souvislosti s organizační změnou	30
3.3.3 Časová souvislost	32
4 Další souvislosti výpovědi pro nadbytečnost	34
4.1 Slučování pozic	34
4.2 Hromadné propuštění	34
4.3 Výpověď pro nadbytečnost v souvislosti s rodičovskou dovolenou	35
4.4 Fikce nadbytečnosti	36
5 Možnost obrany zaměstnance	38
Závěr	40
Seznam použitých zdrojů	44
Anotace	47
Annotation	47
Klíčová slova	47
Key words	47

Seznam použitých zkratek

OZ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

SDEU Soudní dvůr Evropské unie

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

Úvod

Diplomová práce se věnuje tématu Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu nadbytečnosti. Jedná se o specifický výpovědní důvod, který je v zákoně upraven pouze rámcově, ale váže se k němu nemálo sporných aspektů, jež jsou ponechány k řešení judikatuře. Zejména pak ve vztahu k příčinné souvislosti mezi organizační změnou, která je podkladem takové výpovědi a nadbytečností zaměstnance; ve výsledku rovněž tedy i k samotné oprávněnosti této výpovědi.

Dané téma z oblasti pracovního práva jsem si zvolila z důvodu, že problematika pracovního práva mě zajímala již během studia, kdy se úzce dotýká každého z nás v průběhu života a konkrétně téma výpovědi pro nadbytečnost jsem si pro diplomovou práci vybrala proto, že se jedná o poměrně kontroverzní výpovědní důvod, který se v praxi hojně zneužívá a právní úprava je v tomto ohledu dosti kusá.

Mým cílem je tedy prozkoumat předpoklady a mantinely tohoto výpovědního důvodu za současného rozboru jednotlivých institutů souvisejících s touto výpovědí a dále nastínění možnosti obrany zaměstnance, pokud je taková výpověď neoprávněná. Vzhledem k tomu, že ze strany zaměstnavatele dochází v praxi k zneužívání tohoto výpovědního důvodu, hodlám rovněž zhodnotit stav současné právní úpravy s ohledem na skutečnost, zda není zaměstnavatel právní úpravou příliš svazován, což vede právě k nadužívání tohoto výpovědního důvodu i v případech, kdy k tomu zaměstnavatel není oprávněn a zda by právní úprava nemohla nabídnout i další instituty, které by lépe zohlednily požadavky společnosti a zejména pak i zaměstnavatele s ohledem na tzv. koncept flexicurity, který má podstatnou roli v otázce vyvážené pracovněprávní úpravy.

K samotnému konceptu flexicurity je vhodné uvést, že se jedná o model trhu práce kombinující dva základní principy. Na straně jedné stojí princip flexibility pracovního poměru, který má subjektům poskytnout co možná největší smluvní volnost a pružnost v pracovních vztazích. Na straně druhé je princip security, tj. ochrany zaměstnance, kdy cílem je zajištění jistoty a stability v pracovních vztazích. Koncept vychází z teorie pracovního práva v Evropské unii a jeho cílem je nastolení rovnováhy mezi zmíněnými protichůdnými zásady. Poprvé byl tento pojem použit nizozemským profesorem Jurjenem Adriaansensem v souvislosti s modelem trhu práce v Dánsku a Nizozemsku jakožto přesun od poskytování ochrany pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti obecně včetně ochrany v nezaměstnanosti.¹

¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: auditorium, 2009, s. 23 – 27.

Flexicuritu lze ve svém důsledku považovat za vyjádření požadavku na dokonalou pracovněprávní úpravu, která v sobě bude odrážet jednak ochranné prvky ve prospěch zaměstnance, ale současně bude dostatečně flexibilní tak, jak to odpovídá aktuálním společenským potřebám. Jedná se tedy o stále se měnící a vyvíjející institut, kdy v současnosti je kladen důraz spíše na posílení projevů flexibility v pracovněprávních předpisech vzhledem ke vzrůstající potřebě společnosti po flexibilnějších formách zaměstnání a jednoduššímu přecházení mezi různými zaměstnáními, a to i mezi jednotlivými státy Evropské unie.²

Odráž flexicurity tvoří i výchozí standardy českého pracovního práva, kdy cílem právní úpravy je jednak poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti (funkce organizační) a na druhé straně zajistit vhodné podmínky pro výkon práce zaměstnance (funkce ochranná).³

Dříve bylo pro české prostředí typické setrvat v jednom zaměstnání třeba i celý život. Dnes je však naopak trendem spíše nasbírat co nejvíce pracovních zkušeností napříč pracovním trhem. Větší důraz je také kladen na smluvní svobodu jednotlivých subjektů, kdy v demokratické společnosti je nezbytným předpokladem pro seberealizaci jednotlivce také nést následky svého jednání.⁴

Ne že by snad ochranná funkce ztrácela na významu, ale je třeba ji vnímat s ohledem na aktuální pracovní trh, kdy jistota zaměstnance nemusí spočívat jen v záruce jednoho stálého zaměstnání ale i v aktivní politice zaměstnanosti či možnosti zvyšování své kvalifikace. V této souvislosti lze poukázat na dánský model flexicurity, který klade důraz na flexibilní právní úpravu v souvislosti se zaměstnáním a propouštěním zaměstnanců, ale současně také na vysokou úroveň sociálního zajištění a aktivní trh práce. Flexibilita se tedy může projevovat v různých oblastech pracovního práva. Jednak ve snazší mobilitě zaměstnanců, větším spektru pracovních smluv nebo modelů pracovní doby či v utváření pracovních podmínek na míru pro různé skupiny zaměstnanců.⁵

S ohledem na výše uvedené je hlavní výzkumná otázka diplomové práce stanovena takto: Je právní úprava týkající se rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele vyhovující

² PICHRT, Jan. Meze liberalizace v pracovním právu – parametr proměnný v čase. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*, 2011, roč. 9, č. 9, s. 327.

³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: auditorium, 2009, s. 12.

⁴ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 19 – 20.

⁵ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 29 – 21.

a dostatečně flexibilní s ohledem na koncept flexicurity a měla by případně *de lege ferenda* podstoupit nějaké změny?

Hypotéza diplomové práce pak zní: Současná právní úprava týkající se rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele není vyhovující z hlediska konceptu flexicurity.

Diplomová práce je rozčleněna do pěti kapitol. V první kapitole je nastíněn vliv konceptu flexicurity na právní úpravu rozvázání pracovního poměru. Kapitola druhá uvádí jednotlivé náležitosti výpovědi a možnost jejího odvolání. V kapitole třetí jsou pak podrobně rozebrány předpoklady samotné výpovědi pro nadbytečnost. Vzhledem k tomu, že se nejedná o izolovaný právní institut, následující kapitola předestírá další souvislosti s touto výpovědí spojené. Poslední kapitola pak uvádí, jak se zaměstnanec může bránit v případě, že považuje výpověď za neoprávněnou.

Metoda diplomové práce spočívá jednak v deskripci současné právní úpravy rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele obecně a ve vazbě na výpovědní důvod pro nadbytečnost, kdy dochází k osvětlení základních pojmů a předpokladů. Dále byla využita metoda analýzy a syntézy za účelem propojení dílčích souvislostí a zodpovězení výzkumné otázky.

V práci čerpám zejména z judikatury Nejvyššího soudu, která je nepostradatelná pro vymezení mantinelů výpovědi pro nadbytečnost. Zmiňuji tedy v práci i konkrétní případy aplikačních problémů řešených judikaturou vzhledem k rámcové právní úpravě. Nezbytným zdrojem práce je rovněž aktuální právní úprava a komentářová literatura k ní. Svě místo zde však najdou také publikace učebnicového rázu pro osvětlení základních institutů. Závěrem bych zde chtěla vytyčit velmi užitečnou publikaci *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva* od Petra Bezoušky, jež mi posloužila jako významný inspirační zdroj, jak by právní úprava mohla vypadat *de lege ferenda*, a to i přes její poměrně dávný rok vydání 2009. Už to může svědčit o stavu současné právní úpravy.

1 Vliv flexicurity na právní úpravu rozvázání pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru je třeba vnímat jako projev různorodých požadavků kladených na právní úpravu vzhledem k aktuální situaci na trhu práce a jiným zásadám. Opomenout tak nelze koncept flexicurity, jež má v sobě odrážet protichůdné principy tohoto konceptu spočívající na jedné straně v ochraně zaměstnance jako slabší strany právního vztahu za současného poskytnutí co nejširšího rámce pro smluvní svobodu stran tak, aby právní úprava byla rovněž dostatečně flexibilní a odpovídala aktuálním potřebám ve společnosti, resp. na trhu práce.

Vzhledem k zakotvení zvláštní zákonné ochrany zaměstnance v českém pracovním právu je právní úprava týkající se jednostranného rozvázání pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnavatele zaměřena téměř výlučně ve prospěch ochrany zaměstnance. Instituty odrážející tuto ochrannou funkci jsou zejména taxativní výčet výpovědních důvodů v případě, že výpověď podává zaměstnavatel, délka výpovědní doby, zákaz výpovědi v ochranné době a výjimky z ní, poskytnutí odstupného a působení odborových organizací.⁶ Blíže se dílčím institutům a projevům modelu flexicurity budu věnovat napříč diplomovou prací.

Rozvázáním pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnavatele je zásadně zasaženo do postavení zaměstnance, pro kterého příjem ze zaměstnání zpravidla představuje zdroj obživy. V této souvislosti vyvstává potřeba zvláště dbát ochrany zaměstnance. Obecně samotná ochranná funkce pracovního práva je považována za historický důvod vzniku pracovního práva a jeho oddělení od obecného práva soukromého.⁷

Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je zakotvena mezi ostatními zásadami pracovního práva v ust. § 1a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Výčet zásad v tomto ustanovení je však pouze demonstrativní, když pracovní právo je ovlivněno rovněž zásadami, jež nejsou výslovně zmíněny v zákoně. Pro pracovněprávní vztahy navíc platí subsidiární použití občanského zákoníku v případech, kdy nelze použít zákoník práce, ale s limitem souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.⁸ Pracovněprávní vztahy vykazují jistá specifika oproti jiným soukromoprávním vztahům, pro které je typická smluvní svoboda subjektů. Ta je v pracovním právu omezena z důvodu ochrany zaměstnance jakožto podřízené strany pracovního vztahu, která se tak nenachází v rovném postavení k zaměstnavateli, jež bývá

⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: auditorium, 2009, s. 88.

⁷ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 20.

⁸ Ustanovení § 4 zákoníku práce

zpravidla hospodářsky silnější stranou pracovní smlouvy a zaměstnanec je chráněn jako slabší strana právního vztahu.⁹

Slabší strana není všeobecně definována v žádném právním předpise. Určitým vodítkem je vyvratitelná právní domněnka ve vztahu k podnikateli obsažená v ust. § 433 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“) ve znění: „*Má se za to, že slabší stranou je vždy osoba, která vůči podnikateli v hospodářském styku vystupuje mimo souvislost s vlastním podnikáním.*“ O vymezení slabší strany se v obecné rovině se snaží mnoho odborníků, existuje tedy řada pokusů o její definici. Například Zoulík poskytuje jisté vymezení prostřednictvím shrnutí charakteristikách rysů, kdy říká, že: „*Většinou jde o fyzické osoby, pokud jsou vůči druhé straně v určité nevýhodě. Tato nevýhoda je spatřována zejména v jejich pozici ve smluvním vztahu, v nedostatku profesionality, v omezené informovanosti a v jednání pod určitým hospodářským tlakem.* Dále uvádí: „*Abychom se vyhnuli jakékoli zkreslující generalizaci, je třeba pro konkrétní situace připustit výjimky, které buď rozšiřují nebo naopak zužují okruh subjektů, které mohou mít toto postavení anebo které rozšiřují nebo zužují možnosti závislosti či jiných výhod.*“¹⁰

*V judikatuře Ústavního soudu již proběhla konstitucionalizace ochrany slabší smluvní strany jako principu ústavněprávního významu, jímž se orgány veřejné moci mají v aplikační praxi povinnost řídit. Tento princip je obzvláště akcentován v oblasti práva pracovního, jež musí účinným způsobem chránit zaměstnance před jakýmkoli formami nátlaku a svévole ze strany zaměstnavatele, pokud jde o ukončení pracovního poměru. Jde o projev ochranné funkce pracovního práva a principu ochrany stability pracovního poměru.*¹¹

Zaměstnanec je považován za slabší smluvní stranu všeobecně na základě svého postavení. Jedná se o tzv. subjektové pojetí ochrany slabší strany, kdy není třeba v konkrétním případě prokazovat, že se zaměstnanec ocitá ve slabším postavení, ale je považován za slabší stranu automaticky již ze samotné povahy svého podřízeného postavení ve vztahu k zaměstnavateli.¹²

I přesto, že je právě zaměstnanec všeobecně považován za slabší smluvní stranu, lze uvažovat i o situaci, kdy se do slabšího postavení dostane naopak zaměstnavatel ve vztahu k zaměstnanci. Takovým příkladem by mohla být situace, kdy zaměstnanec vykonává nekalou práci, tj. kdy zaměstnanec jedním protiprávním jednáním naplní skutkovou podstatu

⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 24 – 25.

¹⁰ JANOUŠEK, Michal. *Ochrana slabší smluvní strany v občanském zákoníku*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2018, s. 102.

¹¹ Nález Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14

¹² JANOUŠEK, Michal. *Ochrana slabší smluvní strany v občanském zákoníku*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2018, s. 121.

pracovněprávního deliktu porušení pracovní kázně v jednočinném souběhu se skutkovou podstatu občanskoprávního deliktu nekalé soutěže. V takovém případě je i zaměstnanec soutěžitelem zaměstnavatele. Takovou nekalou prací je například zneužití majetku zaměstnavatele pro vlastní potřebu zaměstnance, případně zneužití samotné práce, jejího výsledku nebo podkladu apod. Dále parazitování na dobré pověsti zaměstnavatele, jeho názvu nebo obchodní firmě. Jiným případem nekalé práce by mohlo být např. zneužívání práva na stávku za účelem šikany zaměstnavatele.¹³

Smluvní svoboda je v zákoníku práce omezena jednak samotnou deklarací zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Vedle toho zákoník práce obsahuje ust. § 4a, které říká: „*Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné*“. Odchylné ujednání lze zakotvit ve smlouvě nebo v rámci vnitřního předpisu. Pokud je však upravována povinnost zaměstnance, lze tak učinit jen smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákoník práce dále v ust. § 363 uvádí taxativní výčet ustanovení zákona, kterými se zpracovávají předpisy Evropské unie, přičemž od těchto ustanovení se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Jedná se o projev tzv. relativní kogentnosti, která je pro pracovní právo typická. Pokud by se zaměstnanec vzdal práva, které mu zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíželo by se k tomu.¹⁴

¹³ Telec, Ivo. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*, 2014, roč. 12, č. 7, s 18.

¹⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 51 – 55.

2 Obecně k výpovědi ze strany zaměstnavatele

Skončení¹⁵ pracovního poměru je možné na základě některé z právních skutečností, s níž pracovní právo takové účinky spojuje. Forma výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele spadá pod subjektivní právní skutečnost, kdy se takový projev vůle zaměstnavatele řadí mezi jednostranná právní jednání.¹⁶ Jedná se o způsob skončení pracovního poměru bez ohledu na projev vůle druhého subjektu, tedy v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele právní účinky nastávají nezávisle na postoji zaměstnance. Není třeba, aby zaměstnanec s výpovědí souhlasil, či se k ní nějakým způsobem vyjadřoval.¹⁷

Výpověď musí splňovat zákonné náležitosti, aby došlo k platnému rozvázání pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že je výpověď jednostranným adresovaným právním jednáním, musí rovněž splňovat obecné požadavky kladené na právní jednání dle občanského zákoníku v ust. § 545 a násl. Co se týče náležitostí vyžadovaných zákoníkem práce, lze rozlišit tzv. obecné podmínky platnosti, které jsou vyžadovány nezávisle na tom, který ze subjektů výpověď činí. Tedy musí být tedy splněny jak u výpovědi podané zaměstnavatelem, tak i zaměstnancem. Jestliže však výpověď dává zaměstnavatel zaměstnanci, zákoník práce klade na zaměstnavatele ještě další zvýšené požadavky vzhledem k ochraně zaměstnance jako slabší strany.¹⁸

2.1 Obecné náležitosti

Mezi obecné podmínky platnosti výpovědi podané jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem patří písemná forma výpovědi, oprávněnost subjektu k tomuto jednání, dodržení výpovědní doby, účinné doručení a obecné náležitosti právního jednání.¹⁹

Písemnou formou se rozumí nejen listinná podoba, ale jakákoli čitelná, tj. zrakem přístupná podoba. Písemnou formu splňují i záznamy pořízené elektronickými a jinými obdobnými

¹⁵ Pracovní poměr může skončit buď na základě pracovněprávního jednání, nebo právní události. Výčet pracovněprávních jednání vedoucích ke skončení pracovního poměru je stanoven taxativně v ust. § 48 odst. 1 zákoníku práce. Jedná se o dohodu, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době. V těchto případech se skončení pracovního poměru označuje též jako rozvázání pracovního poměru. Vedle toho právními událostmi, v jejichž důsledku je pracovní poměr skončen, jsou např. uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, smrt (prohlášení za mrtvého) zaměstnance či zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. U cizinců nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti též v důsledku zrušení povolení k pobytu, uložení trestu vyhoštění apod.

¹⁶ GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. 1. vydání. Brno: CP Books, 2005, 18 s.

¹⁷ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 107.

¹⁸ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 107.

¹⁹ GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. 1. vydání. Brno: CP Books, 2005, s. 19 – 21.

technickými prostředky.²⁰ Jestliže písemná forma není dodržena, k výpovědi se vůbec nepřihlíží. Takové jednání je zdánlivé, aniž by k tomu byla potřeba deklaráce soudem.²¹ V souladu s ust. § 561 OZ se k platnosti právního jednání učiněného v písemné formě vyžaduje navíc podpis jednající osoby s tím, že vlastnoruční podpis může být nahrazen mechanickými, popř. elektronickými prostředky. Podpisem se v zásadě rozumí uvedení jména a příjmení na konci textu právního jednání, postačí však i uvedení pouze buď jména nebo příjmení, přičemž čitelnost podpisu není podmínkou. Připustit lze i uvedení pseudonymu za předpokladu, že se jedná o známý pseudonym umožňující určení jednající osoby. Podstatou podpisu totiž obecně vzato je určitelnost osoby, která právní jednání učinila. Možnost nahrazení podpisu mechanickými prostředky (např. razítkem) zákon připouští pouze tehdy, kdy je tento postup objektivně obvyklý.²² Razítko zaměstnavatele na výpovědi by mohlo být obvyklé v případě, že zaměstnavatel je právnickou osobou a z razítka je zřejmé, o jaký subjekt se jedná, i když na výpovědi není podpis statutárního orgánu nebo jiné osoby oprávněné jednat za právnickou osobu. Nepostačující je však pouhé označení zaměstnavatele v záhlaví výpovědi.²³ Co se týče podpisu elektronického, jeho náležitosti jsou blíže upraveny zákonem č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Oprávněnost subjektu se liší v závislosti na tom, zda je zaměstnavatel fyzickou či právnickou osobou. Jestliže je zaměstnavatel fyzickou osobou, činí výpověď zaměstnavatel osobně nebo touto záležitostí může písemně pověřit svého zaměstnance, advokáta či jinou osobu. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, jedná jeho jménem statutární orgán, popř. jiný vedoucí zaměstnanec. Kdo je statutárním orgánem, je patrné z obchodního rejstříku, případně ze společenské smlouvy, zakladatelské listiny apod. Vedoucím zaměstnancem se dle ust. § 11 ZP rozumí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny; za vedoucího zaměstnance se považuje i vedoucí organizační složky státu. Tyto osoby bývají také určeny v organizačních řádech či jiných organizačních předpisech zaměstnavatele. I v tomto případě může zaměstnavatel k tomuto účelu písemně pověřit jinou osobu.²⁴

²⁰ ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Forma právních jednání – I* [online]. *pravni prostor.cz*, 28. července 2015 [cit. 25. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/rekodifikace/vyklad-pravnich-jednani-i>>.

²¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 302.

²² LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I: obecná část (§ 1-654): komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 2019 – 2023.

²³ JOUZA, Ladislav. *Právní jednání podle zákoníku práce* [online]. *epravo.cz*, 5. května 2017 [cit. 25. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-jednani-podle-zakoniku-prace-105861.html?mail>>.

²⁴ GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. 1. vydání. Brno: CP Books, 2005, s. 19 – 20.

Podáním výpovědi pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby v délce minimálně dvou měsíců, přičemž výpovědní doba začíná plynout prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, kdy byla výpověď podána a skončí posledního dne příslušného měsíce. Jedná se o kogentní právní úpravu. Zákon však pomýšlí na možné odchýlení prostřednictvím ujednání o prodloužení této doby, která musí být však stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. K prodloužení výpovědní doby je vyžadována písemná smlouva. Lze tak učinit například individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo smlouvou kolektivní, přičemž nedodržení tohoto požadavku má za následek absolutní neplatnost s možností konvalidace s účinky *ex tunc*, tj. od počátku. Zákon už dále neuvádí, jak dlouhé může prodloužení být, je tak ponecháno na vůli stran, jakou délku si ujednají nad rámec zákonem stanovené minimální délky. Prodloužení výpovědní doby je příhodné např. pro zaměstnavatele, který si tímto způsobem zajistí významného odborníka z daného oboru na delší dobu, než si bude schopen najít někoho obdobně schopného.²⁵ Výjimkou je stavění výpovědní doby během tzv. ochranné doby a dále v případě hromadného propuštění, kdy se zaměstnancům poskytuje zvýšená ochrana tím, že jejich pracovní poměr neskončí dříve než po uplynutí 30 dní od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o svém rozhodnutí o hromadném propuštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou příslušnému úřadu práce, pokud zaměstnanec neprohlásí, že na příslušném prodloužení netrvá.²⁶

V této souvislosti se otevírá prostor k diskusi, zda výpovědní doba stanovená paušálně v délce dvou měsíců není přehnaně dlouhá a zda tak v důsledku příliš neúměrně nesvazuje zaměstnavatele. Její zkrácení bylo v nejbližší době navrhováno prostřednictvím pozměňovacích návrhů v souvislosti s vládním návrhem zákona, kterým se měl měnit zákoník práce (sněmovní tisk č. 903). Vláda předložila poslanecké sněmovně předmětný návrh zákona 9. září 2016, přičemž účinnost zákona měla nastat 1. července 2017. Návrh zákona se dostal až do druhého čtení, kdy však bylo jeho projednání přerušeno a následně ukončeno s koncem volebního období.²⁷ Poslanec ODS Stanjura Zbyněk v pozměňovacím návrhu předesílal zkrácení výpovědní doby na jeden měsíc. Svůj návrh odůvodnil tak, že ve výpovědní době je pracovní výkonnost zaměstnance minimální a zaměstnavatel tak zaměstnance z morálního

²⁵ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014, s. 195 – 196.

²⁶ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 108 – 109.

²⁷ *Sněmovní tisk 903: Novela z. - zákoník práce – EU* [online]. psp.cz, [cit. 27. února 2019]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>>.

hlediska sociálně zabezpečuje zcela neodůvodněně. Zkrácení by podle něj vedlo k odstranění strnulosti pracovního trhu.

Nejedná se přitom o žádnou novinku. K otázce zkrácení výpovědní doby se dřív vyjádřili například i Petr Bezouška a Petr Hůrka ve svých námětech ke koncepční novele zákoníku práce v roce 2009. Dalo by se podle nich uvažovat vedle zkrácení výpovědní doby na jeden měsíc i o tom, že výpovědní doba by začala běžet již od doručení, jelikož v důsledku fixace počátku běhu výpovědní doby na následující kalendářní měsíc vznikají nedůvodné rozdíly v době jejího trvání. Další myšlenku představuje tzv. vykoupení se z výpovědní doby, kdy by zaměstnavatel v případě nedodržení zákonné výpovědní doby poskytl zaměstnanci peněžité vyrovnání ve výši průměrného výdělku odpovídající době, o niž byla výpovědní doba zkrácena.²⁸ Souhlasím, že poskytnutí finanční kompenzace zaměstnanci by dostatečně vyvážilo jeho oslabené postavení vzhledem tomu, že hlavním motivem výkonu práce je pro zaměstnance příslušná odměna a také s ohledem na vztahy na pracovišti po podané výpovědi, které zpravidla nebudou vřelé a práce vykonávaná zaměstnancem už nemusí být toliko efektivní.

Podle Bezoušky by možnost vykoupení se z výpovědní doby měla být poskytnuta rovněž zaměstnanci, pro kterého by tak bylo vhodné učinit např. v situaci, kdy chce již během výpovědní doby odejít k novému zaměstnavateli. Zaměstnanec by tak svému zaměstnavateli poskytl za nedodrženu část výpovědní doby částku odpovídající jeho odměně, která by mu jinak za tuto dobu příslušela.²⁹ V praxi bývá požadavek dřívějšího odchodu zaměstnance řešen prostřednictvím dohody o ukončení pracovního poměru, kdy dojde ke sjednání dřívějšího data odchodu a obejde se tak dodržení zákonné výpovědní doby. Nicméně ne vždy musí být zaměstnavatel ochotný se se zaměstnancem takto dohodnout a pro tyto případy je jistě vhodnější možná varianta jakéhosi vykoupení se zaměstnance z výpovědní doby.

Dále Petr Bezouška ve své publikaci *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva* navrhuje odstupňování délky výpovědní doby v závislosti na délce trvání pracovního poměru, kdy například v případě, že pracovní poměr trval méně než jeden rok, výpovědní doba by činila dva týdny. Naopak druhým mezníkem je výpovědní doba v délce dvaceti týdnů, pokud pracovní poměr trval alespoň dvacet let.³⁰ Tato varianta odstupňování délky výpovědní doby se mi zamlouvá asi více než jej paušální délka. Je tak lépe zohledněna vytvořená vazba mezi subjekty,

²⁸ BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*, 2009, roč. 7, č. 10, s. 352.

²⁹ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 78.

³⁰ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 225.

kteřá se za dobu trvání pracovního poměru vytvořila a pro někoho, kdo pracoval v tēměž zamēstnání třeba třicet let, mūže vřpověď představovat většř zásah do jeho postavenř a nāročnějšř hledānř nověho uplatnēnř na trhu prāce, nēž naopak pro někoho mladěho, kdo je v přřslušnēm pracovním poměru teprve krātce.

Vzhledem k tomu, že vřpověď je adresovaně právní jednānř, musř břt ke svě perfekci doručena druhé straně, tj. zamēstnanci. V souladu s ustanovenřm § 334 a nāsl. zākonřku prāce je navřc vyžadovāno doručenř přsemnostř třkājřcřch se skončenř pracovního poměru do vlastnřch rukou. V zākoně je upravena subsidiārnř souslednost zpřsobř doručenř. Primārně mā zamēstnavatel zamēstnanci přsemnost přdat osobně na pracovištř. V tēto souvislosti je vhodně podotknout, že k řādnēm doručenř nepostačuje zamēstnanci přdložit listinu obsahujřcř vřpověď k nahlēdnutř, aby se s nř seznāmil a potě mu přdat fotokopii, jež obsahuje pouze grafickou napodobeninu vlastnoručního podpisu. Zamēstnavatel musř zamēstnanci přdat přdmetnou listinu s jeho originālnēm podpisem.³¹

Dle ustanovenř § 334 odst. 2 ZP je mošně zamēstnanci vřpověď doručit vedle pracoviště takě v jeho bytě nebo kdekoli bude zastřžen anebo přstřednictvřm sřtě nebo služby elektronickřch komunikacř. Nenř-li to mošně, mūže zamēstnavatel přsemnost doručit přstřednictvřm provozovatele poštovnřch služeb. Co se třče adresy, na kterou je mošně přdmetnou listinu zamēstnanci doručit, zamēstnavatel ji mūže zjistit buď přřmo od zamēstnance, zejmēna přstřednictvřm sdělenř učiněného v souvislosti se vznikem či zmēnou pracovního poměru nebo jiným jednānřm, ale mūže ji zjistit i z jakěhokoli jiněho zdroje. Jiným zdrojem mūže břt napřřklad sdělenř od jiněho zamēstnance, přřbuzněho zamēstnance, orgānu veřejně moci nebo poskytovatele zdravotnřch služeb. Zamēstnavatel se o adrese zpravidla dozvř tak, že tento poznatek zřskā nadřřzenř vedoucí zamēstnanec, popřřpadě některř organizační ůtvar zamēstnavatele, typicky ůtvar zabřvajřcř se personālnřmi a mzdovřmi zāležitostmi. Rozhodujřcř skutečnostř je, že se zamēstnanec na daně adrese zdržuje. Přřpadā-li takovřch adres v ůvahu vřce, provede se doručenř přsemnosti na poslednř znāmou adresu, tj. o kterě se zamēstnavatel dozvřděl naposledy. V ůvahu přchāzř i adresa dočasnā, napřřklad v přřpadě zahraniční dovoleně. Pokud je o tēto skutečnosti zamēstnavatel obeznāmen, nelze zamēstnanci přsemnost ůcinně doručit na jemu poslednř znāmou adresu v tuzemsku.³²

³¹ Rozsudek Nejvřššřho soudu ze dne 24. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2012

³² KOCOUREK, Jřřř, DOBŘřCHOVSKřř, Tomāš. *Pracovní prāvo pro praxi*. 1. vydānř. Praha: C.H. Beck, 2016, s. 140 – 142.

Písemnost je doručena v okamžiku jejího převzetí. Při osobním doručení si zaměstnanec nemůže vyhradit, že listinu převezme až poté, co se seznámí s jejím obsahem.³³ Obecně platí, že projev vůle je druhé smluvní straně doručen, jakmile se dostane do sféry její dispozice, tedy okamžikem, kdy druhá strana získá možnost seznámit se s jeho obsahem a nevyžaduje se, aby se s obsahem projevu vůle skutečně seznámila. Pokud zaměstnanec písemnost odmítne převzít, platí fikce doručení. Písemnost se v takovém případě považuje za doručenou okamžikem odepření převzetí.³⁴ V případě doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, kdy zaměstnanec není zastížen, dojde k uložení písemnosti v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu dle podmínek uvedených v ust. § 336 odst. 3 ZP, přičemž zaměstnanec je současně písemně vyzván, aby si předmětnou písemnost vyzvedl. Pokud si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne, nastane fikce doručení desátým dnem od jejího uložení, o čemž je poučen ve výzvě k vyzvednutí.

Elektronické doručení je dle ustanovení § 335 ZP možné pouze s výslovným písemným souhlasem zaměstnance, kdy zaměstnavateli za tímto účelem poskytne svou elektronickou adresu pro doručování a taková písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem. Tímto způsobem je písemnost doručena dnem, kdy zaměstnanec převzetí zaměstnavateli potvrdí datovou zprávou, která je podepsána taktéž jeho uznávaným elektronickým podpisem. Doručení je však neúčinné, pokud se písemnost zaměstnavateli vrátí jako nedoručitelná nebo zaměstnanec do tří dnů od odeslání nepotvrdí její přijetí výše popsaným způsobem. Pokud by výpověď nebyla doručena žádným z uvedených způsobů, její účinky by nemohly nastat a pracovní poměr by nadále trval, aniž by bylo potřeba o tom rozhodnout soudem.³⁵

V souvislosti s doručováním se uvažuje o některých změnách zákona. Jednak prodloužení doby uložení písemnosti k vyzvednutí z 10 dní na 15 dní, s níž by se současně oddálila i fikce doručení a dále upřesnění adresy, na kterou má zaměstnavatel zaměstnanci doručovat písemnosti. Jednalo by se o adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělí a nikoli, jak je tomu nyní, na adresu zaměstnavateli známou, kdy tato formulace činí obtíže při výkladu, o jakou adresu se má jednat.³⁶

³³ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014

³⁴ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III (§ 419-654)*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014, s. 683 – 686.

³⁵ KOCOUREK, Jiří, DOBŘÍCHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016, s. 140.

³⁶ *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony* [online]. apps.odok.cz, 17. srpna 2018 [cit. 10. května 2019]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>.

Výpověď jakožto jednostranné právní jednání musí taktéž splňovat obecné náležitosti právního jednání. Projev vůle musí být vážný, srozumitelný a určitý.³⁷

2.2 Zvláštní náležitosti výpovědi pro zaměstnavatele

Na zaměstnavatele jsou v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru kladeny zvýšené požadavky, které jsou vyžadovány výlučně v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele. Právní úprava tak vyzdvihuje ochranu zaměstnance.

Okruh důvodů, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, je v zákoně vymezen vyčerpávajícím způsobem. Jejich výčet je uveden v ust. § 52 ZP, přičemž toto ustanovení je kogentní, tj. zaměstnavatel se od něj nemůže odchýlit a dát zaměstnanci výpověď z jiného důvodu. Zákon uvádí osm základních důvodů pod písmeny a) až h) zmíněného ustanovení. Teoreticky lze tyto důvody rozčlenit do tří základních kategorií, a to na důvody související se způsobilostí zaměstnance, důvody související s chováním zaměstnance a důvody, jež spočívají v provozní potřebě zaměstnavatele.³⁸ Naproti tomu zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu, případně bez jeho uvedení.³⁹

V této souvislosti se otevírá diskuse, zda by i zaměstnavateli neměla být dána možnost rozvázat pracovní poměr bez uvedení důvodu, například za současné finanční kompenzace. Poslanec Stanjura Zbyněk ve svém pozměňovacím návrhu k již výše zmíněnému návrhu zákona (sněmovní tisk č. 903), jímž se měl měnit zákoník práce, navrhnul taktéž zavedení nového výpovědního důvodu ve znění: „*Nelze-li na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec dále zaměstnával.*“ K tomu dále uvedl, že někdy je pro zaměstnavatele obtížné najít použitelný výpovědní důvod, ačkoliv zaměstnanec z různých důvodů nevyhovuje jeho potřebám. Vymezení výpovědních důvodů je podle něj příliš rigidní a nepřiměřené zejména pro malé zaměstnavatele. Aby se zabránilo zneužívání tohoto navrhovaného výpovědního důvodu, uvádí, že by měla být současně zavedena finanční kompenzace v podobě vyššího odstupného. V této souvislosti podotýká, že taková právní úprava byla již obsažena v původním paragrafovaném návrhu zákoníku práce, kdy bylo při přípravě znění návrhu reflektováno tehdejší rozhodnutí vlády ze dne 26. května 2004, kterým vláda stanovila, že „*budou uvolněny výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele a omezeny případy zákazu výpovědi vůči zaměstnanci. V případě uvolnění výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele je třeba toto*

³⁷ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III (§ 419-654)*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014, s. 558 – 570.

³⁸ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2010, s. 99.

³⁹ Ustanovení § 50 odst. 3 zákoníku práce

uvolnění spojit s finanční kompenzací vůči zaměstnanci s tím, že její minimální výše bude stanovena zákonem“.⁴⁰ Zavedení tohoto zbytkového výpovědního důvodu se však jeví být poněkud kontroverzním. Opačným argumentem v této věci, který zastává např. Českomoravská konfederace odborových svazů je, že by tak ostatní důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele ztratily svůj ochranný význam a došlo by k nepřipustnému zhoršení ochrany zaměstnance a jeho právní jistoty.⁴¹

Není v možnostech žádného kazuistického výčtu postihnout všechny případy, kdy je zaměstnavatelův požadavek na ukončení pracovního poměru legitimní. Omezení zaměstnavatele taxativním výčtem důvodů k výpovědi vytváří výraznou bariéru mobility pracovních sil. Činnost zaměstnance zaměstnavateli musí přinášet zisk převyšující náklady. Pokud se stane tato činnost neefektivní nebo se zaměstnanec nemůže podílet na plnění úkolů zaměstnavatele, je zde vždy legitimní důvod k ukončení pracovního poměru. Výpověď tedy někdy může být jen důsledkem nedůvodně nepřiměřené zátěže pro zaměstnavatele, nikoli sankčním nástrojem za předchozí chování zaměstnance. Výčet výpovědních důvodů by tedy měl být stanoven demonstrativně, kdy postihne většinu použitelných důvodů. Důvod k podání výpovědi by však měl být řádně zdůvodněn a nikoli svévolí zaměstnavatele.⁴²

Může však nastat i situace, kdy zaměstnavatel žádný rozumný důvod k propuštění zaměstnance nemá. Například pokud zaměstnanci nesvědčí práce v kolektivu, kdy kolektiv sice nebrzdí, ale zároveň jej nijak neposouvá. I tehdy by dle Bezoušky měla být zaměstnavateli ponechána možnost pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat. V takovém případě by však mělo být zaměstnanci poskytnuto zvláštní odchodné vedle klasického odstupného, kdy je pracovní poměr ukončen z příčiny na straně zaměstnavatele, přičemž výše tohoto zvláštního odchodného by se lišila v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Zavedení tohoto institutu by mohlo být praktické i v situacích, kdy si zaměstnavatel není zcela jistý, zda je jeho důvod ospravedlnitelný, a tak raději zvolí variantu výpovědi bez uvedení důvodu za současného poskytnutí zvláštního odchodného, aby se vyhnul případným sporům o neplatnost výpovědi. V praxi se tak stejně zaměstnavatelé snaží o umělé podřazení pod některý z výpovědních důvodů, kdy si vymýšlí různé reorganizační důvody, aby měli záminku k propuštění.

⁴⁰ *Sněmovní tisk 903: Novela z. - zákoník práce – EU* [online]. psp.cz, [cit. 27. února 2019]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>>.

⁴¹ *Přehled pozměňovacích návrhů poslanců ODS, TOP 09 a ANO k načtení do návrhu tzv. koncepční novely ZP (sněmovní tisk č. 903)* [online]. oskovo.cz, 2017 [cit. 3. května 2019]. Dostupné na <https://www.oskovo.cz/sites/default/files/upload/aktuality/soubory/prehled_pozmenovacich_navrhu_pripaveny_ch_poslanci_ods_top_09_a_ano_k.nacteni_01_03_2017_s_argumentaci_cmkos.pdf>.

⁴² BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 66 – 68.

V důsledku pak zaměstnanec často dostane výpověď pro nadbytečnost, ke které nejsou splněny podmínky, o nichž bude ještě v práci blíže pojednáno. Výjimku by dle navrhovaných změn měli dle Bezoušky tvořit zaměstnavatelé s nejvýše deseti zaměstnanci. Ti by měli mít možnost zaměstnance propustit bez ospravedlnitelného důvodu i bez poskytnutí zvláštního odchodného.⁴³ S touto navrhovanou výjimkou se však nemohu ztotožnit. Zdá se mi poněkud rozporná s požadavkem rovného zacházení se zaměstnanci, kdy by tak byli více chráněni zaměstnanci pracující u větších zaměstnavatelů. Za předpokladu, že by došlo k zavedení možnosti takové výpovědi, mělo by podle mě zvláštní odchodné platit pro všechny zaměstnance bez rozdílu.

Obecně jsem však pro zavedení možnosti rozvázat pracovní poměr zaměstnavatelem i bez uvedení důvodu za současného poskytnutí mimořádné finanční satisfakce. Zákonodárce taxativním výčtem důvodů stejně nezabrání různým obcházením ze strany zaměstnavatele cestou švarc-systému⁴⁴, řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, výpovědí opřenou o smyšlené výpovědní důvody apod.

Poukázat lze také např. na doktrínu *employment at will* používanou v USA, která vychází z rovnoprávného postavení zaměstnance a zaměstnavatele. Obě strany mají možnost při pracovním poměru na dobu neurčitou podat výpověď kdykoli a bez uvedení důvodu.⁴⁵

Zvláštností české právní úpravy navíc je, že nerozlišuje výpovědní důvody v závislosti na tom, zda je pracovní poměr sjednán na dobu určitou či neurčitou. Ve většině západoevropských zemí je možnost jednostranného skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou omezena, a to pro obě strany. Výpověď je možné podat jen je-li to ujednáno v pracovní smlouvě nebo z mimořádných důvodů.⁴⁶

Zaměstnavatel musí ve výpovědi náležitě skutkově vymežit konkrétní důvody, pro které dal zaměstnanci výpověď, takovým způsobem, aby jím uplatněný výpovědní důvod nemohl být zaměněn s jiným. Důvod výpovědi nesmí být ani dodatečně měněn.⁴⁷ Nepostačuje pouhý odkaz na příslušné ustanovení zákoníku práce, a to i se zřetelem k tomu, že v jednotlivých

⁴³ BEZOUŠKA, Petr. *Výhledy do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 223 – 225.

⁴⁴ Jedná se o nelegální práci, což je legislativní pojem uvedený v ust. § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, tj. závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, přestože jsou naplněny znaky závislé práce.

⁴⁵ MURPHY, Michael. *Can You Be Fired Over a Personality Conflict? What You Need to Know about At-Will Employment* [online]. hg.org, [cit. 6. června 2019]. Dostupné na <<https://www.hg.org/legal-articles/can-you-be-fired-over-a-personality-conflict-what-you-need-to-know-about-at-will-employment-44071>>.

⁴⁶ BEZOUŠKA, Petr. *Výhledy do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 216 – 218.

⁴⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 193.

ustanoveních je skryto více výpovědních důvodů a mohlo by tak dojít k jejich zaměnění a projev vůle by tak byl neurčitý.⁴⁸ Jestliže zaměstnavatel ve výpovědi dostatečně nevyličí skutkové okolnosti a nelze tak pro neurčitost či nesrozumitelnost tohoto projevu vůle dovést, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu a nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď, je výpověď z pracovního poměru neplatným právním jednáním. Pomocí výkladu však nelze vůli zaměstnavatele nahrazovat či doplňovat. Není přitom rozhodné, jak zaměstnavatel onen důvod ve výpovědi právně kvalifikuje, tedy jeho případné podřazení pod některý z důvodů uvedených v ust. § 52 ZP je spíše nadbytečné, neboť je věcí soudu, aby posoudil, který ze zákonných důvodů byl skutkovým vyličením ve výpovědi naplněn.⁴⁹

Dalším nástrojem sloužícím k ochraně zaměstnance je zákaz adresovaný zaměstnavateli skončit se zaměstnancem pracovní poměr v tzv. ochranné době. Co lze pod tento pojem podřadit, uvádí zákoník práce v ustanovení § 53. Jedná se o různé životní situace na straně zaměstnance, kdy má ztíženou možnost najít si nové zaměstnání. Řadí se zde dočasná pracovní neschopnost, výkon vojenského cvičení, výkon veřejné funkce, těhotenství zaměstnankyně, doba čerpání mateřské dovolené zaměstnankyní apod. Během této doby zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď. Pokud některá z událostí spadajících do ochranné doby nastala až po podání výpovědi, avšak ještě před uplynutím výpovědní doby, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí až po uplynutí zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec na prodloužení netrvá. Zákoník práce však v ust. § 54 stanovuje ve vztahu k některým výpovědním důvodům jisté výjimky z tohoto zákazu výpovědi, kdy by jeho dodržení nebylo dobře možné nebo obtížně řešitelné apod.

Zaměstnavatel v některých případech rozvázání pracovního poměru navíc potřebuje předchozí souhlas odborové organizace nebo je povinen s ní výpověď předem projednat. V situaci, kdy je vyžadován předchozí souhlas a zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď bez jeho udělení, je takové právní jednání absolutně neplatné. Soud přihlédně k neplatnosti i bez návrhu. Tam, kde zákon přikazuje pouze předběžné projednání, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď i v případě negativního vyjádření odborové organizace, jejíž kladné stanovisko není podmínkou.⁵⁰ Absence projednání samo o sobě k neplatnosti dle ust. § 19

⁴⁸ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 116.

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000

⁵⁰ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016, s. 133.

zákoníku práce nevede, ale zaměstnavateli hrozí uložení pokuty ze strany příslušného inspektorátu práce.⁵¹

2.3 Odvolání výpovědi

Jestliže si zaměstnavatel podanou výpověď z nějakého důvodu rozmyslí, má možnost projev vůle následně odvolat.⁵² Pokud odvolání výpovědi dojde zaměstnanci nejpozději současně se samotnou výpovědí, je bez dalšího odvolána. Jestliže však k odvolání dojde až po účinném doručení výpovědi, je k odvolání potřeba i souhlasu zaměstnance. V případě souhlasu zaměstnance s odvoláním pozbývá výpověď svých účinku od počátku a mezi stranami platí stav, jako kdyby k výpovědi vůbec nedošlo. Jestliže zaměstnanec nesouhlasí, výpověď zůstává platnou a její právní účinky jsou zachovány. Záleží tedy čistě na uvážení strany, s níž byl pracovní poměr původně rozvázán.

K odvolání výpovědi i jejímu souhlasu je vyžadována písemná forma pod následkem relativní neplatnosti pro rozpor se zákonem.⁵³ Mezním okamžikem odvolání výpovědi je uplynutí výpovědní doby. Byla-li u soudu podána žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, je mezním okamžikem vyhlášení, resp. vydání rozhodnutí soudu prvního stupně, popř. odvolacího soudu, kterým bylo řízení o žalobě pravomocně skončeno.⁵⁴

2.4 Rozvázání pracovního poměru více způsoby současně

V praxi nastávají případy, kdy pracovní poměr je nejprve rozvázán výpovědí, ale během výpovědní doby si zaměstnanec najde nové zaměstnání a chce z původního zaměstnání odejít dříve než po uplynutí výpovědní doby, a tak se zaměstnavatelem následně uzavře dohodu o rozvázání pracovního poměru s dřívějším termínem odchodu. Nastane tak situace, kdy je pracovní poměr rozvázán více způsoby. Zákoník práce ani jiné předpisy takové rozvázání nezakazují. Jednotlivá právní jednání se tedy posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. To znamená, že pracovní poměr skončí na základě toho právního jednání, jehož právní účinky nastanou dříve. V zásadě tedy skončí na základě dohody o rozvázání pracovního poměru, přičemž výpověď učiněná před dohodou se stane právně neúčinnou.⁵⁵

⁵¹ Ustanovení § 12 odst. 1 písm. a), odst. 2 písm. a) a ustanovení § 25 odst. 1 písm. a), odst. 2 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵² Platí tomu tak i naopak, tj. v případě výpovědi podané zaměstnancem.

⁵³ Následkem tedy v tomto případě není zdánlivost jako je tomu v případě absence písemné formy výpovědi z pracovního poměru, jelikož v této situaci není dosaženo intenzity zjevného rozporu s veřejným pořádkem.

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 301 – 302.

⁵⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 2013, sp. zn. 21 Cdo 2152/2012

3 Výpověď pro nadbytečnost

Specifickým výpovědním důvodem, kdy je zaměstnavatel oprávněn dle současné právní úpravy rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, je právě důvod nadbytečnosti, kdy: „*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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách*“⁵⁶. V teorii je tento důvod zkráceně označován též jako výpověď pro nadbytečnost. Blíže se tento výpovědní důvod řadí do kategorie důvodů, jež spočívají v provozní potřebě zaměstnavatele, přičemž tyto potřeby mohou mít ekonomický, technologický či jiný základ. Vedle nadbytečnosti zaměstnance se řadí do této kategorie též zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.⁵⁷ Pro důvod nadbytečnosti je na rozdíl od zbylých dvou zmíněných výpovědních důvodů spočívajících v provozní potřebě zaměstnavatele charakteristická možnost zaměstnavatele i po předmětné organizační změně přidělovat (objektivně vzato) zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, popř. dle jmenování na pracovní místo, ale tato práce už pro zaměstnavatele v důsledku organizační změny přestává být zcela nebo částečně potřebná. Zaměstnavateli tak má být umožněno regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby to odpovídalo jeho potřebám.⁵⁸

Tento důvod je však v praxi často nadužíván jako záchranná brzda zaměstnavatele, když chce s některým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr a není schopen výpověď zdůvodnit žádným z výpovědních důvodů vypočtených v zákoně. Je pak na místě zkoumat, kdy jsou kritéria výpovědi skutečně naplněna a kdy tento důvod zaměstnavatel zvolil nahodile, aby zastřel jinou pohnutku, která jej k rozvázání pracovního poměru vedla, avšak v zákoníku práce pro ni nenašel příslušnou oporu.

3.1 Organizační změna

Nadbytečnost zaměstnance, pro kterou je zaměstnanci dána výpověď v souladu s ust. § 52 písm. c) zákoníku práce se opírá o organizační změny nastalé u zaměstnavatele, proto je třeba si pro začátek vymežit pojem organizační změny, která tvoří meritum předmětného výpovědního důvodu. Organizační změna zastřešuje různé situace vzniklé na straně zaměstnavatele, pro které se práce vykonávaná zaměstnancem pro něj stane nadbytečná.

⁵⁶ Ustanovení § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁷ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2010, 99 s.

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 312 – 349.

Zákoník práce tento pojem výslovně nedefinuje, ale obsahuje demonstrativní výčet nejtýpichtějších situací, které si lze pod pojmem představit. Jedná se o změnu úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, a nakonec zastřešující sběrný pojem jiná organizační změna.⁵⁹

Rozhodnutí o organizační změně je hmotněprávním předpokladem platnosti výpovědi pro nadbytečnost, přičemž zákon nepřikazuje formu tohoto jednání. Samotné rozhodnutí tedy na rozdíl od výpovědi nemusí být učiněno písemně. Nesmí ale vzbuzovat pochybnost o tom, že bylo přijato. Písemná forma je však žádoucí pro zaměstnavatele z hlediska dokazování v případném sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, kdy je právě zaměstnavatel obtížen břemenem tvrzení a důkazním břemenem, tedy je na něm, aby prokázal, že přijal rozhodnutí o příslušné organizační změně, že se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami.⁶⁰

Nevyžaduje se, aby rozhodnutí o organizační změně bylo vyhlášeno nebo jiným obdobným způsobem u zaměstnavatele zveřejněno.⁶¹ Není samo o sobě významné ani to, jak je rozhodnutí o organizační změně označeno. Rozhodné je skutečné sledování nějaké organizační změny tímto rozhodnutím.⁶²

Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně není považováno za právní jednání, jedná se o faktické jednání, což má dosah zejména pro soudy při případném posuzování platnosti předmětné výpovědi. Soud tak nemůže přezkoumávat rozhodnutí o organizační změně samo o sobě z hlediska platnosti právního jednání dle ustanovení § 574 a násl. OZ a ustanovení § 18 a násl. ZP.⁶³ Vzniknou-li pochybnosti, zda zaměstnavatel příslušné rozhodnutí o organizační změně přijal, je soud oprávněn přezkoumat pouze, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda jej přijala k tomu oprávněná osoba. Takovou osobou je tatáž osoba, která je oprávněna za zaměstnavatele právně jednat. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, je tímto subjektem zpravidla její statutární orgán.⁶⁴

Rozhodnutí o organizační změně se navíc musí týkat konkrétně vymezeného organizačního útvaru zaměstnavatele. Proto se výpověď musí vztahovat právě k zaměstnanci z příslušného

⁵⁹ Ustanovení § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2735/2004

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 2012/2012

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

útvary a nelze vyslovit nadbytečnost jakéhokoli zaměstnance ze všech možných útvarů zaměstnavatele.⁶⁵

Zaměstnanec, jenž má být nadbytečným, musí být s organizačními opatřeními jakožto skutečnostmi, v důsledku kterých se stal nadbytečným, seznámen, a to nejpozději v samotné výpovědi.⁶⁶ Seznámen musí být i tehdy, je-li obsahem takového rozhodnutí obchodní tajemství.⁶⁷

Byť zaměstnavatel k rozhodování o organizačních změnách nesmí přistupovat účelově a musí se vždy obsahově jednat o skutečnou organizační změnu, nejsou výjimkou excesy zaměstnavatelů, kdy organizační změna je provedena pouze fiktivně a jediným záměrem zaměstnavatele je zbavit se nepohodlného zaměstnance. Typickým chováním zaměstnavatele v takovém případě je přijetí příslušné organizační změny jen na oko za současného faktického pokračování v dosavadní činnosti zaměstnavatele jako kdyby k žádné změně nedošlo nebo zaměstnavatel o organizačním opatření sice rozhodne, ale záhy po výpovědi vše uvede do předešlého stavu. Dále pouhá změna názvu některého z organizačních útvarů také není postačující okolností odůvodňující závěr o potřebě organizačních změn.⁶⁸

3.2 Nadbytečnost zaměstnance

Aby se stal zaměstnanec nadbytečným, musí být jeho postradatelnost trvalého charakteru, nikoli pouze dočasná. Nebo se tak alespoň musí jevit v okamžiku podání výpovědi. Předpokladem je určitý objektivně odůvodněný odhad trvalého odpadnutí možnosti zaměstnance zaměstnávat.⁶⁹

Zákoník práce nestanovuje kritéria pro výběr zaměstnance, se kterým má být pracovní poměr rozvázán z důvodu nadbytečnosti. Výběr takového zaměstnance je tedy čistě na zaměstnavateli. Soud v případném sporu nemá možnost přezkoumávat z jakého důvodu vybral zaměstnavatel právě příslušného zaměstnance.⁷⁰ Ostatně zaměstnavatelé znají nebo by alespoň měli znát své vnitřní poměry nejlépe a být schopni neadekvátněji rozhodnout, kteří zaměstnanci jsou pro ně nepostradatelní a které může postrádat nebo se daný výběr alespoň jeví

⁶⁵ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016, s. 144.

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004

⁶⁸ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016, s. 144.

⁶⁹ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2010, s. 101 – 102.

⁷⁰ FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vydání. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 32 – 33.

jako nejuvhodnější varianta. Pro různé zaměstnavatele mají význam odlišné kvality zaměstnanců, takže by se asi stěželo zákonem vypočítat, dle jakých kritérií má zaměstnavatel vybírat příslušné osoby. Kvalita, která může být pro jednoho zaměstnavatele stěžejní, může být naopak pro jiného bez významu. Je tedy logické, že je tento výběr ponechán zcela na zaměstnavateli.

Jistým korektivem v tomto směru je, že výběr nesmí být diskriminační. V této souvislosti ustanovení § 133a písm. a) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů uvádí, že: „*Pokud žalobce před soudem uvede skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*“ Dochází tak ke sdílení důkazního břemene, což znamená, že za předpokladu, že zaměstnanec v případě pracovněprávního sporu u soudu prokáže, že došlo k porušení zásady rovného zacházení na základě některého z diskriminačních důvodů, je na zaměstnavateli v postavení žalovaného, aby prokázal, že k takové diskriminaci nedošlo.⁷¹

Asi nejčastější variantou je diskriminace z důvodu věku, kdy zaměstnavatelé propouštějí primárně zaměstnance, jež dosáhli důchodového věku nebo se k němu alespoň přibližují. Poměrně ukázkovým příkladem je případ řešený veřejnou ochránkyní práv Annou Šabatovou blíže rozvedený ve Zprávě o šetření ve věci diskriminace na základě věku při rozvázání pracovního poměru ze dne 26. ledna 2016. Stěžovatelkami byly dvě vyšší soudní úřednice, které již dosáhly důchodového věku (64 a 65 let) a dostaly od svého zaměstnavatele výpověď pro nadbytečnost. Organizační změnou byl v tomto případě pokles rozpočtových prostředků na platy oproti předcházejícímu roku. Ombudsmanka měla za to, že pobírání starobního důchodu bylo důvodem, proč dal zaměstnavatel stěžovatelkám výpověď, když sám zaměstnavatel zdůraznil, že ostatní zaměstnankyně, které přicházely v úvahu, mají nezletilé děti, a v tom důsledku ztíženou pozici na pracovním trhu. Zaměstnavatel rozdílné zacházení odůvodnil tak, že stěžovatelky jsou poživatelkami starobního důchodu a mají tak zajištěn alespoň nějaký příjem na rozdíl od nezaměstnaných matek s dětmi. Dle ombudsmanky však nepředložil žádný důvod spočívající v povaze vykonávané práce (podstatný profesní požadavek) související s

⁷¹ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, roč. 17, č. 3, s. 19 – 23.

věkem, na jehož základě by stěžovatelky nemohly nadále práci vykonávat oproti mladším kolegyním. Dospěla k závěru, že zohlednění důchodového věku při výpovědi z pracovního poměru v daném případě nesplňovalo žádnou z přípustných forem rozdílného zacházení, které antidiskriminační zákon rozeznává.

Ombudsmanka ve své zprávě poukázala také na odlišný případ, kdy rozdílné zacházení na základě věku bylo posouzeno jako přípustné. Jedná se o případ řešený Soudním dvorem Evropské unie (dále jen „SDEU“) *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main*, kdy byla stanovena maximální věková hranice 30 let pro hasiče v Nařízení o služebním poměru v zásahových složkách profesionálních hasičů spolkové země Hesenska. V tomto případě SDEU konstatoval, že potřeba zabezpečit operační schopnost a řádné fungování sboru profesionálních hasičů představuje legitimní cíl. Na příslušné hasiče je kladen profesní požadavek spočívající ve zvlášť vysoké fyzické schopnosti, přičemž tento požadavek pro výkon povolání s věkem nezbytně souvisí.⁷²

Jiným poměrně známým případem souvisejícím s automatickým skončením pracovního poměru na základě dosažení určitého věku je případ *Reinhard Prigge a další proti Deutsche Lufthansa AG*, přičemž žalobci v této věci byli piloti, s nimiž byl po dosažení věku 60 let ukončen pracovní poměr na základě takového ustanovení v kolektivní smlouvě. Žalobci poukazovali na to, že obecné mezinárodní standardy ani německé předpisy práci pilota dosažením věku 60 let nezakazují, ale pouze ji omezují tak, že pilot letadla ve věku 60 – 64 let může pokračovat ve výkonu své činnosti pouze za situace, kdy je členem posádky složené z více pilotů a ostatní piloti nedosáhli věku 60 let. Dosažením věku 65 let věku však musí vždy skončit. SDEU k tomu uvedl, že dané ustanovení kolektivní smlouvy je skutečně diskriminační, jelikož omezení činnosti je postačující k dosažení legitimního cíle bezpečného letového provozu a ukončení pracovního poměru o pět let dříve není v souladu se zásadou proporcionality.⁷³

SDEU se dále k doložkám o automatickém skončení pracovního poměru z důvodu dosažení důchodového věku zaměstnancem vyjádřil tak, že je považuje za platné, pokud se tím sleduje objektivně a rozumně odůvodněný legitimní cíl politiky zaměstnanosti a trhu práce a pokud jsou prostředky k dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné.⁷⁴

⁷² Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. ledna 2010, *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main*, C-229/08, Sb. rozh. I-00001, bod 39.

⁷³ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. září 2011, *Reinhard Prigge a další proti Deutsche Lufthansa AG*, C-447/09, Sb. rozh. I-08003, bod 94 – 97.

⁷⁴ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. října 2010, *Gisela Rosenblatt proti Oellerking Gebäudereinigungsges.*, C-45/09, Sb. rozh. I-09391, bod 53.

V této souvislosti bych ještě ráda poukázala na možnost sjednání kritérií tzv. sociálního výběru v kolektivní smlouvě pro případ, že zaměstnavatel bude vybírat nadbytečného zaměstnance. „Může být například sjednáno, že zaměstnanci z určitých skupin (např. svobodných rodičů, dlouhodobě nezaměstnaných, postižených či starších zaměstnanců nebo z těch s jinak ztíženou možností nalézt novou práci) budou propuštěni až v případě, kdy nelze propustit jiné osoby.“⁷⁵ Spravedlivé vyvážení všech sociálních, ekonomických a demografických faktorů je pro zaměstnavatele nepochybně velmi obtížné a problematické.

3.3 Příčinná souvislost

Předpoklady pro oprávněnost výpovědního důvodu pro nadbytečnost jsou dle ustálené judikatury jednak rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizační změně, dále že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi přijatými organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance, tj. že se zaměstnanec stal nadbytečným právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele).⁷⁶

3.3.1 Druh práce a kvalifikace

Zaměstnanec se stane nadbytečným, pokud druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat podle pracovní smlouvy, již není pro zaměstnavatele s ohledem na přijaté organizační změny potřebný. Nejvyšší soud se v této souvislosti vyjadřoval k otázce, zda lze okruh nadbytečných zaměstnanců v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřit i jinak než právě druhem práce, přičemž připustil i jiné způsoby specifikace za předpokladu, že z nich bude zřejmé, která pracovní místa již zaměstnavatel považuje za nepotřebná. Taková specifikace by mohla mít podobu například uvedení určité profesní skupiny, která již nadále není potřebná.⁷⁷

Vždy se musí jednat o organizační změny uvnitř zaměstnavatele dotýkající se potřebného počtu zaměstnanců. Výpovědní důvod by neexistoval, kdyby na pracovišti sice proběhly vnitřní organizační změny, avšak zaměstnavatel by rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem na zcela odlišném pracovišti, než je uvedeno v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně (např. v jiném odboru) nebo práce vykonávána zaměstnancem by nebyla s probíhajícími změnami v žádném vztahu. Může však nastat situace, kdy se nebude jednat o souvislost s určitým úsekem

⁷⁵ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2010, s. 102.

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. prosince 2015, sp. zn. 21 Cdo 317/2015

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013

zaměstnavatele, pokud má dojít ke snížení celkového počtu zaměstnanců a dle judikatury se tak nejedná o nic jiného než jinou organizační změnu.⁷⁸ V této souvislosti si představuji například situaci, kdy je zaměstnavatel v důsledku snížené poptávky po jim nabízených službách nucen snížit počet svých zaměstnanců, aby byl schopen řádně vyplácet mzdy nezávisle na pracovním zařazení jednotlivých zaměstnanců.

Příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a organizační změnou je dána také v případě, kdy odpadne pouze část pracovní náplně zaměstnance nebo některá z více vykonávaných prací.⁷⁹ Zaměstnavatel v této souvislosti nemá povinnost zaměstnanci nabízet jinou vhodnou práci, přestože to je v jeho možnostech. Nicméně je od zaměstnavatele jistě minimálně vhodné zaměstnanci nějakou modifikaci sjednaných podmínek nabídnout, je-li to z jeho strany možné. Povinnost nabídnout zaměstnanci, jehož pracovní pozice byla v důsledku organizační změny zrušena, jinou vhodnou práci v místě sjednaném jako místo výkonu práce, případně v místě jeho bydliště, byla zaměstnavateli uložena ještě za účinností starého zákoníku práce před rokem 2007. Tehdy mohl k výpovědi přistoupit až v případě, že neměl pro zaměstnance žádné vhodné místo nebo jej zaměstnanec odmítl.⁸⁰

Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není nutně podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, byť se může zdát, že taková výpověď je bezpochyby neplatná. Pro zaměstnavatele je totiž rozhodný nejen počet jeho zaměstnanců, ale také jejich profesní a kvalifikační složení. Zákon tak zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a v jejich kvalifikační složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Není tedy vyloučeno, že na jednom úseku zaměstnavatele je nedostatek zaměstnanců příslušné profese nebo kvalifikace, zatímco na jiném úseku je zaměstnanců nadbytek. Lze tak připustit, aby zaměstnavatel kromě snižování počtu svých dosavadních zaměstnanců, přijímal nové zaměstnance, na nichž má z hlediska jejich profese nebo kvalifikace zájem.⁸¹

Nadbytečnost zaměstnance však musí nastat v důsledku vnitřních organizačních opatření, nikoli v příčinné souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců. Výpověď podle ust. § 52 písm. c) ZP nelze odůvodnit tím, že přijímaní zaměstnanci mají vyšší kvalifikaci. V takovém případě by mohla přicházet v úvahu výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) ZP, tj. pro neplnění stanovených předpokladů nebo požadavků kladených na práci, pokud by byly splněny

⁷⁸ JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, roč. 22, č. 1, s. 37 – 39.

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2009, 21 Cdo 4999/2008

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2015, sp. zn. 21 Cdo 3777/2014

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012

podmínky pro použití tohoto výpovědního důvodu, nikoliv však pro nadbytečnost. Tedy výpověď pro nadbytečnost za současného zvýšení počtu zaměstnanců ano, ale pouze v příčinné souvislosti s organizační změnou na příslušném úseku zaměstnavatele, kde je zaměstnanců dané kvalifikace nadbytek, zatímco na jiném oddělení je zaměstnanců odlišné kvalifikace nebo profese nedostatek.⁸²

K přetržení příčinné souvislosti také dochází za situace, že zaměstnavatel propustí určitého zaměstnance pro nadbytečnost, ale následně zvyšuje pracovní zátěž ostatních zaměstnanců, kteří se nacházejí na stejné či obdobné pracovní pozici jako propuštěný zaměstnanec. Je zjevné, že v takovém případě, kdy zaměstnavatel například ukládá ostatním zaměstnancům přesčas v důsledku absence propuštěného zaměstnance, nebyla práce propuštěného zaměstnance nadbytečná. Taktéž pokud zaměstnavatel v návaznosti na rozvázání pracovního poměru s jedním zaměstnancem navyšuje pracovní úvazky z ostatními.

3.3.2 Změna pracovní doby v souvislosti s organizační změnou

Specifickým řešením organizační změny je sjednání kratší pracovní doby. Jedním z takových případů, jež přezkoumával Nejvyšší soud, byla situace, kdy ve škole došlo k poklesu žáků a s tím následovalo snížení platových prostředků pro pedagogické pracovníky. Zaměstnavatel rozhodl, že u některých pedagogů dojde ke sjednání kratší pracovní doby. Jedna z pedagožek však se zaměstnavatelem odmítla uzavřít dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby, přičemž následkem toho s ní zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr pro její nadbytečnost. Zaměstnankyně jako žalobkyně se pak u soudu domáhala určení neplatnosti této výpovědi. K tomu Nejvyšší soud uvedl, že: „Rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce může být realizováno nejen snížením fyzického počtu zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele vykonávají práci ve stanovené týdenní pracovní době, a rozvázáním pracovního poměru s těmi z nich, kteří se v důsledku tohoto rozhodnutí zaměstnavatele stali nadbytečnými, ale i sjednáním kratší pracovní doby se zaměstnanci vykonávajícími práci ve stanovené týdenní pracovní době nebo s některými z nich. Odmítne-li zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a jehož práce není v tomto rozsahu pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby, je ve vztahu k němu dán důvod

⁸² JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, roč. 22, č. 1, s. 37 – 39.

výpovědi uvedený v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným.⁸³

Toto východisko považuji za mimořádně praktické. Zaměstnavatel se tak vyhne nepříjemnému rozhodování, s kým pracovní poměr ukončit v situaci, kdy sám je k takovému rozhodnutí donucen nepřímo vnějšími okolnostmi. Pro některé skupiny zaměstnanců může být takové snížení pracovního úvazku navíc žádoucí. Například pro starší lidi, kteří sice pracovat chtějí, ale standardní pracovní doba je už vyčerpává nebo studenty, kteří nejsou schopni z důvodu nedostatku časových možností kvůli studiu pracovat na plný úvazek.

Během výpovědní doby by měl zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu sníženého pracovního úvazku a za zbytek pracovní doby poskytovat náhradu mzdy, jelikož se jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a je povinen i po výpovědní dobu poskytovat zaměstnanci práci v rozsahu sjednané pracovní doby.⁸⁴

Na rozdíl od případu, kdy zaměstnavatel snižuje pracovní úvazky, může nastat situace, kdy naopak zaměstnanec je již zaměstnán na zkrácený pracovní úvazek, avšak u zaměstnavatele vyvstane potřeba výkonu příslušné práce po pracovní dobu ve stanoveném rozsahu. Tehdy by však výpověď pro nadbytečnost nebyla důvodná. Takovým příkladem byla například situace, kdy v umělecké škole vzrostl počet žáků, kteří měli zájem o výuku hry na klarinet a saxofon, a učitel, jenž hru na tyto nástroje vyučoval v rozsahu 13 hodin týdně, odmítl nabídku zaměstnavatele na zvýšení pracovního úvazku, a proto dostal výpověď z důvodu nadbytečnosti. Nejvyšší soud zastává stanovisko, že zaměstnanec se pro zaměstnavatele stane nadbytečným, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce, přestane být pro zaměstnavatele na základě rozhodnutí o organizační změně zcela nebo v dosavadním rozsahu pro nastávající období potřebná. Nadbytečnost zaměstnance musí být tedy posuzována pouze s ohledem na sjednaný druh práce, která je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy v souladu s ustanovením § 34 odst. 1 ZP. Vedle těchto podstatných náležitostí lze v pracovní smlouvě ujednat i další podmínky, mezi něž může patřit i ujednání kratší pracovní doby. Tato další ujednání však nemohou být brána v potaz při posuzování nadbytečnosti zaměstnance. V posuzovaném případě tedy soud rozhodl, že zaměstnanec na pozici učitele se nemohl stát pro zaměstnavatele nadbytečným, neboť druh práce, který pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy vykonával, se nestal nepotřebným v příčinné souvislosti s organizační změnou, ale zaměstnavatel jej nadále potřeboval ve větším rozsahu. Pro právní posouzení věci tedy nemá význam, zda zaměstnavatel nabídl zaměstnanci

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013

⁸⁴ JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, roč. 22, č. 1, s. 37 – 39.

změnu pracovní smlouvy spočívající v ujednání stanovené týdenní pracovní doby.⁸⁵ Zaměstnavatel byl však podle mě v tomto případě postaven do svízelné situace, když nemohl pracovní poměr se zaměstnancem oprávněně rozvázat. Jistě bude obtížněji zajišťovat zbývající počet nepokrytých hodin výuky a hledat dalšího zaměstnance na částečný úvazek tak, aby to přesně odpovídalo jeho potřebám, než kdyby mohl stávajícího zaměstnance nahradit novým zaměstnancem na hlavní pracovní poměr. Zaměstnavatel zde nemá příslušnou oporu v zákoně, jak oprávněně pracovní poměr rozvázat, když na jeho situaci nedopadá žádný z výpovědních důvodů. Mám za to, že se jedná o poměrně ukázkový příklad, kdy by zaměstnavatel pravděpodobně ocenil možné rozvázání pracovního poměru výpovědí i bez uvedení důvodu.

3.3.3 Časová souvislost

Pro posouzení příčinné souvislosti, a tedy oprávněnosti výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance, je rozhodné také načasování výpovědi. V této souvislosti je nutné rozlišit vydání, příp. přijetí organizačního opatření a samotnou účinnost tohoto opatření. Má-li být rozhodnutí o organizační změně skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (i s ohledem na uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. Tedy samotné podání výpovědi lze uskutečnit po vydání příslušného rozhodnutí o organizačních změnách, i když ještě není realizováno, ale výpovědní doba musí uplynout až v bezprostřední návaznosti na účinnost tohoto rozhodnutí, tj. nejdříve v den předcházející dni, kdy se rozhodnutí stane účinným nebo aby pracovní poměr skončil až po tomto dni. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve, nadbytečnost zaměstnance by nenastala v příčinné souvislosti s přijatým rozhodnutím o organizační změně.⁸⁶

Nadále už není podstatné, že efektu sledovaného organizační změnou nebylo později dosaženo nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. Ale v případě, že rozhodnutím zaměstnavatele, popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné cíle a že tedy zaměstnavatel jen předstíral přijetí organizačního opatření, platí, že rozhodnutí o organizační změně nebylo vůbec přijato.⁸⁷

Právě otázka příčinné souvislosti je neklíčovější v případném sporu, zda byla výpověď pro nadbytečnost oprávněná a nejednalo se jen o fiktivní reorganizaci, kdy cílem zaměstnavatele

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 1790/2000

⁸⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář. 2. vydání.* Praha: C.H. Beck, 2015, s. 312 – 349.

bylo rozvázat pracovní poměr s konkrétním zaměstnancem a jeho skutečný motiv k výpovědi nebyl podřaditelný pod žádný z taxativně uvedených důvodů v zákoně, případně chtěl na místo původního zaměstnance dosadit nového. K takovému obcházení zákona je zaměstnavatel nepřímo donucen současnou právní úpravou, kdy je oprávněn se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr pouze za předpokladu, že jsou splněny podmínky některého z vypočtených důvodů v zákoně. Ne vždy je však jeho skutečný motiv výpovědi podřaditelný pod některý z nich. Otázkou je, zda je tato koncepce zákona žádoucí z hlediska ochrany zaměstnance nebo už naopak přespříliš svazuje zaměstnavatele.

4 Další souvislosti výpovědi pro nadbytečnost

4.1 Slučování pozic

Může nastat situace, kdy zaměstnavatel v rámci organizačního opatření rozhodne o sloučení dvou či více pracovních pozic v jednu, a proto jedno z těchto pracovních míst zruší a s příslušným zaměstnancem rozváže pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti. Nejvyšší soud řešil například případ, kdy zaměstnavatel rozhodl o organizační změně spočívající ve zrušení pracovní pozice mistr stříhárny s tím, že odpovědným za úsek stříhárny bude zaměstnanec pracující na pozici vedoucího výroby a mistr stříhárny dostal výpověď z důvodu nadbytečnosti. Soud žalobu zaměstnance na neplatnost výpovědi posoudil jako nedůvodnou a přitakal žalovanému, že zaměstnanec se následkem organizační změny skutečně stal nadbytečným. Dále uvedl, že není významné, že neodpadla pracovní činnost zaměstnance, neboť důvod pro podání výpovědi dle ustanovení § 52 písm. c) ZP je dán rovněž v případě, kdy zaměstnavatel může i nadále zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, avšak jeho práce není pro zaměstnavatele v nadcházejícím období potřebná.⁸⁸

4.2 Hromadné propuštění

Výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. c) ZP je jedním ze tří možných organizačních důvodů spočívajících v provozní potřebě zaměstnavatele, jež mohou být současně důvodem tzv. hromadného propuštění dle ustanovení § 62 a násl. ZP. Vzhledem k tomu, že se pracovní poměr rozvazuje s větším počtem subjektů a může náhle způsobit nezaměstnanost větší skupiny lidí na daném místě, je zde patrná zvýšená ochrana zaměstnance.

Zaměstnavatel je v souvislosti s hromadným propuštěním obtížen řadou povinností. Jednak musí o svém záměru nejpozději 30 dní předem písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců a uvést zákonem požadované informace. Současně je povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o opatřeních učiněných ve shodě s odborovou organizací a radou zaměstnanců. V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen splnit výše uvedené povinnosti vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propuštění týká. Dále je zaměstnanci poskytnuta ochranná lhůta ve smyslu, že pracovní poměr skončí nejdříve po uplynutí 30 dní od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 531/2011

4.3 Výpověď pro nadbytečnost v souvislosti s rodičovskou dovolenou

Ve vztahu k výpovědi pro nadbytečnost je vhodné si objasnit, kdy je k takové výpovědi zaměstnavatel oprávněn v případě, že zaměstnankyně (příp. zaměstnanec) čerpá rodičovskou dovolenou⁸⁹. Po návratu zaměstnankyně do práce po skončení rodičovské dovolené, ji musí zaměstnavatel zařadit na pracovní pozici odpovídající druhu práce a místu výkonu práce, které byly sjednány v pracovní smlouvě. Pokud by zaměstnavatel takovou práci v daném místě již neměl k dispozici (např. po přijatých organizačních změnách byla příslušná pracovní místa zrušena), může se se zaměstnankyní pokusit dohodnout na odpovídající změně pracovní smlouvy. Pokud by k dohodě nedošlo, je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnankyni (zaměstnanci) výpověď z důvodu nadbytečnosti. K výpovědi je ale oprávněn až po návratu zaměstnankyně do práce, nikoli během trvání rodičovské dovolené s ohledem na ochrannou dobu.⁹⁰

V té souvislosti je vhodné poukázat na právní úpravu zákona, kdy se do práce vrací zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené⁹¹ nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel je v souladu s ustanovením § 47 ZP povinen takové zaměstnance zařadit primárně na jejich původní práci a pracoviště. Až pokud to není možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy. V této souvislosti byla navrhována změna zákona ve smyslu, že by se tato povinnost zaměstnavatele měla vztahovat i na všechny zaměstnance, jež se do práce vrátí po skončení rodičovské dovolené.⁹²

Je na zaměstnavateli, aby si v době nepřítomnosti zaměstnance z důvodů mateřské či rodičovské dovolené našel náhradu, a to takovým způsobem, aby pracovní poměr s nově přijatým zaměstnancem trval jen po dobu, kdy bude původní zaměstnanec nepřítomen, tedy jen na dobu určitou a nedošlo tak ke kolizi, kdy na jednu pracovní pozici bude mít zaměstnavatel více zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že by se jednalo překážku na straně zaměstnavatele, musel by poskytovat náhradu mzdy i zaměstnanci, který by z tohoto důvodu po danou dobu

⁸⁹ Rodičovská dovolená je institut sloužící k prohloubení péče o dítě. Přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

⁹⁰ FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1.vydání. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 85 – 89.

⁹¹ Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě v délce 28 týdnů v případě narození jednoho dítěte.

⁹² *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony* [online]. apps.odok.cz, 17. srpna 2018 [cit. 10. května 2019]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>.

nemohl pracovat. Výpověď pro nadbytečnost směřovaná kterémukoliv z těchto zaměstnanců, tj. jak novému tak původnímu, nepřichází v úvahu a byla by posouzena jako neplatná, jelikož by nebyla naplněna podmínka příčinné souvislosti s organizační změnou, ale jednalo by se o pochybení zaměstnavatele. O takovou kolizi se například jedná v případě, kdy zaměstnavatel v době nepřítomnosti původního zaměstnance uzavře s novým zaměstnancem pracovní smlouvu na dobu neurčitou.⁹³

Problematická situace dále může nastat, pokud se zaměstnankyně hodlá vrátit do práce předčasně, tedy před plánovaným skončením rodičovské dovolené. Zaměstnavatel je povinen vyhovět požadavku prodloužení rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte, i když původně zaměstnanec požádal o kratší trvání. Není ale povinen vyhovět požadavku na zkrácení původně ujednané doby. V případě, že by zaměstnanec nastoupil do práce dříve i přesto, že se tak se zaměstnavatelem nedohodli, pak by zaměstnanci zřejmě mohla být dána výpověď pro nadbytečnost.⁹⁴

4.4 Fikce nadbytečnosti

Výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ustanovením § 52 písm. c) ZP je třeba odlišit od fikce tohoto výpovědního důvodu v souvislosti s odvoláním zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo pokud se takového místa zaměstnanec vzdá.

Zákoník práce v ustanovení § 73a odst. 2 ZP uvádí, že pracovní poměr odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance nekončí, ale je zde zakotvená tzv. nabídková povinnost zaměstnavatele, kdy musí takovému zaměstnanci učinit nabídku směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci, která by odpovídala jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud však zaměstnavatel takovou práci pro zaměstnance nemá nebo zaměstnanec návrh na nové pracovní zařazení nepřijme, nastává jednak překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ust. § 208 ZP, a jednak fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) ZP. Zákon tak vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou s ním může být pracovní poměr rozvázán, aniž by se z pohledu platnosti zkoumala podmínka, zda se zaměstnanec stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, jak je jinak v souladu s ust. § 52 písm. c) ZP pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžadováno. Jelikož se jedná o překážku v práci na

⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004

⁹⁴ FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vydání. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 86 – 87.

straně zaměstnavatele, náleží zaměstnanci až do skončení pracovního poměru náhrada mzdy. Odstupné však zaměstnanci v tomto případě náleží jen pokud byl z vedoucího místa odvolán a jestliže důvodem odvolání bylo zrušení jím zastávaného vedoucího pracovního místa v důsledku organizační změny. Zaměstnanec, který se vedoucího pracovního místa vzdal nebo byl odvolán z jiného důvodu, odstupné v tomto případě nenáleží.⁹⁵

⁹⁵ FETTER, Richard W. *Nabídka nové práce odvolanému vedoucímu zaměstnanci a výpověď pro nadbytečnost* [online]. bulletin-advokacie.cz, 31. ledna 2017 [cit. 23. února 2019]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/nabidka-nove-prace-odvolanemu-vedoucimu-zamestnanci-a-vypoved-pro-nadbytecnost>>.

5 Možnost obrany zaměstnance

V případě, že zaměstnanec považuje výpověď za neoprávněnou, může se bránit cestou žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru. K uplatnění takového práva zákon stanoví dvouměsíční prekluzivní lhůtu, která běží ode dne následujícího po dni, kdy pracovním poměr tímto neplatným rozvázáním skončil. U výpovědi tedy počítáno od uplynutí výpovědní doby. Tuto situaci je však třeba odlišit od případu, kdy je právní jednání, s nímž je spojeno skončení pracovního poměru, zdánlivé a takové zdánlivosti se není třeba nikterak dovolávat. Je tomu tak např. při výpovědi učiněné ústně nebo pokud chybí vůle jednající osoby, vůle nebyla projevena vážně nebo obsah jednání nelze pro neurčitost či nesrozumitelnost zjistit.⁹⁶

Pokud soud určí, že výpověď nebo jiná forma rozvázání pracovního poměru byla neplatná, nároky zaměstnance se liší v závislosti na tom, zda zaměstnanec trval i po takovém neplatném rozvázání pracovního poměru na tom, aby jej zaměstnavatel i nadále zaměstnával. Pokud ano a zaměstnavateli písemně bez zbytečného odkladu oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku ode dne oznámení do doby, než mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo dojde k platnému skončení pracovního poměru. Pokud celková doba, kdy by zaměstnanci příslušela náhrada mzdy přesáhla šest měsíců, soud může na návrh zaměstnavatele náhradu přiměřeně snížit a při tomto rozhodnutí přihlédně zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím někde zaměstnán nebo z jakého důvodu žádnou práci nevykonával.⁹⁷ Ve srovnání s právní úpravou jiných evropských států není koncepce obnovení pracovního poměru, kdy na jeho trvání zaměstnanec trvá, příliš typická. Na rozdíl od české úpravy pracovní právo např. Dánska, Belgie či Švýcarska takové obnovení nepřipouští, a i neplatné rozvázání pracovního poměru vždy vede k jeho ukončení, přičemž zaměstnanec se může domáhat pouze finanční kompenzace. Dle španělské právní úpravy má zaměstnavatel v případě nepřipustné výpovědi možnost volby mezi opětovným zaměstnáním zaměstnance s náhradou vzniklých výdajů nebo poskytnutím odstupného.⁹⁸ Jsem názoru, že obnovení pracovního poměru v momentě, kdy už došlo k jeho neplatnému rozvázání, není příliš vhodné vzhledem k rozjitřeným vztahům mezi subjekty a odškodnění formou finanční kompenzace se mi jeví být vhodnější.

⁹⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 237 – 238 s.

⁹⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 234 – 235 s.

⁹⁸ BEZOUŠKA, Petr. *Výhledy do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 71 – 72.

Jestliže zaměstnanec na dalším trvání pracovního poměru u zaměstnavatele netrvá, resp. neoznámí zaměstnavateli, že na pokračování trvá, nastupuje nevyvratitelná domněnka, že pracovní poměr byl ukončen dohodou uplynutím výpovědní doby, případně v jiný rozhodný den v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru. V takovém případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či platu za dobu výpovědní doby.⁹⁹

Zaměstnanec se musí předmětných nároků vyplývajících z neplatného rozvázání pracovního poměru domáhat zásadně u soudu. Mnohdy se dotčení zaměstnanci obracejí na úřady práce, které však mohou případně jen provést u zaměstnavatele kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů, ale nikoli už rozhodnout o individuálním nároku zaměstnance. Zaměstnavatel tak může být jen nepřímo motivován k dobrovolnému splnění nároků zaměstnance prostřednictvím hrozby uložení pokuty za nedodržování příslušných předpisů. Za tu dobu však zaměstnanci hrozí uplynutí lhůty k uplatnění svého nároku u soudu.¹⁰⁰

⁹⁹ Ustanovení § 69 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁰⁰ FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1.vydání. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 9.

Závěr

Cílem této práce bylo jednak prozkoumat mantinely výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. c) ZP, tj. výpovědi pro nadbytečnost a dále zejména zhodnotit stav současné právní úpravy týkající se rozvázání pracovního poměru s ohledem na skutečnost, zda není zaměstnavatel právní úpravou příliš svazován, což by ve svém důsledku vedlo k zneužívání výpovědního důvodu pro nadbytečnost i v případech, kdy k tomu zaměstnavatel není oprávněn a zda by právní úprava nemohla nabídnout *de lege ferenda* i další instituty, které by lépe zohlednily požadavky společnosti a zejména pak i zaměstnavatele s ohledem na koncept flexicurity.

V první kapitole jsem nastínila vliv konceptu flexicurity na právní úpravu týkající se rozvázání pracovního poměru, ze kterého jsem dále v práci vycházela při hodnocení současného stavu právní úpravy. V druhé kapitole jsem rozebrala jednotlivé náležitosti, které obecně výpověď musí splňovat ke své platnosti. Kapitola třetí pak podrobně rozebírá předpoklady samotné výpovědi pro nadbytečnost. V následující kapitole pak uvádím další souvislosti této výpovědi. Závěrem se práce věnuje možnosti obrany zaměstnance, pokud je výpověď pro nadbytečnost neoprávněná.

Co se týče předmětného výpovědního důvodu pro nadbytečnost, prozkoumala jsem jeho jednotlivé předpoklady a mantinely zejména za pomoci judikatury, která poskytuje obsáhlý doplňující výklad k právní úpravě, která je v tomto směru dosti strohá.

Nejprve jsem zkoumala samotný obsah pojmu organizační změny, který tvoří základní předpoklad možné nadbytečnosti zaměstnance. Ráda bych zde vytyčila zejména rozhodnutí Nejvyššího soudu, které říká, že rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně není považováno za právní jednání, ale jedná se o faktické jednání, což má dosah zejména pro soudy při případném posuzování platnosti předmětné výpovědi, kdy tak soud není oprávněn dané rozhodnutí přezkoumávat samo o sobě z hlediska platnosti právního jednání, ale pouze zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda jej přijala k tomu oprávněná osoba.¹⁰¹

Ve vztahu k samotné nadbytečnosti zaměstnance jsem zkoumala limity zaměstnavatele v otázce výběru takového nadbytečného zaměstnance. V zásadě je výběr čistě na zaměstnavateli a jediným korektivem je v této souvislosti, že výběr nesmí být proveden diskriminačně. Nejčastěji jsem se setkala s rozhodnutími soudu, které posuzovaly otázku diskriminačního výběru nadbytečného zaměstnance s ohledem na věk, jež se řadí

¹⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

k nepřijatelným důvodům rozlišeného zacházení¹⁰², pokud nesouvisí s povahou vykonávané práce. V diplomové práci demonstrativně uvádím některé z těchto rozhodnutí pro srovnání, kdy je kritérium věku legitimní s ohledem na povahu vykonávané práce a kdy nikoli.

Nejproblematictější aspektem ve vazbě na výpovědní důvod nadbytečnosti byla pak samotná příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance. V této souvislosti bych chtěla vyzdvihnout především rozhodnutí Nejvyššího soudu, ze kterého vyplývá, že rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není nutně podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, jelikož pro zaměstnavatele je rozhodný nejen počet jeho zaměstnanců, ale také jejich profesní a kvalifikační složení.¹⁰³ Je tak možné, aby zaměstnavatel vedle snižování počtu svých dosavadních zaměstnanců, přijímal nové zaměstnance, na nichž má z hlediska jejich profese nebo kvalifikace zájem. Další rozhodnutí, které mě zaujalo, se týká možnosti zaměstnavatele kromě fyzického snižování počtu zaměstnanců také sjednat kratší pracovní dobu se všemi nebo některými z nich, pokud rozhoduje o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce. Jestliže zaměstnanec se sjednáním kratší pracovní doby nesouhlasí, je ve vztahu k němu dán důvod nadbytečnosti.¹⁰⁴ Uvedené řešení nastalé organizační změny lze podle mě považovat za flexibilní východisko, kdy zaměstnavatel nemá zájem na tom, aby propouštěl konkrétního zaměstnance pro nadbytečnost. Naopak polemizovat by se podle mě dalo nad rozhodnutím Nejvyššího soudu, který řešil případ, kdy u zaměstnavatele vyvstala potřeba sjednání delší pracovní doby, avšak zaměstnanec, který s takovou změnou pracovního poměru nesouhlasil, nebyl dle soudu nadbytečným vzhledem k tomu, že jeho práce se nestala nepotřebnou.¹⁰⁵ Zaměstnavateli tak v daném případě nebylo dáno legální východisko, jak pracovní poměr rozvázat. Pro zaměstnavatele by bylo jistě vhodnější takového zaměstnance proustit a zajistit si zaměstnance, který bude práci vykonávat v rozsahu jím potřebném namísto hledání dalšího zaměstnance vedle stávajícího k pouhému doplnění práce, jež není zaštitěna zaměstnancem stávajícím.

Jediným institutem, který právní řád v současné době nabízí k rozvázání pracovního poměru v případě, kdy motiv zaměstnavatele nespadá pod žádný z důvodů, jež mu zákoník práce za účelem výpovědi nabízí, je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Tento institut má nepochybně své nepostradatelné místo v právním řádu, jež může odrážet specifické požadavky

¹⁰² Ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012

¹⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016

stran a nastolit mezi stranami smírné řešení v záležitosti rozvázání pracovního poměru, avšak ne vždy je vůle stran se takto dohodnout a za tímto účelem by právní úprava měla poskytnout i další řešení, které by tolik nesvazovalo zaměstnavatele. Bližší náměty uvádím níže.

S hledem na výše uvedené nyní zodpovím a odůvodním výzkumnou otázku diplomové práce, zda je právní úprava týkající se rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele vyhovující a dostatečně flexibilní s ohledem na koncept flexicurity a za by měla případně de lege ferenda podstoupit nějaké změny. Během psaní diplomové práce jsem dospěla k názoru, že právní úprava není vyhovující a dostatečně flexibilní. Naopak ji považuji za poměrně rigidní, když stále vychází z pojetí ochrany zaměstnance ve smyslu, kdy spíše brání jakémukoli rozvázání pracovního poměru a nenabízí flexibilnější způsoby řešení. Mohla by tedy podstoupit určité změny, aby více odpovídala dnešnímu chápání konceptu flexicurity.

Na prvním místě chci vyzdvihnout uvažované zavedení možného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele i bez uvedení důvodu za současného poskytnutí zvláštní finanční kompenzace zaměstnanci nad rámec klasického odstupného ze zákonných důvodů¹⁰⁶. Tím, že je zaměstnavatel striktně svázán taxativním výčtem výpovědních důvodů, akorát dochází k všelijakým obcházením zákona, přičemž jedním z nich je právě zneužívání výpovědního důvodu pro nadbytečnost, pro který v daném případě často nejsou splněny předpoklady a výpověď je ve svém důsledku neplatná, byť by se situace dala řešit i lépe. Zaměstnavatel, který o příslušného zaměstnance nestojí, je stejně vždy schopen práci zaměstnanci znepríjemnit takovým způsobem, že jej nepřímo donutí odejít ze své vůle. Přepjatá ochrana zaměstnance zde tedy podle mě není namístě, když lze vzájemné postavení vyrovnat tak, že zaměstnavatel by mohl rozvázat pracovní poměr i bez důvodu, popř. bez důvodu zvláštního zřetele hodného dle zákoníku práce, přičemž zaměstnanec by zůstal dostatečně chráněn tím, že by mu v této souvislosti bylo poskytnuto zvláštní odchodné.

V práci také rozebírám otázku výpovědní doby, která v současnosti činí 2 měsíce a počítá se až od měsíce následujícího po měsíci, kdy byla výpověď podána. Natavením počátku výpovědní doby až od následujícího měsíce pak vznikají nedůvodné rozdíly v době jejího trvání. Jsem názoru, že příhodnější by bylo vázat počátek této doby na její doručení druhé straně. Další otázkou, která vyvstává s výpovědní dobou, je nastavení její délky na 2 měsíce. Tato doba se může jevit jako příliš dlouhá nebo naopak krátká. Nebylo by tedy od věci délku výpovědní doby odstupňovat v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Patrně jiný

¹⁰⁶ Ustanovení § 67 zákoníku práce.

význam má určité zaměstnání pro zaměstnance, který je u zaměstnavatele zaměstnán již třicet let a pro někoho, kdo do zaměstnání sotva nastoupil.

Dále myslím, že by bylo praktické do zákoníku práce zavést institut tzv. vykoupení se z výpovědní doby, kdy v případě, že by jedna ze stran z nějakého důvodu nedodržela zákonnou délku výpovědní doby, poskytla by druhé straně peněžité vyrovnání ve výši průměrného výdělku odpovídající době, o niž byla výpovědní doba zkrácena.

Závěrem podotýkám, že nesouhlasím s koncepcí současné právní úpravy, co se týče eventuálního obnovení pracovního poměru v případě sporu o platnost jeho rozvázání. Myslím, že v takovém případě již nemá smysl pracovní poměr obnovovat vzhledem k tomu, že vztahy mezi subjekty už jsou na to příliš narušeny.

Hypotéza diplomové práce, že současná právní úprava týkající se rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele není vyhovující z hlediska konceptu flexicurity, se mi tedy potvrdila. Právní úprava je v mnohých aspektech příliš rigidní a nezohledňuje aktuální potřeby na trhu práce volající po větší smluvní volnosti.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

- JANOUSĚK, Michal. *Ochrana slabší smluvní strany v občanském zákoníku*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018. 275 s.
- KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. 313 s.
- GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. 1. vydání. Brno: CP Books, 2005. 378 s.
- GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014. 368 s.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: auditorium, 2009. 189 s.
- BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2010. 224 s.
- FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vydání. Ostrava: Key Publishing, 2010. 106 s.
- BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 316 s.

Komentáře

- HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 879 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. 1613 s.
- MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III (§ 419-654)*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014. 1234 s.
- LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I: obecná část (§ 1-654): komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. 2400 s.

Odborné články

Telec, Ivo. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*, 2014, roč. 12, č. 7, s 18.

Pichrt, Jan. Meze liberalizace v pracovním právu – parametr proměnný v čase. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*, 2011, roč. 9, č. 9, s 327.

JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*, 2015, roč. 22, č. 1, s. 37 – 39.

BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*, 2009, roč. 7, č. 10, s 352.

ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, roč. 17, č. 3, s. 19 – 23.

Internetové stránky

ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Forma právních jednání – I* [online]. pravni prostor.cz, 28. července 2015 [cit. 25. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/rekodifikace/vyklad-pravnich-jednani-i>>.

FETTER, Richard W. *Nabídka nové práce odvolanému vedoucímu zaměstnanci a výpověď pro nadbytečnost* [online]. bulletin-advokacie.cz, 31. ledna 2017 [cit. 23. února 2019]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/nabidka-nove-prace-odvolanemu-vedoucimuzamestnanci-a-vypoved-pro-nadbytecnost>>.

JOUZA, Ladislav. *Právní jednání podle zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 5. května 2017 [cit. 25. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-jednani-podle-zakoniku-prace-105861.html?mail>>.

Sněmovní tisk 903: Novela z. - zákoník práce – EU [online]. psp.cz, [cit. 27. února 2019]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>>.

Přehled pozměňovacích návrhů poslanců ODS, TOP 09 a ANO k načtení do návrhu tzv. koncepční novely ZP (sněmovní tisk č. 903) [online]. oskovo.cz, 2017 [cit. 3. května 2019]. Dostupné na <https://www.oskovo.cz/sites/default/files/upload/aktuality/soubory/prehled_pozmenovacich_navrhu_pripravenych_poslanci_ods_top_09_a_ano_k.nacteni_01_03_2017_s_argumentaci_c_mkos.pdf>.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. apps.odok.cz, 17. srpna 2018 [cit. 10. května 2019]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>.

MURPHY, Michael. *Can You Be Fired Over a Personality Conflict? What You Need to Know about At-Will Employment* [online]. hg.org, [cit. 6. června 2019]. Dostupné na <<https://www.hg.org/legal-articles/can-you-be-fired-over-a-personality-conflict-what-you-need-to-know-about-at-will-employment-44071>>.

Judikatura

Nález Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2735/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 2012/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. prosince 2015, sp. zn. 21 Cdo 317/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2009, 21 Cdo 4999/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2015, sp. zn. 21 Cdo 3777/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 1790/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 531/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 2013, sp. zn. 21 Cdo 2152/2012

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. ledna 2010, *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main*, C-229/08, Sb. rozh. I-00001, bod 39.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. září 2011, *Reinhard Prigge a další proti Deutsche Lufthansa AG*, C-447/09, Sb. rozh. I-08003, bod 94 – 97.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. října 2010, *Gisela Rosenblatt proti Oellerking Gebäudereinigungsges*, C-45/09, Sb. rozh. I-09391, bod 53.

Anotace

Diplomová práce se věnuje tématu rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu nadbytečnosti. Cílem práce je nastínit mantinely tohoto výpovědního důvodu za současného rozboru jednotlivých institutů s touto výpovědí souvisejících. Práce rovněž zmiňuje, jak se může zaměstnanec bránit, pokud je taková výpověď neoprávněná. Současně diplomová práce hodnotí stav právní úpravy s ohledem na koncept flexicurity a nabízí různé varianty řešení ve formě zavedení dílčích institutů, jež by lépe zohlednily požadavky společnosti na problematiku rozvázání pracovního poměru.

Annotation

This diploma thesis is focused on termination of employment from the employer's side due to redundancy. The objective is to show limits of such a reason when analyzing particular terms, as well as employees' protection in case of not legitimate termination. It also evaluates current law status from the flexicurity point of view and describes various solutions using partial tools what reflects better the society demands on termination of employment aspects.

Klíčová slova

rozvázání pracovního poměru, výpověď, nadbytečnost, flexicurita, ochrana zaměstnance, zaměstnavatel

Key words

termination of employment, notice, redundancy, flexicurity, employee's protection, employer