

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva

DIPLOMOVÁ PRÁCE

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

Zpracovala: Bc. Natálie Holopírková

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Martin Janák

Plzeň 2021

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Natálie HOLOPÍRKOVÁ**  
Osobní číslo: **R17M0085P**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Téma práce: **Rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů**  
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pracovní poměr
3. Historický exkurz
4. Výpověď z pracovního poměru
5. Výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů
6. Povinnosti zaměstnavatele související s výpovědí z pracovního poměru z organizačních důvodů
7. Judikatura
8. Komparace se slovenskou právní úpravou
9. Úvahy de lege ferenda
10. Závěr

Rozsah diplomové práce:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8
- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., Základy pracovního práva, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Martin Janák**  
Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **25. června 2020**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2021**



**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



**Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 2. září 2020

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro tuto práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Plzni dne 30. 3. 2021

Bc. Natálie Holopírková

## Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat JUDr. Martinovi Janákovi za cenné rady, pomoc a připomínky při zpracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině, především mamince, také přátelům a partnerovi za neutuchající podporu, kterou mi poskytovali po celou dobu mého studia.

## Obsah

Úvod.....	1
1. Pracovní poměr.....	3
1.1. Stručná charakteristika pracovněprávních vztahů.....	3
1.2. Esenciální náležitosti pracovního poměru.....	4
2. Historický exkurz .....	7
2.1. Stručný vývoj pracovního práva.....	7
2.2. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce .....	8
2.3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce .....	10
3. Výpověď z pracovního poměru.....	11
3.1. Doručování výpovědi .....	13
3.1.1. Doručování zaměstnancem zaměstnavateli.....	13
3.1.2. Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci.....	13
3.2. Výpovědní doba .....	16
3.2.1. Délka výpovědní doby.....	16
4. Výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů.....	18
4.1. Výpovědní důvod dle § 52 písm. a), ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část.....	19
4.2. Výpovědní důvod dle § 52 písm. b), přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.....	22
4.3. Výpovědní důvod dle § 52 písm. c), stane-li se zaměstnanec nadbytečným .....	25
4.3.1. Rozhodnutí o organizační změně .....	26
4.3.2. Existence příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance .....	28
4.3.3. Stav nadbytečnosti.....	31
4.3.4. Výběr propouštěného zaměstnance a zákaz diskriminace .....	32
4.3.4.1. Zákaz diskriminace z důvodu věku .....	33
4.3.5. Rozvázání pracovního poměru výpovědí podle fikce nadbytečnosti ..	35
4.3.6. Znovuobnovení zrušeného pracovního místa.....	36
4.4. Hromadné propouštění .....	38

4.5.	Zákaz výpovědi zaměstnanci ze strany zaměstnavatele v tzv. ochranné době .....	42
4.5.1.	Výjimky ze zákazu výpovědi .....	45
4.5.2.	Výjimka z ochranné doby u výpovědního důvodu dle § 52 písm. a).. .....	45
4.5.3.	Výjimka z ochranné doby u výpovědního důvodu dle § 52 písm. b).. .....	46
4.6.	Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.....	47
4.6.1.	Zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu umožní v práci pokračovat .....	48
4.6.2.	Zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu neumožní v práci pokračovat .....	50
4.6.3.	Zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání.....	51
5.	Povinnosti zaměstnavatele související s výpovědí z pracovního poměru z organizačních důvodů.....	52
5.1.	Odstupné.....	52
5.1.1.	Výše odstupného u výpovědi z organizačních důvodů .....	53
5.1.2.	Výplata odstupného .....	54
5.1.3.	Vrácení odstupného .....	54
5.2.	Potvrzení o zaměstnání.....	54
5.3.	Posudek o pracovní činnosti.....	55
5.4.	Důsledky nesplnění povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek.....	56
6.	Judikatura .....	58
6.1.	Vymezení pojmu „část“ zaměstnavatele .....	58
6.2.	Nadbytečnost zaměstnance.....	59
6.3.	Diskriminace z důvodu věku v souvislosti s odstupným .....	61
6.4.	Rozhodnutí o organizačních změnách u zaměstnavatele (právnícké osoby), činí hlavně jeho statutární orgán, případně osoby statutárním orgánem pověřené .....	62

6.5.	Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci posudek o pracovní činnosti, ačkoli bylo požádáno o vydání až po rozvázání pracovního poměru.....	63
7.	Komparace se slovenskou právní úpravou.....	64
7.1.	Výpověď.....	64
7.2.	Výpovědní doba.....	64
7.3.	Výpovědní důvody.....	65
7.3.1.	Výpověď z organizačních důvodů.....	66
7.4.	Odstupné.....	67
7.4.1.	Odstupné u výpovědi z organizačních důvodů.....	67
8.	Úvahy de lege ferenda.....	68
8.1.	Délka výpovědní doby.....	68
8.2.	Tzv. vykoupení ze zaměstnání.....	69
8.3.	Výpověď z organizačních důvodů.....	70
	Závěr.....	71
	Resumé.....	74
	Seznam použitých zkratk:.....	75
	Seznam použitých zdrojů:.....	76
	Monografie:.....	76
	Právní předpisy:.....	77
	Zahraniční právní předpisy:.....	78
	Odborné články:.....	78
	Soudní rozhodnutí:.....	78
	Internetové zdroje:.....	81



## Úvod

Diplomová práce pojednává o problematice právní úpravy rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů. Obecně výpověď z pracovního poměru je jednostranné právní jednání, které má za následek rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Během svého života se většina lidí s výpovědí setkala, ať už z pozice zaměstnavatele, anebo zaměstnance.

Cílem diplomové práce je vytvořit ucelený obraz dané problematiky, tedy nejen uvést problematiku výpovědi a výpovědní doby, ale především vytvořit komplexní náhled na výpověď z organizačních důvodů. Současně doufám, že diplomová práce bude pro čtenáře přínosná a věřím, že by mohla v určitých kruzích fungovat jako příručka pro zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. Mohla by být přínosem i pro zaměstnance, jelikož s danou výpovědí se vážou i určité povinnosti na straně zaměstnavatele.

Při zpracování práce využiji zejména teoretické metody, především metodu deskriptivní, analytickou, syntetickou a samozřejmě i komparativní. Při sepisu diplomové práce budu vycházet především z aktuální právní úpravy a soudní judikatury, dále využiji komentované publikace zákoníku práce, články z odborných periodik a odbornou literaturu.

Diplomová práce je členěna do osmi kapitol, kdy první kapitola uvádí velmi stručnou charakteristiku pracovněprávního vztahu a zahrnuje podstatné náležitosti pracovního poměru. Druhá kapitola se týká historie, a to především z hlediska historické regulace rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. Následující, třetí kapitola, upravuje výpověď jako takovou.

Čtvrtá kapitola, která je stěžejní kapitolou diplomové práce, zahrnuje jednotlivé výpovědní důvody týkající se organizačních změn a jejich předpoklady. Současně poskytuje stručný náhled na problematiku s tím související, opomenuto není ani hromadné propuštění, zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem či neplatné rozvázání pracovního poměru.

Neméně důležité téma obsahuje pátá kapitola, která je zaměřena na povinnosti zaměstnavatele, které jsou mu zákoníkem práce uloženy v případě

rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. Jedná se především o odstupné, potvrzení o zaměstnání a eventuálně i posudek o pracovní činnosti a případné následky nesplnění povinností. Následuje kapitola s názvem judikatura, jež obsahuje vybraná rozhodnutí českých soudů, která jsou zaměřena nejen na výpověď z organizačních důvodů, ale i na problematiku s ní související. Předposlední kapitola, tedy sedmá, je zaměřena na komparaci české právní úpravy výpovědi z organizačních důvodů se slovenskou právní úpravou. A poslední kapitola je věnována úvahám de lege ferenda, tedy jak by instituty výpovědi, výpovědní doby a výpovědi z organizačních důvodů mohly být v budoucnu upraveny.

## 1. Pracovní poměr

Pracovní poměr je smluvní vztah, který je jedním ze základních pracovněprávních vztahů, stejně tak jako právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovněprávní vztahy jsou složeny ze tří primárních prvků, a těmi jsou subjekt, obsah a objekt.<sup>1</sup>

### 1.1. Stručná charakteristika pracovněprávních vztahů

Mezi subjekty pracovněprávních vztahů řadíme zaměstnance na straně jedné a zaměstnavatele na straně druhé, které definuje ve svém § 6 a 7 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále „zákoník práce“). „*Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“<sup>2</sup> Zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak i osoba právnická. Zákoník práce nikterak neupravuje způsobilost subjektů, subsidiárně se tedy použije zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále „občanský zákoník“), konkrétně ustanovení § 15, které definuje právní osobnost a svéprávnost.<sup>3</sup> Ačkoliv dle ustanovení § 23 občanského zákoníku má fyzická osoba právní osobnost od narození až do smrti a právnická osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku, a to dle § 118 občanského zákoníku, v oblasti základních pracovněprávních vztahů se aplikuje jiné pravidlo týkající se zaměstnance.<sup>4</sup> Využijeme zde pravidlo upravené v občanském zákoníku, které stanoví, že k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu se může zavázat nezletilý, který dovršil patnáct let věku. Je zde i ujednání týkající se dne nástupu do práce. Nesmí jím být den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.<sup>5</sup> Znamená to tedy, že pro potřeby základních pracovněprávních vztahů dovršením patnácti let věku, získá fyzická osoba právní osobnost jako zaměstnanec, a na základě toho může fyzická osoba figurovat v pracovněprávních vztazích.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5. str. 1

<sup>2</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 6 - 7

<sup>3</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 15

<sup>4</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 23, § 118

<sup>5</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 35

<sup>6</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3. str. 17

*„Obsahem pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti subjektů.“<sup>7</sup>*

Práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů jsou obsaženy v právních předpisech, ale mohou být dále zahrnuty ve smlouvách či vnitřních předpisech. Primární povinnosti vyplývající z pracovního poměru jsou upraveny v § 38 zákoníku práce.<sup>8</sup> Mezi ně patří například povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu (nebo plat). Naopak zaměstnanec je povinen dle pokynů zaměstnavatele konat práci osobně podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které zaměstnanci vyplývají z pracovního poměru.<sup>9</sup>

Výkon závislé práce je objektem základních pracovněprávních vztahů.<sup>10</sup> Zákoník práce definuje v § 2 závislou práci jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. *„Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“<sup>11</sup>*

## **1.2. Esenciální náležitosti pracovního poměru**

Nyní se dostáváme k vysvětlení samotného pojmu pracovní poměr. Zákoník práce neudává přesnou definici či charakteristiku pojmu pracovní poměr, přesto si jej můžeme odvodit. V podstatě se jedná o právní vztah, který je závazkový a vzniká souhlasným projevem vůle dvou stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, kdy po jeho uzavření vzniká vztah nadřazenosti zaměstnavatele a podřazenosti zaměstnance, jež je jedním z hlavních znaků závislé práce. Pracovní poměr, jak již bylo řečeno výše, je druh pracovněprávního vztahu a upravuje jej část druhá zákoníku práce. Jedná se o pracovněprávní vztah, který řadíme do oblasti práva soukromého.

---

<sup>7</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3. str. 17

<sup>8</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3. str. 17

<sup>9</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 38

<sup>10</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3. str. 17

<sup>11</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 2

Zakládajícím dokumentem pracovního poměru je pracovní smlouva, která je uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V některých případech se pracovní poměr zakládá jmenováním na vedoucí pracovní místo. A to například u jmenování vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu apod.<sup>12</sup>

Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, ve kterém je vyjádřen souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance, které směřuje ke vzniku, neboli k uzavření pracovního poměru.<sup>13</sup> V ustanovení § 34 zákoníku práce jsou obsaženy esenciální náležitosti, které musí být mezi smluvními stranami ujednány, mezi tyto náležitosti patří:

- druh práce,
- místo nebo místa výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Bez těchto náležitostí nemůže dojít k platnému uzavření pracovní smlouvy.<sup>14</sup> Dále je zde stanovena písemná forma pracovní smlouvy a povinnost, aby každá ze smluvních stran obdržela jedno vyhotovení této pracovní smlouvy.<sup>15</sup> V případě, že dojde k nedodržení formy, je zde možnost dovolat se neplatnosti, a to pouze za předpokladu, že nebylo již započato s plněním.<sup>16</sup>

Druh práce neboli pracovní pozice je jednou ze základních náležitostí pracovní smlouvy, kterou se určuje náplň práce zaměstnance, a kterou je zaměstnanec povinen ve svém pracovním poměru vykonávat.<sup>17</sup> V praxi se také často vyskytuje dokument nazvaný pracovní náplň, neboli popis práce. Zde jsou přesněji vymezeny pracovní úkoly, které patří mezi povinnosti zaměstnance vykonávat v rámci sjednaného druhu práce.<sup>18</sup>

---

<sup>12</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 33

<sup>13</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 210

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 173

<sup>15</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 34

<sup>16</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 20

<sup>17</sup> JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. Právo a management. ISBN 978-80-87974-19-3. str. 26

<sup>18</sup> tamtéž

Mezi další důležité náležitosti pracovní smlouvy patří stanovení místa nebo míst výkonu práce. Zaměstnavatel má právo i povinnost přidělovat zaměstnanci práci pouze v rámci sjednaného místa výkonu práce.<sup>19</sup> Místo výkonu práce určuje rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Změna místa výkonu práce je možná, ovšem pouze se souhlasem zaměstnance.<sup>20</sup>

Sjednání dne nástupu do práce je další podstatnou náležitostí, která nesmí být v pracovní smlouvě opomenuta, a to z toho důvodu, že tímto dnem vzniká pracovní poměr. V případě, že ve sjednaný den zaměstnanec nenastoupí, má zaměstnavatel možnost odstoupit od pracovní smlouvy. Výjimkou je pouze situace, kdy zaměstnanci bránila v nástupu překážka v práci, o které se zaměstnavatel do týdne dozví. Pokud zaměstnavatel od smlouvy odstoupí, hledí se na ni jako kdyby nikdy uzavřena nebyla. Pracovní smlouva je tedy zrušena ex tunc.<sup>21</sup>

S termínem pracovní poměr souvisí i další důležitá ustanovení zákoníku práce, jako například zkušební doba, změny pracovního poměru, či pracovní poměr na dobu určitou, která nejsou klíčovými pojmy vzhledem k zaměření diplomové práce. Tato stručná charakteristika pracovního poměru je z hlediska tématu práce přehledná a dostačující.

---

<sup>19</sup> ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. str. 44

<sup>20</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 213

<sup>21</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2. str. 129

## 2. Historický exkurz

Tato kapitola se nezabývá detailním vývojem pracovního práva na našem území od starověkého Říma až k současné pracovněprávní úpravě, ale obsahem kapitoly je velice stručný exkurz, kdy hlavním cílem kapitoly je spíše zaměření na historickou regulaci rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů.

Je však třeba konstatovat, že v ustanoveních týkajících se výpovědi z organizačních důvodů nedošlo v posledních 30 letech k žádným výrazným změnám.

### 2.1. Stručný vývoj pracovního práva

Základy pracovního práva můžeme nalézt již ve starověkém Římě, a to námezdní smlouvu (*locatio conductio operarum*), kdy námezdní pracovník (*locator*), poskytoval určité služby, a to dle zaměstnavatele (*conductor*).<sup>22</sup> Prvním významným dokumentem na našem území byl bezpochyby *Ius regale montanorum*, neboli horní zákoník, který byl vydán Václavem II. mezi lety 1300 – 1305.<sup>23</sup>

K první modernější úpravě pracovních vztahů přispěl Všeobecný zákoník občanský, známý jako ABGB, vydaný v roce 1811, který v hlavě XXVI. upravoval námezdní smlouvu. V roce 1916 došlo k významné novelizaci této hlavy, která zavedla dva smluvní typy, a to smlouvu služební a smlouvu o dílo.<sup>24</sup> ABGB dále upravoval i možnost výpovědi, kdy výpovědní lhůta trvala obvykle 14 dnů a musela být pro obě smluvní strany stejná.<sup>25</sup>

K významnějšímu přepracování předpisů týkající se pracovního práva došlo až během právní dvoutletky.<sup>26</sup> Během let byla upravena různá odvětví, týkající se pracovněprávních vztahů.<sup>27</sup> Avšak pracovní právo nebylo sjednocené, bylo zde možno nalézt rozdílné úpravy týkající se vzniku, změny, zániku (výpovědních lhůt).

---

<sup>22</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2. str. 42

<sup>23</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2. str. 42 – 46

<sup>24</sup> tamtéž

<sup>25</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 20

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 23 – 24

<sup>27</sup> tamtéž

Pracovní právo byl nesourodý, mnohdy těžko přehledný a obtížně použitelný komplex právních norem, a tak mělo dojít ke kodifikaci pracovního práva.<sup>28</sup>

## 2.2. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Snahy o sjednocení pracovního práva vyvrcholily roku 1965, přijetím zákoníku práce, tedy zákona č. 65/1965 Sb., (dále jen „starý zákoník práce“), který nabyl účinnosti 1. 1. 1966. Starý zákoník práce představoval jednotnou úpravu pracovněprávních vztahů a mezi jeho hlavní znaky můžeme řadit především jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění právní úpravy. Starý zákoník práce byl komplexní úpravou pracovněprávních vztahů a jednalo se o úpravu samostatnou.<sup>29</sup>

Starý zákoník práce upravoval výpověď, která musela být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak byla neplatná. Výpovědi mohl rozvázat pracovní poměr pracovník i organizace, a výpovědní lhůta byla stejně dlouhá pro pracovníka i organizaci a její délka byla odvozena od věku pracovníka. Výpovědní lhůta jeden měsíc byla stanovena u pracovníků do 30 let věku, výpovědní lhůta dva měsíce u pracovníků od 30 let do 40 let věku a tři měsíce u pracovníka staršího 40 let věku. Byl zde upraven taxativně stanovený okruh výpovědních důvodů na straně pracovníka i na straně organizace. Mezi ně byly poprvé zahrnuty i výpovědní důvody, které se týkaly organizačních změn, jež byly upraveny v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a), b), c) a zněly následovně:

- a) *„ruší-li se nebo přemísťuje-li se organizace nebo její část,*
- b) *zaniká-li organizace sloučením nebo rozdělením nebo převádí-li se samostatná organizační jednotka do jiné organizace a přejímající organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle sjednané pracovní smlouvy*
- c) *stane-li se pracovník pro organizaci nadbytečným vzhledem ke změně jejích úkolů, technického vybavení nebo jiným organizačním změnám.“<sup>30</sup>*

Starý zákoník práce v ustanovení § 47 obsahoval povinnosti na straně organizace, která společně s národním výborem pomáhala zaměstnanci při hledání

---

<sup>28</sup> KADLECOVÁ, Marta. *Vývoj českého soukromého práva*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. Právní dějiny. ISBN 80-86432-83-1. str. 211

<sup>29</sup> ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. str. 21

<sup>30</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 44 an.



či získání nového zaměstnání, jednalo-li se o výpověď z organizačních důvodů. Dále měla organizace povinnost například vůči osamělé těhotné pracovníci, jestliže došlo k výpovědi z organizačních důvodů, zajistit nové zaměstnání, které pro ni bylo vhodné. Výpovědní lhůta skončila, až organizace danou povinnost splnila, ovšem pokud se se zaměstnancem nedohodla jinak.<sup>31</sup>

Do konce roku 1988 žádné velké změny v ustanoveních, které se týkaly výpovědi z organizačních důvodů nebo výpovědní lhůty, nastaly. Avšak od 1. 1. 1989 došlo ve starém zákoníku práce k určitým změnám, a to na základě novelizace provedené zákonem č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. Ustanovení § 45 starého zákoníku práce, které obsahovalo výpovědní lhůtu, bylo změněno, a to nejen terminologicky, ale i obsahově. Od 1. 1. 1989 ustanovení § 45 obsahovalo výpovědní dobu a stanovovalo, oproti předchozí úpravě, její délku jednotně na 2 měsíce.<sup>32</sup> Ke drobné změně došlo také u výpovědi z organizačních důvodů. Výpovědní důvod dle ustanovení § 46 písm. a) zůstal beze změny. K nepatrné změně došlo u písm. b). Dále došlo ke změně v daném ustanovení u písm. c), které bylo nově upraveno tak, že lze podat výpověď, jestliže se pracovník stane nadbytečným, a to vzhledem k rozhodnutí organizace (nebo příslušného orgánu) o změně jejich úkolů, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.<sup>33</sup>

Na základě novelizace provedené zákonem č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, došlo s účinností od 1. 2. 1991 ke změně u výpovědní doby, a to tak, že u výpovědi z organizačních důvodů činí výpovědní doba tři měsíce. Další změna v ustanovení § 46 starého zákoníku práce nabyla účinností 1. 1. 2001 a jednalo se o změny v písm. a) a b).<sup>34</sup> Znění daného ustanovení bylo takové, v jakém zůstalo i do dnešního dne.

Starý zákoník práce ve svém ustanovení § 46 odst. 1 zněl následovně:

- a) *„ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- b) *přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*

<sup>31</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 47

<sup>32</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 44 an. [online]. [20. 10. 2020] Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

<sup>33</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 46

<sup>34</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 46, [online]. [20. 10. 2020] Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

c) *stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.*<sup>35</sup>

### **2.3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

Přijetím nového zákoníku práce došlo k liberalizaci pracovněprávních vztahů, došlo k odstranění kogentnosti a tedy k větší smluvní volnosti a k přijetí nového principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Z hlediska praxe byl nový zákoník práce považován zčásti za kogentní, a tak nebyla původní představa naplněna. Nejen z tohoto důvodu byl již několikrát novelizován a podstatnou novelou byla tzv. legislativně technická novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1. 1. 2008. Touto novelizací došlo k odstranění nedostatků či k upřesnění nejasností některých ustanovení.<sup>36</sup> Během roku 2006 došlo k podání několika ústavních stížností, se kterými se Ústavní soud musel vypořádat. Ústavní soud zavedl princip subsidiarity na místo principu delegace mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem.<sup>37</sup>

Zákoník práce začlenil výpověď, výpovědní dobu a výpovědní důvody do ustanoveních § 50 – 54, kdy navázal na úpravu starého zákoníku práce a rovněž zavedl, že výpověď musí být písemná. Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, avšak nerozlišuje oproti předchozí úpravě délku výpovědní doby u výpovědi z organizačních důvodů. Rovněž zavedl taxativní výčet výpovědních důvodů, kdy organizační důvody jsou specifikovány v ustanovení § 52 písm. a), b), c). Znění těchto výpovědních důvodů zůstalo stejné jako u starého zákoníku práce (s účinností od 1. 1. 2001). Novelou zákoníku práce, účinnou od 1. 1. 2012, došlo k přidání úpravy týkající se výpovědní doby. Zákoník práce připouští, že může být prodloužena, a to na základě písemné smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 46

<sup>36</sup> ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. str. 28 – 29

<sup>37</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>38</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

### 3. Výpověď z pracovního poměru

Následující kapitola se bude věnovat výpovědi z pracovního poměru obecně, tedy bude se jednat o stručnou charakteristiku daného způsobu rozvázání pracovního poměru.

Než dojde ke stručné charakteristice výpovědi z pracovního poměru, je nutné rozlišit následující pojmy, které zákoník práce obsahuje, a tedy skončení pracovního poměru a rozvázání pracovního poměru. Pod skončením pracovního poměru řadíme všechny způsoby, kterým pracovní poměr končí. Ve světle zákoníku práce to tedy znamená, že se jedná o skončení ze strany zaměstnavatele, ale i zaměstnance, dále sem patří dohoda, výpověď, ale i smrt zaměstnance či v důsledku vyhoštění cizince a další. Oproti tomu pojem rozvázání pracovního poměru je vymezen v užším smyslu. Rozvázat pracovní poměr lze pouze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, přičemž k tomuto rozvázání může dojít jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance.<sup>39</sup>

Výpověď z pracovního poměru je jedním ze způsobů rozvázání pracovního poměru. Jedná se o jednostranné právní jednání, jež může učinit zaměstnavatel, ale i zaměstnanec.<sup>40</sup> Zákoník práce stanovuje formu výpovědi na pouze písemnou. Pokud není dodržena forma, k tomuto jednání se nepřihlíží a považuje se za zdánlivé právní jednání. O právním jednání, které je zdánlivé můžeme říci, že se na něj hledí, jakoby vůbec učiněno nebylo.<sup>41</sup>

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo dokonce bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel touto možností nedisponuje, jelikož je omezen taxativně vymezenými výpovědními důvody, které jsou uvedeny v zákoníku práce v ustanovení § 52.<sup>42</sup> Pokud by došlo k tomu, že zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z jiného důvodu než ze zákonem stanoveného, nebo důvod

---

<sup>39</sup> PORUBIAKOVÁ, Václava. *Pracovní právo praktické*. Praha: Academia, 2015. ISBN 978-80-200-2543-2. str. 84

<sup>40</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 35

<sup>41</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 285

<sup>42</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 50

neuvedl vůbec, jednalo by se o absolutní neplatnost uvedeného jednání.<sup>43</sup> Zaměstnavatel ve výpovědi musí výpovědní důvod náležitě vymežit, aby nedošlo k záměně s jiným výpovědním důvodem. Toto vymezení je podstatné i z hlediska toho, aby bylo zřejmé, zda se jedná o důvod, pro který lze výpověď ze strany zaměstnavatele podat. A zároveň, aby bylo evidentní, na jakých skutkových okolnostech se zakládá. Je důležité vylíčit skutečnosti a zároveň je subsumovat pod jednotlivé skutkové podstaty výpovědních důvodů, které jsou uvedeny ve zmíněném § 52 zákoníku práce. Skutkové vymezení je zcela zásadní a mělo by být dostatečně specifikované a srozumitelné, aby nenastaly pochybnosti, jaký výpovědní důvod byl v daném případě zaměstnavatelem uplatněn.<sup>44</sup> Zákoník práce dále naopak neumožňuje dodatečné změny výpovědního důvodu.<sup>45</sup> Pokud výše uvedené podmínky nebyly splněny a výpovědní důvod nebyl určitě nebo srozumitelně vymezen, je zde třeba využít výkladu projevu vůle<sup>46</sup>, která byla upravena ve výpovědi. Během výkladu právního jednání bude využito ustanovení občanského zákoníku, které o výkladu právních jednání stanovuje, že se posuzují dle svého obsahu.<sup>47</sup> Cílem je tedy zjištění úmyslu zaměstnavatele v projevu své vůle a zároveň způsob pochopení projevu vůle zaměstnancem. Pokud nedojde k odstranění nedostatků nebo nebude možné v jeho určitosti či srozumitelnosti odstranit ani výkladem projevu vůle, bude se jednat o zdánlivé právní jednání, ke kterému se nepřihlíží.<sup>48</sup> S tímto se ztotožnil i Nejvyšší soud svým rozsudkem sp. zn. 3 Cdon 946/96 tak, že „pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.“<sup>49</sup>

Nejvyšší soud připouští i možnost uvedení více výpovědních důvodů v jedné výpovědi, a to na základě rozsudku ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.<sup>50</sup>

---

<sup>43</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 300

<sup>44</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 300

<sup>45</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 50 odst. 4

<sup>46</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 555 – 556

<sup>47</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 555

<sup>48</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 301

<sup>49</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96

<sup>50</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

Zákoník práce dále upravuje i možnost odvolání výpovědi, a to pouze se souhlasem druhé smluvní strany. U obou úkonů, odvolání výpovědi a souhlas s jejím odvoláním, je stanovena písemná forma.<sup>51</sup> Nedodržení písemné formy má za následek neplatnost, a to zpravidla neplatnost relativní.<sup>52</sup>

### **3.1. Doručování výpovědi**

#### **3.1.1. Doručování zaměstnancem zaměstnavateli**

Zákoník práce upravuje formu doručování písemností týkajících se skončení pracovního poměru. V případě doručování písemnosti zaměstnance zaměstnavateli jde zpravidla o osobní předání v místě jeho sídla. Zaměstnavatel je povinen, na žádost zaměstnance, doručení potvrdit. Pokud zaměstnavatel odmítne písemnost převzít, neposkytne součinnost či se bude jinak snažit znemožnit doručování písemnosti v místě jeho sídla (nebo v místě jeho podnikání), považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takovéto skutečnosti došlo. Písemnost zaměstnavateli může být doručena také prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací<sup>53</sup> či držitelem poštovní licence, nebo prostřednictvím jakékoli jiné osoby, která bude ochotna písemnost doručit. Dále ji lze doručit osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele nebo vedoucímu zaměstnanci, který je zaměstnanci, jenž písemnost doručuje, nadřízen.<sup>54</sup> Na základě novelizace provedené zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákoník práce s účinností od 30. 7. 2020, umožňuje doručení písemnosti do datové schránky zaměstnavatele, pokud s tím souhlasil. Za den dodání takovéto písemnosti se považuje den, kdy byla písemnost doručena.<sup>55</sup>

#### **3.1.2. Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci**

Doručování písemností týkajících se skončení pracovního poměru, tedy výpovědi, odvolání výpovědi a souhlasů s výpovědí, musí být zaměstnavatelem doručeno zaměstnanci do vlastních rukou.<sup>56</sup> Výpověď musí být opatřena

---

<sup>51</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 50 odst. 5

<sup>52</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 302

<sup>53</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 337

<sup>54</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003

<sup>55</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 337

<sup>56</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 334

vlastnoručním podpisem zaměstnavatele a nelze jej nahradit mechanickými prostředky, kterým je například podpisové razítko.<sup>57</sup>

Na základě výše uvedené novely zákoníku práce došlo ke změně § 334 odst. 2 zákoníku práce, a to tak že, pokud není možné doručit zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, je zde možnost doručit zaměstnanci kdekoliv bude zastižen, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím datové schránky.<sup>58</sup> Nově zavedený postup je jednodušší oproti předchozí úpravě a uvedený výčet možností nestanovuje pořadí jejich užití. Dřívější úprava definovala, že zaměstnavatel mohl doručovat poštou pouze za předpokladu, že nebylo možné písemnost doručit osobně na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv jinde bude zastižen nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.<sup>59</sup>

Pokud je zaměstnanci doručováno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, bude se doručovat na adresu, kterou pro tyto účely zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil. Na straně zaměstnance tedy vzniká povinnost nahlásit správné údaje, díky čemuž nevznikají zaměstnavateli problémy se zjišťováním doručovací adresy. Zákoník práce upravoval i lhůtu k uložení zásilky, a to 10 pracovních dnů. Avšak zde vznikal rozpor mezi podmínkami České pošty, která stanovovala standardní lhůtu k uložení zásilky na 15 kalendářních dní. Tento rozpor byl také odstraněn výše zmíněnou novelou, takže pokud nebyl zaměstnanec při doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zastižen, má možnost si písemnost vyzvednout ve lhůtě 15 kalendářních dnů. Pokud nedojde k jejímu vyzvednutí, posledním dnem této lhůty se bude považovat za doručenu.<sup>60</sup> Pokud zaměstnanec odmítne převzetí či neposkytne součinnost, čímž znemožní doručení písemnosti, bude se písemnost považovat za doručenu. Novela ponechala povinnost být poučen doručovatelem o následcích odmítnutí převzetí písemnosti, ale odstranila potřebu vyhotovovat písemný záznam o poučení zaměstnance.<sup>61</sup> V případě osobního doručování zaměstnanci prováděné

---

<sup>57</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018

<sup>58</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 334

<sup>59</sup> ŘÍČÁNEK, Matěj, Co přináší novela zákoníku práce? *Bullutin advokacie*, 2020, č. 7-8, str. 17, ISSN 1210-6348

<sup>60</sup> tamtéž

<sup>61</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 336 odst. 4

zaměstnavatelem, si nelze vyhradit, že listinu zaměstnanec převezme až poté, co se seznámí s jejím obsahem.<sup>62</sup>

Obecně nejvýhodnějším způsobem doručování výpovědi zaměstnanci můžeme považovat osobní doručení na pracovišti, které v praxi představuje nejmenší zátěž.<sup>63</sup> Novelou došlo k odstranění povinného pokusu o doručení písemnosti v bytě zaměstnance, či v jiném jím uvedeném místě, avšak povinný primární pokus o doručení na pracovišti stále zůstává.

K výše uvedenému se váže rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017, kde žalobci byly dány dvě výpovědi dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy výpověď z důvodu nadbytečnosti, které mu byly doručeny dopisem. Důvodem nadbytečnosti bylo zrušení pracovního místa žalobce, pracovní místo zástupce ředitele a ředitele odboru obchodních aktivit. Žalobce v žalobě uváděl, že výpovědi nebyly řádně doručeny, ani řádným způsobem oznámeny a žalobce nebyl poučen o následcích odmítnutí převzetí písemností nebo neposkytnutí součinnosti. Soud první instance dovodil, že podané výpovědi byly platné, jelikož postup při doručování byl zachován, když velkému počtu osob v rámci organizační změny doručoval výpovědi v pátek 14. 1. 2011 na pracovišti. Avšak žalobci doručit nemohl, a to z toho důvodu, že žalobcem byla čerpána plánovaná dovolená, nebyl k zastížení ani v bydlišti a bylo jisté, že v pondělí 17. 1. 2011 bude na pracovišti přítomen. Žalovaný tedy doručoval prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, a jelikož nebyl zastížen, písemnosti byly uloženy a žalobce byl vyrozuměn, že si je může vyzvednout do 1. 2. 2011. Po několika odvoláních podal žalobce dovolání, o kterém rozhodoval Nejvyšší soud České republiky, který uvedl, že při doručování zaměstnavatel postupuje dle stanovených pravidel, tedy že doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb přichází v úvahu až poté, co se nepovedlo doručit písemnost osobně na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv, kde bude zastížen, případně prostřednictvím služby elektronických komunikací. Soud prvního stupně i soud odvolací se tedy spokojil s tím, že ze strany zaměstnavatele došlo ke splnění nemožnosti doručování, jelikož v den, kdy byly výpovědi žalobci doručovány, čerpal dovolenou, a tak mu nemohlo být doručeno na pracovišti. Nejvyšší soud dospěl k názoru, že žalovaný se tedy

---

<sup>62</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014

<sup>63</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 35

mohl pokusit doručit žalobci o víkendu či v pondělí na pracovišti, a že doručovat písemnost je možné nejen v pracovní době, ale i ve večerních hodinách, a nesouhlasil tak s názorem soudů, že výpovědi byly doručeny řádně, a tedy považoval závěr soudů za nesprávný. Na základě uvedeného Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu, ale i soudu prvního stupně zrušil a vrátil k dalšímu řízení.<sup>64</sup>

### **3.2. Výpovědní doba**

U výpovědi platí, že pracovněprávní vztah nezaniká již podáním či doručením výpovědi, ale teprve uplynutím výpovědní doby, což je časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka do okamžiku skončení pracovního poměru. Výpovědní doba plní několik funkcí, má zejména funkci ochrannou, kdy ze strany zaměstnavatele je významná z hlediska nalezení nového zaměstnance, který nahradí zaměstnance, jenž podal či dostal výpověď. Pro zaměstnance je důležitá především z toho důvodu, že mu je poskytnut čas, kdy si může nalézt novou práci.<sup>65</sup> K nalezení nového zaměstnání má zaměstnanec nárok i dle přílohy k nařízení vlády, dle kterého je zaměstnanci poskytnuto pracovní volno, které je ovšem bez náhrady mzdy (nebo platu), a to před skončením pracovního poměru (po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců), a to nejvýše na 1 půlden v týdnu. Pokud se jedná o výpověď ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou ze stejných důvodů, zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy (nebo platu) stejným způsobem.<sup>66</sup>

#### **3.2.1. Délka výpovědní doby**

Zákoník práce ve svém ustanovení § 51 upravuje, že výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a stanovuje délku výpovědní doby na nejméně 2 měsíce.<sup>67</sup> Jedná se o kogentně dispozitivní ustanovení, jelikož zákoník práce připouští odlišnou délku výpovědní doby, která nesmí být kratší než 2 měsíce. Prodloužení výpovědní doby musí být upraveno písemnou smlouvou uzavřenou

---

<sup>64</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017

<sup>65</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 306

<sup>66</sup> Bod 11 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>67</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 51 odst. 1



mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>68</sup> Tato smlouva musí být uzavřena ještě předtím, než začne běžet výpovědní doba, jelikož během jejího běhu to již není možné.<sup>69</sup>

*„Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63.“<sup>70</sup>*

Pokud by nedošlo k řádnému doručení zaměstnanci či zaměstnavateli, nemůže ani dojít k tomu, aby výpovědní doba začala běžet.<sup>71</sup> Nejvyšší soud vyjádřil názor, že pokud ve výpovědi podané zaměstnancem či zaměstnavatelem není uvedena výpovědní doba nebo je uvedena nesprávně, toto jednání nezpůsobuje neplatnost výpovědi, ale pracovněprávní vztah skončí až uplynutím zákonem stanovené výpovědní doby.<sup>72</sup>

Zákoník práce a jeho přesné stanovení začátku i konce výpovědní doby je výhodné, jelikož zaměstnanec nemusí nic počítat a je zřejmé, že na základě podané výpovědi výpovědní doba končí posledním dnem v měsíci. Tímto zákoník práce reaguje na případné spory, které by mohly, při počítání výpovědní doby a určení data skončení pracovního poměru, vzniknout.<sup>73</sup>

Závěrem této kapitoly lze říct, že pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, a to buď výpovědní doby zákonné, nebo sjednané mezi subjekty pracovněprávních vztahů.

---

<sup>68</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 306 - 307

<sup>69</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009

<sup>70</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 51 odst. 2

<sup>71</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 307

<sup>72</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

<sup>73</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 41

#### 4. Výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů

Organizačními změnami se rozumí organizační, technické, technologické či ekonomické faktory, které ovlivňují provoz či výkon zaměstnavatele. Tyto organizační změny jsou důvodem k tomu, že zaměstnavatel musí přistoupit k podání výpovědi z organizačních důvodů, jelikož není schopen zaměstnancům přidělovat práci dle pracovní smlouvy vůbec nebo v místě, které je ve smlouvě označeno jako místo výkonu práce, nebo se zaměstnanec či zaměstnanci stali pro zaměstnavatele nadbytečnými.<sup>74</sup> O organizační změně musí být rozhodnuto ještě před podáním samotné výpovědi, aby na základě dané organizační změny nemohl být zaměstnanec i nadále zaměstnáván, anebo aby práci, kterou zaměstnanec po dobu pracovního poměru vykonával, zaměstnavatel přestal potřebovat.<sup>75</sup>

Z pohledu ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele patří mezi významné dokumenty, které je vhodné zmínit, Úmluva o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele č. 158. Tato úmluva nebyla zatím Českou republikou ratifikována, ale je v českém právním řádu respektována. Úmluva má především ochrannou funkci pro zaměstnance, jelikož, jak vyplývá ze samotného názvu, obsahuje ustanovení týkající se výpovědi ze strany zaměstnavatele. Úmluva připouští jako výpovědní důvody ty, které souvisejí se ztrátou způsobilosti zaměstnance nebo nevhodným chováním zaměstnance nebo jsou příčinnou provozní důvody zaměstnavatele. Dále pak upravuje důvody, pro které nemůže pracovní poměr skončit, tedy nejsou platnými výpovědními důvody. Mezi ně patří zejména členství v odborech, zastupování zaměstnanců a nepřítomnost v práci během mateřské dovolené či diskriminační důvody.<sup>76</sup>

K samotné realizaci organizační změny nemusí dojít před podáním výpovědi nebo ve výpovědní době, ale postačí rozhodnutí zaměstnavatele (nebo příslušného orgánu), kterým bylo rozhodnuto například o zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Předpokladem ale je, že organizační změna nastane nejpozději následující den po skončení pracovního poměru zaměstnance, ale může k ní dojít i mnohem dříve. Zaměstnanci, kterému byla dána výpověď

---

<sup>74</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 317

<sup>75</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3. str. 45

<sup>76</sup> *Úmluvy Mezinárodní organizace práce neratifikované Českou republikou*. Vydání I. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. ISBN 978-80-86809-66-3. str. 320 – 322

z organizačních důvodů a již běží výpovědní doba a ze strany zaměstnavatele dojde k organizační změně, vznikla tak překážka v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 zákoníku práce.<sup>77</sup> V takovém případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy (nebo platu) ve výši průměrného výdělku.<sup>78</sup>

Pokud zaměstnanci byla dána výpověď a během výpovědní doby mu byla přidělena jiná práce, která ale odpovídá práci sjednané v pracovní smlouvě, lze se tedy důvodně domnívat, že zde není důvod k výpovědi ze strany zaměstnavatele, jelikož v organizační změně, která byla důvodem k výpovědi, nelze spatřovat nemožnost přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy.<sup>79</sup>

Forma rozhodnutí o organizační změně není nikterak upravena, zákon nestanovuje povinnost písemné formy či vyhlášení zaměstnavatelem nebo zveřejnit takové rozhodnutí jiným způsobem. Zaměstnanec, na kterého má organizační změna zaměstnavatele dopad, s ní musí být seznámen. K tomu Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 15. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2521/2000 dovedl, že seznámení zaměstnance s organizační změnou je postačující až ve výpovědi z pracovního poměru.<sup>80</sup>

Výpovědi z pracovního poměru z organizačních důvodů je myšleno podání výpovědi zaměstnavatelem zaměstnanci, kdy výpovědním důvodem je uvedení některého z ustanovení § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce.<sup>81</sup>

#### **4.1. Výpovědní důvod dle § 52 písm. a), ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část**

První výpovědní důvod při výpovědi z organizačních důvodů může zaměstnavatel použít tehdy „ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část“, kdy zaměstnavatelem je podle § 7 zákoníku práce osoba, pro kterou se zavázala k výkonu závislé práce fyzická osoba, která vykonává tuto činnost v základním pracovněprávním vztahu.<sup>82</sup> Zaměstnavatel může být jak fyzická osoba, tak i právnická osoba. Pod tímto výpovědním důvodem si nelze představit, že dojde ke

---

<sup>77</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2. str. 182

<sup>78</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 208

<sup>79</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2. str. 182

<sup>80</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2521/2000

<sup>81</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52

<sup>82</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52 písm. a), § 7

zrušení právnické osoby, jakožto zaměstnavatele, což je krok předcházející zániku právnické osoby a nejedná se ani o ztrátu či zánik právní osobnosti právnické či fyzické osoby. Zrušení zaměstnavatele ve smyslu organizačních změn znamená z pohledu zákoníku práce situaci, kdy zaměstnavatel přestane podnikat, ruší svou živnost nebo zaměstnavatel přestane vykonávat činnost, kterou vykonával (ale i rozhodnutím insolvenčního soudu, úředním zákazem, který stanovuje zákaz provozovat danou činnost), přičemž se zrušením nedochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele. Pokud ale dojde k převodu činnosti či úkolů na jiného zaměstnavatele, společně s tímto dojde i k převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců původního zaměstnavatele, s čímž je spojena i nemožnost výpovědi ze strany dosavadního zaměstnavatele.<sup>83</sup>

V případě, že po svém zrušení zaměstnavatel není schopen přidělovat práci zaměstnancům dle pracovní smlouvy, dochází k úplnému naplnění uvedeného výpovědního důvodu.<sup>84</sup>

Pokud zaměstnavatel pouze přestěhuje svou provozovnu a dojde k rozšíření sortimentu, nejedná se v takovém případě o zrušení ani o přemístění zaměstnavatele ani jeho části. V takovémto případě nelze využít organizační změnu jako výše uvedený výpovědní důvod.<sup>85</sup>

Vymezení pojmu „část zaměstnavatele“ se věnoval i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96, který dovedl, že „*částí organizace se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace*“.<sup>86</sup> Pokud zaměstnavatel provedl taková organizační opatření, kterými dojde ke zrušení části organizace a na základě tohoto opatření pozbyl možnost

---

<sup>83</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 317 - 318

<sup>84</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 318

<sup>85</sup> Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 13. 12. 1966, sp. zn. 7 Co 634/1966

<sup>86</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/1996

přidělovat práci zaměstnanci, který pracuje dle pracovní smlouvy ve zrušené části, dojde k naplnění výpovědního důvodu. Jestliže i v tomto případě dojde k přechodu práv a povinností zaměstnanců, kteří vykonávají práci ve „zrušené“ části na přejímajícího zaměstnavatele, původní zaměstnavatel nedisponuje možností podat výpověď z tohoto důvodu.<sup>87</sup>

Organizační změny mohou souviset i s pobočkou. Pokud podnikatel zřídil pobočku (část závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost)<sup>88</sup> a následně podnikatel došel k závěru, že je třeba provést organizační změnu, kterou bude zrušení této pobočky, kdy v souvislosti s tím podá zaměstnanci výpověď, bude výpověď naplňovat výše uvedený výpovědní důvod, kterým bude zrušení části zaměstnavatele.<sup>89</sup>

Pokud zaměstnavatel učiní organizační opatření, v jehož důsledku dojde k omezení, nikoli však k úplnému zastavení činnosti zaměstnavatele nebo jeho části, toto jednání nelze považovat za zrušení zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce.<sup>90</sup>

MLÝNKOVÁ uvádí, že v případě, kdy zaměstnavatel má zřízeno větší množství provozoven a dojde z jeho strany k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí dle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce, z důvodu zrušení provozovny, může být sporné, zda došlo k naplnění uvedeného výpovědního důvodu, či se bude spíše jednat o výpovědní důvod dle § 52 písm. c). Zaměstnavatel musí výpovědní důvod dostatečně vymezit skutkově, nikoliv právně, jak je uvedeno v předchozí kapitole. V případě, že dojde k dostatečnému a správnému skutkovému vymezení, ale právní kvalifikace je chybná, tak v případě soudního sporu, soud není touto právní kvalifikací vázán.<sup>91</sup> K tomuto se vyjádřil i Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000, který uvedl, že není rozhodující, jak zaměstnavatel výpovědní důvod uvedený ve výpovědi právně kvalifikoval, ale je na soudu, aby posoudil, který z výpovědních důvodů uvedených v zákoníku práce, je skutkově naplněn v dané výpovědi z pracovního poměru.<sup>92</sup>

---

<sup>87</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 318

<sup>88</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 503

<sup>89</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 57

<sup>90</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

<sup>91</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 57 – 58

<sup>92</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000

Úskalí překvalifikace ze strany soudu může být problémové, a to například z hlediska zákazu výpovědi a s tím spojené ochranné doby zaměstnance, která je u výpovědi dle § 52 písm. a) a c) rozdílná.<sup>93</sup> O problematice týkající se zákazu výpovědi bude diplomová práce pojednávat v jedné z následujících podkapitol.

Zaměstnavatel, u kterého dojde ke zrušení jeho části, může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, kdy jako výpovědní důvod uvede zrušení výše uvedené konkrétní části, pouze za předpokladu, že zaměstnavatel nadále nemá v plánu provozovat (relativně samostatnou) činnost, na které se právě rušená část zaměstnavatele podílela a snažila se zabezpečit realizaci úkolů a pokynů ze strany zaměstnavatele, tedy snažila se zabezpečit předmět činnosti zaměstnavatele samotného, kdy na základě uvedeného zaměstnavatel pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci ve zrušované části, a to dle pracovní smlouvy. Za předpokladu, že by zaměstnavatel pouze nebyl schopen přidělovat zaměstnanci práci, který pro něj vykonává sjednaný druh práce na základě pracovní smlouvy, a ze strany zaměstnavatele by nedošlo ke zrušení takovéto části zaměstnavatele, zaměstnavatel by mohl zaměstnanci podat výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost daného zaměstnance. Tudíž v případě přerušení výroby, které je krátkodobého charakteru, nelze uplatnit výpovědní důvod týkající se zrušení zaměstnavatele či jeho části.<sup>94</sup>

#### **4.2. Výpovědní důvod dle § 52 písm. b), přemíst'uje-li se zaměstnavatel nebo jeho část**

*„Přemíst'uje-li se zaměstnavatel nebo jeho část“* je další organizační změna, a tedy výpovědní důvod, který je vymezen v ustanovení § 52 pod písmenem b) zákoníku práce.<sup>95</sup>

Drápal k přemístění zaměstnavatele uvádí, že se o přemístění jedná za situace, kdy fyzická či právnická osoba, tedy zaměstnavatel, začne podnikat či provozovat jiné své pracovní činnosti na jiném místě, než jak tomu bylo doposud, a to zcela nebo jen z části, přičemž tyto činnosti pro něj vykonávají zaměstnanci v pracovním poměru. Na základě tohoto přemístění svých pracovních činností

---

<sup>93</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 58

<sup>94</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2296/2012

<sup>95</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52 písm. b)

zaměstnavatel již ztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě výkonu práce, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě. To neplatí v případě, že okruh místa či míst výkonu práce byl určen rozsáhleji, tím pádem by ujednání v pracovní smlouvě týkající se míst výkonu práce zahrnovalo jak dosavadní, tak i to nově přemístěné pracoviště. Zaměstnavatel má možnost tuto situaci vyřešit i změnou pracovního poměru se zaměstnancem, tím způsobem že sjedná nové místo či místa výkonu práce.<sup>96</sup>

V praxi to znamená, že pokud je místo výkonu práce dostatečně široce vymezeno, například sjednáním celého kraje či města, a ze strany zaměstnavatele dojde k jeho přemístění v rámci tohoto kraje nebo města, nelze využít výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) zákoníku práce. Obdobně je tomu tak i u zaměstnanců, kteří mají uzavřenou dohodu se zaměstnavatelem o výkonu práce z domova. Tedy pokud dojde k přemístění zaměstnavatele, nemá to žádný dopad na zaměstnance pracující z domova, jelikož možnost přidělovat jim práci není nikterak omezena.<sup>97</sup> K širšímu sjednání místa výkonu práce se vyjádřil i Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10, který konstatoval, že v případě širšího sjednání místa výkonu práce, kterým může být například uvedení celé České republiky, se jedná o platné vymezení.<sup>98</sup>

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, ale nelze směřovat s přemístěním sídla právnické osoby či změnou sídla zaměstnavatele zapsaného do veřejného rejstříku, a to z toho důvodu, že při změně sídla nemusí výlučně dojít i k převodu činnosti zaměstnavatele nebo jeho provozu na jiné místo.<sup>99</sup> „Částí zaměstnavatele“ se rozumí stejné vymezení, které již bylo použito výše u výpovědního důvodu podle § 52 písm. a) zákoníku práce.<sup>100</sup>

Pokud má zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce sídlo zaměstnavatele, lze ve výpovědi uplatnit výpovědní důvod podle

---

<sup>96</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 319

<sup>97</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 45

<sup>98</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10

<sup>99</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 319

<sup>100</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 59

§ 52 písm. b) zákoníku práce v případě, že zaměstnavatel změní své původní sídlo, které bylo platné při uzavření pracovní smlouvy se zaměstnancem.<sup>101</sup>

Aby ve výpovědi mohl být platně uveden právě tento výpovědní důvod, musí ze strany zaměstnavatele dojít k nemožnosti přidělování práce zaměstnanci, jelikož v dosavadním místě výkonu práce není zaměstnanec již potřebný, a to z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.<sup>102</sup> Obdobně tomu je i při přemístění pouze části zaměstnavatele. K naplnění výpovědního důvodu dojde, pokud zaměstnanec, který vykonával sjednanou práci v přemístěné části zaměstnavatele, přičemž na základě přemístění zaměstnavatel již nemůže přidělovat práci tomuto zaměstnanci v místě výkonu práce, které bylo mezi nimi ujednáno v pracovní smlouvě.<sup>103</sup>

Shodně konstatoval i Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 279/2010, že v případě organizačních změn (zrušení či přemístění zaměstnavatele), se kterými je spojena i možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele, touto změnou nejsou dotčeni pouze zaměstnanci, jakožto prvek osobní, ale i hmotné složky. Ze strany zaměstnavatele totiž dojde buď k nemožnosti nadále přidělovat práci, nebo ji začne provozovat na jiném místě. Nejvyšší soud ale dovodil, že pokud zaměstnavatel přemístí pouze část zaměstnanců, nikoli organizační jednotku, útvar nebo jinou složku organizace, nelze toto jednání zaměstnavatele považovat za přemístění ve smyslu ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce.<sup>104</sup>

Zaměstnavatel může sjednat v pracovní smlouvě buď jedno místo výkonu práce, nebo sjednat i více míst, lze tedy sjednat jako místa výkonu práce areál společnosti ve městě X a současně i místo bydliště zaměstnance. Pokud by došlo k přemístění areálu zaměstnavatele z města X do města Y a podání výpovědi ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce, výpovědní důvod by v této situaci nebyl

---

<sup>101</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

<sup>102</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 45

<sup>103</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 319

<sup>104</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 279/2010



naplněn, jelikož zaměstnavatel nepozbyl možnost přidělovat práci v místě bydliště zaměstnance, které bylo také sjednáno v pracovní smlouvě.<sup>105</sup>

K přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce také může dojít i pouhou změnou čísla popisného. Pokud zaměstnavatel uzavře pracovní smlouvu se zaměstnancem, kde místo výkonu práce má vymezeno přesnou adresu obsahující nejen město, ale i ulici a číslo popisné a na základě rozhodnutí zaměstnavatele dojde k přemístění, i když jen o jedno číslo popisné dál, bude v takovémto případě naplněn výše uvedený výpovědní důvod. Jedná se o velice specifickou situaci, která může mít za následek právě podání výpovědi, pokud mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nedojde k uzavření dohody o změně místa výkonu práce.<sup>106</sup>

O jednání zaměstnavatele, které vede k jeho přemístění, hovoříme jako o tzv. faktickém jednání, nejedná se tedy o jednání pracovněprávní. V praxi to znamená, že těchto jednání či úkonů se netýkají důvody nicotnosti nebo neplatnosti.<sup>107</sup>

#### **4.3. Výpovědní důvod dle § 52 písm. c), stane-li se zaměstnanec nadbytečným**

Poslední výpovědní důvod, který se týká organizační změny, je vymezen v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, v tomto přesném znění: „*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*“<sup>108</sup>. Tohoto výpovědního důvodu lze využít v případech, kdy výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele již není potřebný z důvodu, že se zaměstnanec stal nadbytečným uskutečněním nějaké organizační změny.<sup>109</sup> Hlavní rozdíl od předchozích výpovědních důvodů spočívá v tom, že dle ustanovení § 52 písm. a), b) zákoníku práce zaměstnavatel ztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní

---

<sup>105</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 60

<sup>106</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 59

<sup>107</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 319

<sup>108</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52 písm. c)

<sup>109</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 319

smlouvy, avšak dle písm. c) zaměstnavatel může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ale v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele se zaměstnanec stává nadbytečným, a tím pádem i nadále pro zaměstnavatele nepotřebným, a to především v důsledku organizační změny, kterou může být rozhodnutí zaměstnavatele (či rozhodnutí příslušného orgánu zaměstnavatele) o změně jeho úkolů nebo technického vybavení. Tudiž práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonával, není v následujícím období pro zaměstnavatele buď vůbec, nebo v původním plném rozsahu potřebná, a proto se stal nadbytečným. Dále se může jednat o organizační změnu ve smyslu snížení stavu zaměstnanců, a to v důsledku zvyšování efektivnosti práce či jiného organizačního důvodu.<sup>110</sup> V této souvislosti je třeba zmínit rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011, který dovodil, že dle právní úpravy účinné ode dne 1. 1. 2007 v oblasti pracovněprávních vztahů může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru dle § 52 zákoníku práce i za situace, kdy může daného zaměstnance nadále zaměstnávat ve sjednaném místě a mohl by mu přidělovat jinou práci, která by pro něj byla vhodná a odpovídala by sjednanému druhu práce.<sup>111</sup>

Aby se jednalo o platnou výpověď a správné využití uvedeného výpovědního důvodu, zaměstnavatel musí naplnit základní předpoklady, kterými jsou rozhodnutí o organizační změně, existence příčinné souvislosti mezi touto změnou a nadbytečností zaměstnance a v neposlední řadě stav nadbytečnosti zaměstnance.<sup>112</sup>

#### **4.3.1. Rozhodnutí o organizační změně**

Rozhodnutí o organizační změně může přijmout pouze zaměstnavatel, kterým je buď osoba fyzická či právnická. Fyzická osoba jako zaměstnavatel takové rozhodnutí přijímá osobně, přičemž lze, aby tento úkon činil její zástupce.<sup>113</sup> U zaměstnavatele, který je právnickou osobou, jsou přijímána rozhodnutí prostřednictvím toho, kdo činí její právní jednání nebo jeho zmocněnci. Ovšem

---

<sup>110</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 45

<sup>111</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011

<sup>112</sup> JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie* 1–2/2015, str. 37, ISSN 1210-6348

<sup>113</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 441

dovolují-li to právní předpisy, může o organizační změně rozhodnout i příslušný orgán (například u příspěvkové organizace by příslušným orgánem mohl být zřizovatel).<sup>114</sup> O výběru konkrétního zaměstnance, který se stane nadbytečným, také rozhoduje zaměstnavatel. Při určení či stanovení, který zaměstnanec či zaměstnanci jsou nadbyteční, by mělo dojít na základě následujícího postupu. Nejprve zaměstnavatel určí okruh zaměstnanců, u kterých bude výběr, zda se jedná o nadbytečného zaměstnance, prováděn. V dalším kroku dojde k určení parametrů, které budou při výběru vzaty v úvahu. Třetím krokem je samotný výběr nadbytečného zaměstnance.<sup>115</sup>

Judikatura soudů vyvodila, že rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách je tzv. faktický úkon. Tedy, že nejde o právní jednání, jelikož se nejedná o takový projev vůle, s kterým by byla spojována změna či zánik práv a povinností osob, které jsou účastníky pracovněprávního vztahu. Tzv. faktický úkon je skutečnost, „*kteřá je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu*“.<sup>116</sup>

Je zde zásadní, aby došlo k rozlišení vydání (nebo také přijetí) rozhodnutí o organizační změně a účinnosti tohoto rozhodnutí. Nejprve musí ze strany zaměstnavatele dojít k vydání (přijetí) rozhodnutí o organizační změně a až poté může dojít k podání samotné výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce, přičemž rozhodnutí nemusí být v tuto chvíli účinné.<sup>117</sup> „*Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn.*“<sup>118</sup>

---

<sup>114</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 320

<sup>115</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku, *Právní rozhledy* 15-16/2018, Praha, str. 545, ISSN 1210-6410

<sup>116</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1130/97

<sup>117</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 321

<sup>118</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 842/2012

Lze tedy říci, že správné načasování je při podání výpovědi dle § 52 písm. c) velmi důležité. Ideální uspořádání jednotlivých postupů by tedy mělo být následující: zaměstnavatel přijme rozhodnutí o organizační změně, a poté předá výpověď zaměstnanci. Dalším, a tedy třetím krokem, je skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby a až poté, tedy následující den, by měla nastat účinnost organizačních změn. V případě nesprávného načasování by v některých případech mohlo dojít k neplatnému rozvázání pracovního poměru. To lze uvést na příkladu, kdy by zaměstnavatel podal výpověď zaměstnanci a pracovní poměr by skončil ještě dříve, než se zaměstnanec stal nadbytečným na základě rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. Za nesprávné načasování lze považovat i situaci, kdy není výpověď podána dostatečně včas, tedy pokud došlo k podání výpovědi a již během výpovědní doby zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci, jelikož se stal nadbytečným na základě organizační změny. Takovému zaměstnanci náleží plná náhrada mzdy (nebo platu), a to z toho důvodu, že se bude jednat o překážky v práci na straně zaměstnavatele.<sup>119</sup>

Nejvyšší soud svým rozsudkem ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004 ukládá zaměstnavateli povinnost, aby byl zaměstnanec, kterému byla dána výpověď z důvodu nadbytečnosti, seznámen s rozhodnutím, kvůli kterému se stal nadbytečným. A to i v případě, že obsahuje údaje, které tvoří obchodní tajemství zaměstnavatele.<sup>120</sup>

#### **4.3.2. Existence příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance**

Dalším předpokladem, který musí být splněn, je příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance. O takovou příčinnou souvislost jde v situaci, kdy nadbytečnost zaměstnance vzniká jako přímý důsledek organizační změny provedené zaměstnavatelem na základě jeho rozhodnutí.<sup>121</sup> Znamená to tedy, že v důsledku provedení rozhodnutí o organizační změně, se stal zaměstnanec nadbytečným.<sup>122</sup>

---

<sup>119</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 63

<sup>120</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004

<sup>121</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 322

<sup>122</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5022/2017

Ovšem o příčinu nadbytečnosti nepůjde, jestliže rozhodnutí o organizační změně se nedotýká zaměstnance, který sice byl za nadbytečného označen zaměstnavatelem, avšak tento zaměstnanec vykonává práci, která není rozhodnutím o organizační změně dotčena. Obdobně je tomu u zaměstnance, který vykonává práci na jiném pracovišti, než na kterém má dojít k organizační změně na základě takového rozhodnutí.<sup>123</sup> Příčinnou souvislost mezi nadbytečností zaměstnance s rozhodnutím o organizační změně nenalezneme ani v případě, kdy organizační změna (resp. související snížení počtu zaměstnanců) má být provedena jiným způsobem, než rozvázáním pracovního poměru výpovědí. Tímto jiným způsobem může být na příklad podání výpovědi ze strany jiného zaměstnance nebo, v případě uzavření pracovního poměru na dobu určitou, uplynutím takovéto sjednané doby, taktéž u jiného zaměstnance. Tedy nejedná se o skončení pracovního poměru zaměstnance, který se má stát nadbytečným.<sup>124</sup>

Nejvyšší soud dovodil, že není podstatné, jak bylo rozhodnutí o organizační změně označeno, jestliže došlo k přijetí za účelem docílení dané organizační změny, a došlo tím i ke splnění hmotněprávního předpokladu pro podání výpovědi z výše uvedeného výpovědního důvodu. Ke splnění tohoto předpokladu dojde i v případě, že plánovaný či cílený efekt, který měl nastat danou organizační změnou, nebyl dosažen. K dané problematice dále Nejvyšší soud uvádí, že jestliže z daného jednání zaměstnavatele plyne, že jeho záměry a cíle byly již od počátku odlišné než ty uvedené, soud se domnívá, že takové rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato.<sup>125</sup>

Nejvyšší soud interpretuje rozdíly mezi rozhodnutím o změně technického vybavení a rozhodnutím o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, které zákoník práce v § 52 písm. c) připouští. U rozhodnutí o změně technického vybavení je nadbytečnost daného zaměstnance v příčinné souvislosti pouze s tímto rozhodnutím o změně technického vybavení. Přičemž u rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, zaměstnavatel (nebo jak již bylo uvedeno výše, příslušný orgán) svým rozhodnutím snižuje počet zaměstnanců, a to takovým způsobem, aby činnost zaměstnavatele byla efektivnější, přičemž současně nedochází ke změně technického vybavení.

---

<sup>123</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 322

<sup>124</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003

<sup>125</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014

Z hmotněprávní úpravy rozvázání pracovního poměru výpovědí vyplývá, že na stranu zaměstnavatele je kladena povinnost nejen tvrdit, ale i prokázat, že právě v důsledku výše uvedených organizačních změn se daný zaměstnanec stal nadbytečným.<sup>126</sup>

Za daných okolností lze výpovědní důvod využít i pro situaci, kdy zaměstnavatel rozhodne, že výkon práce pro konkrétní pracovní místo není třeba vykonávat během plné týdenní pracovní doby (tzv. plný úvazek), ale postačí pouze výkon na kratší pracovní dobu (tzv. zkrácený úvazek). Ovšem výpovědi musí předcházet nabídka práce na zkrácený úvazek, která bude ze strany zaměstnance odmítnuta. Na druhou stranu uvedeného výpovědního důvodu ale nelze využít, pokud zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek a zaměstnavatel požaduje, aby zaměstnanec začal pracovat na plný úvazek.<sup>127</sup> Obdobně se vyjádřil ve svém rozsudku i Nejvyšší soud, který konstatoval, že pokud nedojde k uzavření dohody o změně obsahu pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která by sjednávala kratší pracovní dobu, tedy pokud zaměstnanec odmítne uzavřít takovou dohodu, je zde možnost uplatnit výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce, jelikož se zaměstnanec stane nadbytečným s ohledem na rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců.<sup>128</sup>

Pokud ze strany zaměstnavatele došlo k přijetí rozhodnutí o organizační změně, kterou bylo zrušení pracovní pozice, přičemž na základě této změny se měl stát zaměstnanec nadbytečným, avšak zaměstnavatel uvedl, že ke zrušení pracovní pozice došlo, jelikož zaměstnavatel se domníval, že zaměstnanec neplní svou funkci a jeho výkony nejsou dostatečné. Zaměstnavatel byl proto s výkony zaměstnance nespokojený. Nejvyšší soud v daném případě dospěl k názoru, že zde nelze spatřovat nadbytečnost zaměstnance, tedy že uvedené rozhodnutí o organizační změně, není způsobilým důvodem pro podání výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce, pokud bylo přijato z toho důvodu, že zaměstnavatel nebyl spokojen s výsledky zaměstnance.<sup>129</sup>

---

<sup>126</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 444/2012

<sup>127</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 46

<sup>128</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013

<sup>129</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2015

Nejvyšší soud došel k závěru, že zaměstnavatel je oprávněn regulovat počet svých zaměstnanců. V tomto směru zaměstnavatel může přihlédnout i k jejich kvalifikaci pro daný výkon práce. Cílem je tedy, aby zaměstnavatel zaměstnával jen takové množství zaměstnanců, které potřebuje, a zároveň musí brát i zřetel na jejich kvalifikaci, tak aby celkové složení zaměstnanců odpovídalo potřebám zaměstnavatele.<sup>130</sup>

#### 4.3.3. Stav nadbytečnosti

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečným, jestliže došlo k rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého se stal zaměstnanec nadbytečným, a to z toho důvodu, že práce, kterou pro zaměstnavatele vykonává dle pracovní smlouvy, již není potřebná.<sup>131</sup>

Jen zaměstnavatel rozhoduje, který zaměstnanec je pro něj nadbytečným, soud zde nedisponuje možností rozhodnutí zaměstnavatele o nadbytečnosti zaměstnance přezkoumávat.<sup>132</sup> Ze strany soudu ovšem může docházet ke zkoumání, zda byly splněny ostatní podmínky, které vymezují daný výpovědní důvod.<sup>133</sup>

Zákoník práce ani jiné právní předpisy nestanovují povinnost písemné formy přijetí či vydání rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Tyto právní předpisy dále ani nepředepisují povinnost vyhlášovat či jiným způsobem zveřejňovat takovéto rozhodnutí zaměstnavatele. Musí však předcházet, tedy být přijato dříve, než dojde k podání výpovědi, přičemž zaměstnanec, vůči kterému výpověď směřuje, musí být s takovým rozhodnutím seznámen. Nejvyšší soud dovozuje, že dostačujícím způsobem seznámení zaměstnance s daným rozhodnutím je i takové, které, jak je již uvedeno výše, je obsažené až v samotné výpovědi.<sup>134</sup> Soud disponuje možností přezkoumávat dané rozhodnutí z hlediska toho, zda fakticky došlo k přijetí rozhodnutí a zda ho učinila osoba, která k tomu byla oprávněná.<sup>135</sup>

---

<sup>130</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013

<sup>131</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 322

<sup>132</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97

<sup>133</sup> Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66

<sup>134</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97

<sup>135</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

Rozhodnutím o organizační změně nemusí být dotčen pouze jediný zaměstnanec, ale i skupina zaměstnanců. Nejvyšší soud dospěl k názoru, že z rozhodnutí o organizační změně, na základě kterého se zaměstnanec či zaměstnanci stali nadbytečnými, musí být zřejmé, která pracovní místa, jakož i přesný počet těchto míst, pokládá zaměstnavatel za nepotřebná. Přičemž okruh zaměstnanců, kteří se stali nadbytečnými, může být určen například druhem práce, ale i jinými způsoby. Mezi ty patří například uvedení profesní skupiny nebo organizačního útvaru, který se ruší.<sup>136</sup>

#### **4.3.4. Výběr propouštěného zaměstnance a zákaz diskriminace**

Při výběru konkrétního zaměstnance, u kterého došlo ke skončení pracovního poměru ať už výpovědí z důvodu nadbytečnosti či jiným způsobem, nesmí dojít k jeho diskriminaci.

Zákoník práce již v ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) upravuje, že jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů je mimo jiné rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, který následně upravuje v hlavě čtvrté zákoníku práce, přičemž současně odkazuje na antidiskriminační zákon.<sup>137</sup>

Zákoník práce stanovuje, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení, a to se všemi zaměstnanci v oblasti pracovních podmínek, odměňování za práci, apod. Dále upravuje a současně zakazuje jakýkoliv druh diskriminace, mezi které řadíme například zákaz diskriminace z důvodu sexuální orientace, rasového nebo etnického původu. Stejně tak z důvodu pohlaví, národnosti, státního občanství, jazyka, věku, náboženství či víry, přičemž úplný výčet stanovuje § 16 odst. 1, 2 zákoníku práce, který současně odkazuje<sup>138</sup> na antidiskriminační zákon, který dále upravuje i pojmy jako například přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, sexuální obtěžování apod., ale i případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné.<sup>139</sup>

---

<sup>136</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013

<sup>137</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 1a, § 16, zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

<sup>138</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 16

<sup>139</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů



#### 4.3.4.1. Zákaz diskriminace z důvodu věku

Problematika týkající se zákazu diskriminace je velmi rozsáhlá. Tato podkapitola se bude zabývat pouze jedním z častých diskriminačních důvodů, a to diskriminací z důvodu věku.

K této otázce se vyjádřil i Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08, který dovedl povinnost soudu zjišťovat, zda při podání výpovědi z důvodu nadbytečnosti, nebyl ve skutečnosti pod touto záminkou skryt důvod věku propouštěného zaměstnance.<sup>140</sup>

Ústavní soud připouští, že rozhodovat o organizačních změnách je pro zaměstnavatele nezbytné a přirozené, avšak dovozuje, že tato volba je určitým způsobem omezena, jelikož podléhá korektivě. Tím je myšlen zákaz dělat rozdíly nebo také rozlišovat mezi osobami, které jsou danou organizační změnou dotčeny, a to především dle nepřijatelných kritérií stanovených Listinou základních práv a svobod. Avšak z činnosti obecných soudů vyplývá, že pouze zaměstnavatel může rozhodnout o nadbytečnosti zaměstnance na základě organizační změny. Ústavní soud v takovém případě hodnotí a posuzuje, zda ze strany obecných soudů došlo k dostatečnému vypořádání se s námitkou zaměstnance, která se týká diskriminačního jednání zaměstnavatele. Dále Ústavní soud posuzuje, zda nedošlo k zasažení ústavně zaručených práv zaměstnance, jakožto stěžovatele v daném případě. Stěžovatel se domníval, že zde došlo k nerovnému zacházení, přičemž podkladem, ze kterého vycházel, byly statistické údaje, které se týkaly propuštění a přijímání nových zaměstnanců. Znevýhodňující či diskriminační chování, kterého se zaměstnavatel dle stěžovatelova názoru dopustil, se přitom týkalo pouze úseku, ve kterém vykonával práci. K tomu stěžovatel dodal, že nadbytečnými byli zaměstnanci z 80 % starší 50 let. Zároveň se stěžovatel opíral o fakt, že došlo k přijetí nových zaměstnanců, kdy z 93 % se jednalo o osoby mladší 28 let. Stěžovatel dále uváděl, že došlo k takové organizační změně, která spočívala v přejmenování některých útvarů zaměstnavatele a k přesunu jejich agendy do jiných útvarů, přitom úkoly, které stěžovatel pro zaměstnavatele plnil, zrušeny nebyly. Stěžovatel dále namítal, že nebylo uskutečněno řádné dokazování obecnými soudy, a že ze strany zaměstnavatele došlo k porušení zákazu

---

<sup>140</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II ÚS 1609/08

diskriminace z důvodů věku. Ústavní soud došel k závěru, že postupy obecných soudů, které se týkaly především rozsahu dokazování, nebyly provedeny správně a dovedl, že „*učiněná skutková zjištění neumožňovala přijmout řádné právní závěry, bylo nepřipustně zasazeno právo stěžovatele na spravedlivý proces garantované čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod*<sup>141</sup>, a tím nebyla poskytnuta dostatečná ochrana základnímu právu na rovné, nediskriminační zacházení ve smyslu čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod“.<sup>142</sup>

Diskriminací z důvodu věku při výpovědi pro nadbytečnost se zabývá ve svém odborném článku například doc. Štefko<sup>143</sup>, který vycházel z finálního výstupu veřejného ochránce práv<sup>144</sup>, jenž na základě dotazníkového šetření dospěl k názoru, že nejen při hledání práce, ale i při výkonu práce se lidé cítí diskriminováni, přičemž hlavním důvodem spatřují vysoký věk či pohlaví. Výsledkem průzkumu se ukázalo, že více než 90 % dotázaných osob, které se setkali s diskriminací, ji nikdy neoznámili, a raději ze svého postu rezignovali.<sup>145</sup> Veřejný ochránce práv ve své závěrečné zprávě z výzkumu uvedl, že námitka diskriminace se nejčastěji vyskytovala při podání výpovědi dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Dále vyjádřil, že problematické může být dokazování právě v těchto případech. Dovozuje, že zaměstnavatel, jako osoba žalovaná, neprokazuje přímo (nediskriminační) důvody výběru nadbytečného zaměstnance. Důkazními prostředky jsou převážně věkové struktury zaměstnanců, kteří vykonávají práci pro zaměstnavatele. Tedy ze strany soudů nedochází k přezkumu výběru daného zaměstnance. Závěrem veřejný ochránce práv vyjádřil myšlenku, že patřičným řešením by bylo, „*aby rozhodovací činnost obecných soudů a judikatura Nejvyššího soudu tento postup prolomily*“.<sup>146</sup>

Uvedený výpovědní důvod bývá často zneužíván k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který se zaměstnavateli může zdát „nepohodlný“ či se

---

<sup>141</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, čl. 36

<sup>142</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II ÚS 1609/08

<sup>143</sup> ŠTEFKO, Martin, Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku, *Právní rozhledy* 15-16/2018, Praha, str. 545, ISSN 1210-6410

<sup>144</sup> ŠABATOVÁ, Anna, Finální výstup ze dne 27. 2. 2015, Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti, sp. zn. 46/2014/DIS. [cit. 8. 12. 2020]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3892>

<sup>145</sup> ŠTEFKO, Martin, Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku, *Právní rozhledy* 15-16/2018, Praha, str. 545, ISSN 1210-6410

<sup>146</sup> ŠABATOVÁ, Anna, Finální výstup ze dne 27. 2. 2015, Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti, sp. zn. 46/2014/DIS. [cit. 8. 12. 2020]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3892>

takového zaměstnance chce „zbavit“. Tento šikanózní záměr, ale může být spatřen i v chování spoluzaměstnanců. Spoluzaměstnanci, kterým byla dána výpověď z důvodu nadbytečnosti, mnohokrát ukazovali na své kolegy, u kterých by dle jejich názoru mělo dojít k rozvázání pracovního poměru přednostněji. Důvodem takového názoru byl především věk jiného zaměstnance, který byl například již důchodový.<sup>147</sup> Též doc. Štefko uvádí, že v pracovněprávních vztazích je zaměstnavatel povinen vůči všem zaměstnancům postupovat rovným přístupem, rovněž je zakázáno zaměstnance znevýhodňovat na základě věku. Samozřejmě i při propouštění zaměstnanců musí zaměstnavatel respektovat zásadu rovného zacházení.<sup>148</sup>

Dále doc. Štefko uvádí, jak již bylo zmíněno výše, že rozhodnutí o organizační změně je tzv. faktickým úkonem, nikoli právním jednáním. Zároveň dovozuje, že za pomoci tohoto úkonu má zaměstnavatel možnost vykonávat subjektivní právo, na základě kterého zaměstnavatel nesmí přijmout rozhodnutí o organizační změně, jehož cílem by bylo „odstranit“ či „zbavit se“ věkem staršího zaměstnance. Naopak v důsledku přijetí rozhodnutí o organizační změně má dojít k zefektivnění výkonu dané práce. Jestliže zaměstnavatel takovéto rozhodnutí činí s úmyslem škodit zaměstnanci, ba dokonce jej šikanovat, v takovém případě se nejedná o úkony zaměstnavatele, jejichž cílem je „dosažení výsledků, k jejichž docílení byla zaměstnavateli propůjčena ochrana objektivním právem“, naopak jejich cílem jsou úplně jiné výsledky, jako například „zbavit se“ daného zaměstnance.<sup>149</sup>

#### **4.3.5. Rozvázání pracovního poměru výpovědí podle fikce nadbytečnosti**

V neposlední řadě je nutné od výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) zákoníku práce odlišovat fikci tohoto výpovědního důvodu. Fikce nastává, došlo-li k odvolání zaměstnance, přičemž odvolání se týká z vedoucího pracovního místa (nebo se takového místa zaměstnanec vzdal). Tento zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci, kterou by pro něj mohl vykonávat vzhledem k jeho kvalifikaci či s ohledem na zaměstnancův zdravotní stav, nebo došlo k odmítnutí

---

<sup>147</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013

<sup>148</sup> ŠTEFKO, Martin, Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku, *Právní rozhledy* 15-16/2018, Praha, str. 545, ISSN 1210-6410

<sup>149</sup> ŠTEFKO, Martin, Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku, *Právní rozhledy* 15-16/2018, Praha, str. 545, ISSN 1210-6410

nabídky jiné práce ze strany zaměstnance, a nedošlo ke skončení pracovního poměru jiným způsobem.<sup>150</sup> Pokud zaměstnavatel nedisponuje možností nabídky práce pro daného zaměstnance odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance nebo pokud došlo k odmítnutí takovéto nabízené práce, dochází zde k jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce<sup>151</sup> a dále k fikci uvedeného výpovědního důvodu. Obdobně tomu je i za situace, kdy zaměstnanec odmítne nabídku práce, ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce, který stanovuje, že se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele, přičemž současně platí, že je zde dán důvod pro uplatnění výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce.<sup>152</sup> K samotné fikci výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) zákoníku práce tedy dochází, i přesto že se zaměstnanec nestává skutečně nadbytečným na základě rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce či jiné organizační změny.<sup>153</sup> Znamená to, že dojde k podání výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti daného zaměstnance, ačkoli ze strany zaměstnavatele k naplnění tohoto výpovědního důvodu, tedy k nadbytečnosti formálně právně nedošlo. Nejvyšší soud k fikci nadbytečnosti dovodil, že k podání výpovědi může dojít až poté, co bude doručeno rozhodnutí o odvolání z funkce, přičemž *„taková výpověď ale nemůže vést ke skončení pracovního poměru dříve než v den, v němž nastává účinnost odvolání z funkce“*.<sup>154</sup>

#### 4.3.6. Znovuobnovení zrušeného pracovního místa

Diskutovanou otázkou je, zda, resp. kdy, je možné znovu obnovit pracovní místo, pokud došlo k výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Zákoník práce v daném případě mlčí, tedy nestanovuje žádnou lhůtu. Laikové se nesprávně domnívají, že zrušené pracovní místo lze znovu obnovit a obsadit po uplynutí 6 měsíců, tato domněnka však není správná. Zaměstnavatel může pracovní místo znovu zřídit, nicméně měl by se k takovému kroku uchýlit až poté, kdy zaměstnanci uplyne lhůta k podání žaloby na určení neplatnosti výpovědi. V případě, že ze strany zaměstnance opravdu došlo k podání takovéto žaloby, je pro zaměstnavatele

---

<sup>150</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 320

<sup>151</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 208

<sup>152</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 73a odst. 2

<sup>153</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 320

<sup>154</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 521/2003

vhodné, aby během soudního sporu zrušené pracovní místo neobnovoval a vyčkal do pravomocného rozhodnutí soudu. Ovšem není vyloučené, aby zaměstnavatel zrušené pracovní místo obnovil. Ze strany zaměstnavatele je zde potřeba náležitě objasnit znovuoobnovení daného místa, přičemž tyto objektivní důvody by si neměly odporovat s rozhodnutím o organizační změně, které zaměstnavatel přijal, v jehož důsledku bylo pracovní místo zrušeno.<sup>155</sup>

Soud již řešil případ, kdy ze strany zaměstnavatele došlo k rozhodnutí o organizační změně, na základě kterého byla zaměstnanci dána výpověď, jelikož se stal pro zaměstnavatele nadbytečným. Zaměstnavatel při běhu lhůty pro podání žaloby k určení neplatnosti výpovědi, kterou disponuje zaměstnanec, byl nečinný a k znovuoobnovení zrušeného pracovního místa nedošlo. Avšak po uplynutí této lhůty zaměstnavatel přijal zaměstnance nového. Načež se zaměstnanec, kterému byla dána výpověď z důvodu nadbytečnosti, obrátil na soud, a to pět dní po uplynutí lhůty pro podání žaloby. V žalobě označil organizační změny jako účelové. Ze strany okresního soudu, jako soudu prvního stupně, žalobě nebylo vyhověno, jelikož zaměstnanec, v postavení žalobce, zmeškal lhůtu pro podání žaloby. Autoři článku závěrem vyjádřili myšlenku, že v případě odvolání, by vyšší soudní instance mohly posuzovat i jiná hlediska daného sporu, v důsledku čehož by mohlo dojít k prolomení zákonné lhůty. Ovšem judikatura obsahující danou problematiku v tuto chvíli neexistuje.<sup>156</sup>

Nejvyšší soud rovněž vyjádřil názor, že je právně významnou okolností, když po skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodu nadbytečnosti hledá zaměstnavatel na uvolněné pracovní místo nového zaměstnance. Dojde-li k přijetí nového zaměstnance na toto uvolněné místo, tedy na místo, kde vykonával práci zaměstnanec, kterému byla dána výpověď z důvodu nadbytečnosti, bude se v této situaci obvykle jednat o neopodstatněnost použitého výpovědního důvodu.<sup>157</sup>

Rozsudkem ze dne 18. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 531/2011 dospěl Nejvyšší soud k názoru, že i v případě podání výpovědi pro nadbytečnost, nemusí vždy

---

<sup>155</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 35

<sup>156</sup> VALÍČEK, Adam, VALÍČKOVÁ, Irena. *Organizační změna a její největší úskalí* [online]. epravo.cz, 18. 10. 2018. [cit. 20. 12. 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/organizational-change-and-its-largest-challenges>>

<sup>157</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3195/2013

docházet ke snižování počtu zaměstnanců. Připouští totiž i možnost rozvázání pracovního poměru za situace, kdy dochází ke zvyšování počtu zaměstnanců, jelikož zaměstnavatel nezkoumá pouze množství zaměstnanců, ale i složení z hlediska profesí a kvalifikace.<sup>158</sup>

Závěrem této podkapitoly, která se týkala výpovědi ze strany zaměstnavatele podané zaměstnanci, k níž je dán důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, lze říci, že u mnohých zaměstnavatelů často dochází ke zneužívání tohoto výpovědního důvodu, jelikož je nejčastěji využíván, pokud není dán důvod k využití jiného výpovědního důvodu. Ke zneužívání dochází například, pokud je zaměstnanec pro zaměstnavatele „nepohodlným“ či se jej chce jednoduše „zbavit“. Zaměstnavatel sice provede jakousi organizační změnu, na základě které dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. c) zákoníku práce, ale ve skutečnosti se jedná o změnu spíše fiktivní a následně dojde k přijetí nového zaměstnance na stejné místo, popř. na místo formálně jinak definované, nicméně se stejnými pracovními úkoly. V takovém případě se bude pravděpodobně jednat o neplatnou výpověď, které se lze dovolat dle § 72 zákoníku práce, přičemž tato problematika bude rozebrána v jedné z následujících podkapitol.<sup>159</sup>

O tom, že daný výpovědní důvod je hojně využíván či zneužíván, vypovídá i množství judikatury, která se danou problematikou zabývá. Judikatura soudů je nejčastěji spojená s žalobou k určení neplatnosti výpovědi. Pochopitelně se zabývá i podmínkami, které považuje za nezbytné, aby mohlo dojít k naplnění skutkové podstaty výpovědi pro nadbytečnost.

#### **4.4. Hromadné propouštění**

Hromadné propouštění není samostatným výpovědním důvodem, avšak je úzce spjato s výpovědními důvody, které jsou vymezeny v § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, a z tohoto důvodu nesmí být opomenuto.

Právní úprava týkající se hromadného propouštění upravená zákoníkem práce vychází ze směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998 o sblížení právních

---

<sup>158</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 531/2011

<sup>159</sup> FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing, 2010. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-088-0. str. 37

předpisů členských zemí ES týkajících se hromadného propouštění.<sup>160</sup> Hromadné propouštění je zvláštní postup v případě, kdy dochází k rozvázání pracovního poměru většího množství zaměstnanců výpovědí ze strany zaměstnavatele, přičemž výpovědním důvodem je některé z ustanovení § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce.<sup>161</sup> O hromadné propuštění se tedy jedná, došlo-li v období 30 kalendářních dnů ke skončení více pracovních poměrů na základě výpovědi zaměstnavatele. Aby se jednalo o hromadné propuštění, zákoník práce stanovuje minimální počet zaměstnanců, u kterých musí dojít ke skončení pracovního poměru, tedy buď dojde k propuštění 10 zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává 20 až 100 zaměstnanců, nebo 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele, u kterého je zaměstnáno minimálně 101 a maximálně 300 zaměstnanců, nebo musí dojít ke skončení pracovního poměru u 30 zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 300 zaměstnanců.<sup>162</sup> Dle ustanovení § 62 odst. 1 zákoníku práce je nutno do celkového počtu propouštěných zaměstnanců započítat i takové zaměstnance, u kterých došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů týkajících se organizační změn. To však platí pouze za situace, že ze strany zaměstnavatele dojde k podání výpovědi z organizačních důvodů minimálně u 5 zaměstnanců.<sup>163</sup> Z uvedeného vyplývá, že pokud má zaměstnavatel méně než 20 zaměstnanců, pravidla, která platí pro hromadné propouštění, nemohou být aplikována.<sup>164</sup> Pro účely hromadného propouštění je třeba znát celkový počet zaměstnanců, a to z toho důvodu, aby nedocházelo k pochybnostem, zda je možné využít režimu hromadného propouštění. Rozhodujícím počtem zaměstnanců je stav ke dni, který předchází dni, ve kterém dojde ze strany zaměstnavatele k podání výpovědi z pracovního poměru prvnímu zaměstnanci, který má být propuštěn.<sup>165</sup>

S režimem hromadného propuštění se samozřejmě pojí i řada povinností, které vyplývají ze zákoníku práce. Tyto povinnosti nastávají nejen vůči odborové

---

<sup>160</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. str. 158

<sup>161</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 52

<sup>162</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 62 odst. 1

<sup>163</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 62 odst. 1

<sup>164</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 175

<sup>165</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 407

organizaci a radě zaměstnanců, či vůči samotnému zaměstnanci, ale zákoník stanovuje i povinnosti vůči příslušnému úřadu práce.<sup>166</sup> Zaměstnavatel má v první řadě povinnost písemně vyrozumět odborovou organizaci a radu zaměstnanců, a to dříve než dojde k podání výpovědi zaměstnancům, nejpozději však musí tento svůj záměr oznámit 30 dnů předem.<sup>167</sup> A současně je informuje, z jakých důvodů má dojít k hromadnému propouštění zaměstnanců, přičemž stanoví počet a profesní složení těchto zaměstnanců. Zároveň oznámí celkový počet a profesní složení všech zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni. Další nezbytnou informací, která musí být sdělena, je doba, ve které má dojít k samotnému hromadnému propouštění a současně důvody výběru zaměstnanců, u kterých má dojít k rozvázání pracovního poměru. V neposlední řadě informuje o odstupném či dalších právech propuštěných zaměstnanců.<sup>168</sup>

Důvodem jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací či radou zaměstnanců je jednání za účelem přijetí či vytvoření opatření, jejichž cílem je omezení hromadného propouštění nebo vůbec předejití danému. Toto jednání je významné z hlediska zmírnění následků, které mohou po propuštění zaměstnance nastat. Za takové zmírnění či odstranění následků můžeme považovat například možnost zařazení zaměstnance na jiném pracovišti zaměstnavatele.<sup>169</sup> Výsledkem tohoto jednání má být vytvoření podmínek, které jsou přijatelné nejen pro zaměstnavatele, ale i pro odborovou organizaci či radu zaměstnanců, za kterých dojde k uskutečnění samotného hromadného propouštění. Nicméně pokud mezi nimi nedojde ke shodě, a tedy k vytvoření podmínek, platnost výpovědi (či dohody o skončení pracovního poměru) tím není dotčena, a tedy nemá pro ně žádný právní význam. Výše uvedené povinnosti, tedy projednat a informovat zaměstnance, má zaměstnavatel i v případě, že u něj nepůsobí odborová organizace či rada zaměstnanců. Pak má takovou povinnost vůči každému zaměstnanci, na kterého hromadné propouštění dopadá.<sup>170</sup>

Zároveň zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, dle místa činnosti

---

<sup>166</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 62 – 64

<sup>167</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 198

<sup>168</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 62 odst. 2 písm. a) – f)

<sup>169</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 62 odst. 3

<sup>170</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 198



zaměstnavatele. Především má toto sdělení obsahovat důvod, celkový počet zaměstnanců či období, ve kterém k hromadnému propuštění dojde.<sup>171</sup> Písemné sdělení doručuje i odborové organizaci a radě zaměstnanců.<sup>172</sup> Dále je zaměstnavateli uložena povinnost doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce zprávu (písemná zpráva) obsahující rozhodnutí o hromadném propouštění, spolu se závěry, ke kterým zaměstnavatel společně s odborovou organizací a s radou zaměstnanců došli během jednání. Zpráva má být prokazatelně doručena a forma tohoto sdělení je písemná.<sup>173</sup> Prokazatelným doručením je například předložení poštovní doručenky, potvrzení podatelny, kterým je stvrzeno přijetí písemnosti, v některých případech je možné prokázat doručení svědeckou výpovědí osob, které byly u doručování přítomny.<sup>174</sup> Sdělené informace musí obsahovat celkový počet zaměstnanců, jakož i jejich profesní složení, kteří budou hromadným propuštěním dotčeni, tedy kterých se dané týká. Tato zpráva není adresována pouze příslušné krajské pobočce Úřadu práce, ale i odborové organizaci a radě zaměstnanců, kteří disponují právem vyjádřit se ke zprávě a poté jej doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce.<sup>175</sup>

Doručení příslušné krajské pobočce Úřadu práce je významné z hlediska ustanovení § 63 zákoníku práce, které se zabývá skončením pracovního poměru zaměstnance v režimu hromadného propouštění. Tento poměr totiž končí podanou výpovědí, avšak nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Nicméně ze strany zaměstnance může dojít k prohlášení, že netrvá na prodloužení pracovního poměru.<sup>176</sup> Den doručení písemné zprávy příslušné krajské pobočce Úřadu práce je povinen zaměstnavatel sdělit zaměstnanci.<sup>177</sup> V daném případě a ve vztahu k uvedenému skončení pracovního poměru dochází k výjimce z běhu výpovědní doby, která je definována v ustanovení § 51 zákoníku práce. Jestliže

---

<sup>171</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 408

<sup>172</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 62 odst. 4

<sup>173</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 62 odst. 5

<sup>174</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 409

<sup>175</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 62 odst. 5

<sup>176</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 63

<sup>177</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 62 odst. 7

dojde ze strany zaměstnance k prohlášení, že netrvá na prodloužení pracovního poměru, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby.<sup>178</sup>

Zákoník práce u výše uvedených zpráv a informací stanovuje písemnou formu, avšak nedodržení formy nezpůsobuje neplatnost uvedených písemností. Tyto povinnosti, tedy především informační povinnosti, které jsou ze strany zaměstnavatele plněny, považujeme z tzv. faktické úkony, tedy nejsou právním jednáním.<sup>179</sup>

Zákoník práce připouští i možnost, že o hromadném propuštění nerozhodl sám zaměstnavatel, nýbrž příslušný orgán. Takovým příslušným orgánem bude ve smyslu ustanovení § 347 odst. 2 zákoníku práce takový orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů.<sup>180</sup>

#### **4.5. Zákaz výpovědi zaměstnanci ze strany zaměstnavatele v tzv. ochranné době**

Touto problematikou se zabývá zákoník práce v § 53 a 54, kdy podle ustanovení § 53 ze strany zaměstnavatele nesmí dojít k podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnanci, který je v tzv. ochranné době. Naopak ustanovení § 54 vymezuje jednotlivé výjimky z uvedeného zákazu.<sup>181</sup>

Ochranná doba poskytuje určitou ochranu zaměstnanci, který se nachází v tíživé životní situaci, přičemž v důsledku této situace s ním nesmí být rozvázán pracovní poměr. A to především z toho důvodu, že nalezení nového zaměstnání by v dané situaci bylo velmi náročné nebo by výpověď mohla zaměstnanci způsobit nepřiměřeně těžké období.<sup>182</sup> Dále zákoník práce chrání zaměstnance, který má nějaké zdravotní problémy či zaměstnance, jenž vykonává činnost v zájmu státu.<sup>183</sup>

---

<sup>178</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 198

<sup>179</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 409

<sup>180</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 351

<sup>181</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 351

<sup>182</sup> tamtéž

<sup>183</sup> GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1. str. 117

Ustanovení zákoníku práce upravující ochrannou dobu může být využito pouze v případě, že pracovní poměr má být rozváznán výpovědí. To znamená, že při skončení pracovního poměru dohodou či při uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, nebo dalšími způsoby, se ochranná doba nevyužije. Tento zákaz rozváznat pracovní poměr výpovědí se však vztahuje pouze na zaměstnavatele. Pro zaměstnance platí, že z jeho strany může dojít k podání výpovědi, i když je v tzv. ochranné době.<sup>184</sup>

Důvody ochranné doby vymezené zákoníkem práce jsou:

- doba, během které je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, za situace pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance či zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; kdy zákoník práce rozvíjí tento důvod tak, že při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- při výkonu vojenského cvičení anebo služby v operačním nasazení, a to ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby; a ochranná doba platí až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
- v době, kdy je zaměstnanec plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, přičemž trvání této funkce je dlouhodobého rázu,
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo čerpá mateřskou dovolenou a dále v případě, kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- v době, kdy je zaměstnanec, jenž vykonává práci v noci, uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci, přičemž k uznání došlo na základě lékařského posudku, který byl vydán poskytovatelem pracovnělékařských služeb,
- v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.<sup>185</sup>

---

<sup>184</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 352

<sup>185</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 53 odst. 1

Jestliže došlo k podání výpovědi v ochranné době, způsobuje daná skutečnost neplatnost výpovědi. Na uvedené jednání nemá vliv ani situace, kdy zaměstnavatel nevěděl, že se již zaměstnanec nachází v ochranné době. Zákaz výpovědi v ochranné době působí dle judikatury objektivně, to znamená, že ochranná doba platí, i když zaměstnavateli důvod zákazu výpovědi není znám. Obdobně je tomu i za situace, kdyby výpovědní doba měla skončit až poté, co skončí doba ochranná, taková výpověď je rovněž neplatná.<sup>186</sup> V komentované publikaci zákoníku práce JUDr. Putna uvádí, že důležité je řádné doručení výpovědi zaměstnanci, a to především z důvodu posouzení, zda došlo k podání výpovědi v ochranné době či nikoliv.<sup>187</sup>

V případě, že k podání výpovědi došlo ještě dříve, než byl zaměstnanec v ochranné době, neskončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, neboť ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Dochází tedy ke stavení běhu výpovědní doby a pracovní poměr skončí až uplynutím zbylé části výpovědní doby po skončení ochranné doby.<sup>188</sup> Ze strany zaměstnance může dojít k prohlášení, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, z tohoto důvodu skončí pracovní poměr po uplynutí „zákonné“ výpovědní doby, avšak ochranná doba ještě neskončila.<sup>189</sup> Platnost výpovědi v daném případě není dotčena, avšak může ovlivňovat běh výpovědní doby.<sup>190</sup>

Z Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1975/2018 vyplývá, že pokud byla podána výpověď těhotné zaměstnankyni, jedná se o důvod neplatnosti dané výpovědi. Ovšem pokud byla podána výpověď a již běží výpovědní doba a během ní dojde k otěhotnění zaměstnankyně, daná situace neovlivňuje platnost výpovědi. Situace má vliv pouze na běh výpovědní doby, jež nesmí v průběhu těhotenství uplynout, zaměstnankyně však může zaměstnavateli sdělit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.<sup>191</sup>

---

<sup>186</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 352

<sup>187</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 352

<sup>188</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 53 odst. 2

<sup>189</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003

<sup>190</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 352

<sup>191</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1975/2018

K danému se váže § 363 odst. 1 zákoníku práce, který označuje ta ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, tedy i začátek věty v ustanovení § 53 odst. 1 („zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“) a § 53 odst. 1 písm. d). Jedná se o tzv. kogentní ustanovení, od kterých se nelze odchýlit např. smlouvou nebo vnitřním předpisem.<sup>192</sup> K danému ustanovení musíme brát v potaz i ustanovení § 4a odst. 3 zákoníku práce, který umožňuje odchýlit se od ustanovení uvedených v § 363, a to pouze ve prospěch zaměstnance.<sup>193</sup>

#### **4.5.1. Výjimky ze zákazu výpovědi**

Ustanovení § 54 zákoníku práce upravuje výjimky z ochranné doby, znamená to tedy, že zaměstnavatel může podat výpověď zaměstnanci, kterému by za jiné situace dát výpověď nemohl, jelikož to má zaměstnavatel zakázané. Zákoník práce připouští tuto výjimku z důvodu, že ačkoli se zaměstnanec dostal do obtížné životní situace, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, ať stále zaměstnance zaměstnává.<sup>194</sup>

Tyto výjimky z ochranné doby lze uplatnit pouze u výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. a), b), g), h) zákoníku práce. Zaměstnanci, u nichž dojde k podání výpovědi z ostatních výpovědních důvodů, jsou vždy chráněni dle ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce.<sup>195</sup> Pro účely diplomové práce je vhodné rozebrat výjimky z ochranné doby týkající se ustanovení § 52 písm. a), b).

#### **4.5.2. Výjimka z ochranné doby u výpovědního důvodu dle § 52 písm. a)**

Zákaz výpovědi dle § 53 zákoníku práce se neuplatní, tedy neplatí zákaz výpovědi v ochranné době, v případě, že se jedná o výpověď dle § 52 písm. a), tedy ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Důvodem dané výjimky je situace, kdy ze strany zaměstnavatele došlo k takovým organizačním změnám, na základě kterých zaměstnavatel (objektivně vzato) nemá již možnost přidělovat zaměstnanci práci, která mu byla doposud přidělována dle pracovní smlouvy.<sup>196</sup> Tato výjimka

---

<sup>192</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 363

<sup>193</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 4a odst. 3

<sup>194</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 358

<sup>195</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 54

<sup>196</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 358

je upravena v první části věty ustanovení § 54 písm. a) zákoníku práce. Přesné znění daného ustanovení je: „*Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.*“<sup>197</sup> Přičemž větu za středníkem je nutné považovat za obsoletní, a tedy neúčinnou. Obsoletní ustanovení je tedy formálně platné, ale došlo buď k odpadnutí předmětu právní úpravy, anebo došlo ke změně okolností, z čehož tedy vyplývá, že z povahy věci právní normy, která je v daném ustanovení obsažena, ji již nelze aplikovat, avšak u ustanovení nedošlo k jeho derogaci.<sup>198</sup> Dané ustanovení za středníkem, výjimka ze zákazu výpovědi, tedy kdy se nevyužije ochranné doby, je dle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012, která je v poměru k výpovědi z pracovního poměru, kdy výpovědním důvodem je ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce, obsažena v § 54 písm. b). Z daného vyplývá, že se zcela nepochybně jedná o obsoletní ustanovení.<sup>199</sup>

#### **4.5.3. Výjimka z ochranné doby u výpovědního důvodu dle § 52 písm. b)**

Pokud je ze strany zaměstnavatele podána výpověď, v které je uveden výpovědní důvod dle § 52 písm. b) zákoníku práce, tedy dochází-li k přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, k danému výpovědnímu důvodu ustanovení § 54 písm. b) udává, že se zde neuplatní zákaz výpovědi, tedy ochranná doba, jež je vymezen v § 53 zákoníku práce. Ovšem i dané ustanovení obsahuje výjimku, a to takovou, že pokud má dojít k podání výpovědi z uvedeného výpovědního důvodu těhotné zaměstnankyně či zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo má dojít k podání výpovědi zaměstnanci v době, kdy z jeho strany dochází k čerpání rodičovské dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, znamená to, že na daný okruh zaměstnanců se vztahuje výjimka z ustanovení § 54 a vztahuje se na ně ochranná doba, tedy zákaz výpovědi se na ně uplatní.<sup>200</sup>

<sup>197</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 54 písm. a)

<sup>198</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6., aktualiz. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-454-1. str. 97

<sup>199</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 358

<sup>200</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52, § 54

#### 4.6. Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele

Neplatné rozvázání pracovního poměru je upraveno zákoníkem práce v ustanovení § 69 a následujících ustanoveních. Nejprve si musíme vysvětlit rozdíl mezi neplatným rozvázáním pracovního poměru a zdánlivým rozvázáním pracovního poměru.

Pokud jde o zdánlivé právní jednání, v daném případě o zdánlivé rozvázání pracovního poměru, z občanského zákoníku vyplývá, že o právní jednání nejde, jestliže je zde absence, tedy chybí vůle jednající osoby, nebo nebyla-li zjevně projevována vážná vůle. Totéž platí, pokud nelze pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem. Zákon tak stanovuje, že k tomuto jednání se nepřihlíží.<sup>201</sup> Zdánlivým jednáním, které je ve vztahu k rozvázání pracovního poměru, je nedodržení formy výpovědi, tzn. pokud není dodržena písemná forma, k tomuto jednání se nepřihlíží a považuje se za zdánlivé právní jednání.<sup>202</sup> O právním jednání, které je zdánlivé můžeme říci, že se na něj hledí, jakoby vůbec učiněno nebylo.<sup>203</sup> Jestliže byl pracovní poměr rozvázán výpovědí, avšak ta obsahuje takovou vadu, která má za následek zdánlivost daného jednání, pracovní poměr nekončí, ale trvá dále.<sup>204</sup>

O neplatné rozvázání pracovního poměru se jedná, jestliže rozvázání obsahuje nějakou vadu, na základě které dochází k neplatnosti. Případem neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je situace, kdy ze strany zaměstnavatele nedošlo k dostatečnému skutkovému vymezení výpovědního důvodu, případně pokud zaměstnavatel uvedl výpovědní důvod nepravdivý. Dále o neplatné rozvázání se bude jednat, pokud zaměstnavatel nesplnil zákonem stanovený postup, který mu zákoník práce ukládá. Například pokud ze strany zaměstnavatele dochází k výpovědi, kdy výpovědním důvodem je jeden z organizačních důvodů, o neplatné rozvázání se jedná, pokud je zde

---

<sup>201</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 551 – 554

<sup>202</sup> HRMADA, Miroslav, *Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru*, Právní rozhledy 2/2015, Praha, str. 47, ISSN 1210-6410

<sup>203</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 436

<sup>204</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. str. 164

absence rozhodnutí o organizační změně, tedy ze strany zaměstnavatele nedošlo k jeho přijetí.<sup>205</sup>

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědi z pracovního poměru může být uplatněna u soudu, a to ze strany zaměstnavatele, ale i zaměstnance. Neplatnost tedy nenastává automaticky, ale je třeba se neplatnosti dovolat, kdy zaměstnavateli i zaměstnanci je zákoníkem práce poskytnuta prekluzivní 2 měsíční lhůta ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.<sup>206</sup> Následkem nepodání žaloby je, že výpověď se stává platnou, ačkoli by vady fakticky obsahovala.<sup>207</sup> Je tedy nutné, aby byla žaloba podána včas. Pokud by došlo k opožděnému podání žaloby, vedlo by to k jejímu zamítnutí.

#### **4.6.1. Zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu umožní v práci pokračovat**

Domnívá-li se zaměstnanec, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru a oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, zákoník práce stanovuje formu tohoto oznámení, a to písemnou. Prokáže-li se následně v soudním řízení, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, je zaměstnavatel na základě takového oznámení povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy (nebo platu). Zákoník práce stanovuje i výši dané náhrady mzdy, kterou je výše průměrného výdělku, a to ode dne, kdy došlo k oznámení ze strany zaměstnance zaměstnavateli, že stále trvá na dalším zaměstnávání. Náhrada mzdy zaměstnanci přísluší až do doby, kdy mu je ze strany zaměstnavatele umožněno pokračovat v práci, anebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.<sup>208</sup>

Forma oznámení je písemná, ale zákoník práce nikterak neupravuje další náležitosti daného oznámení. Jeho obsah vyplývá z obecných požadavků na určitost právního jednání. Písemné oznámení o trvání na dalším zaměstnávání tedy musí obsahovat označení zaměstnance, který jej činí, tzn. jméno, příjmení, popřípadě datum narození či adresu bydliště. Dále je třeba označit zaměstnavatele, jeho název

---

<sup>205</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 182

<sup>206</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 72

<sup>207</sup> PORUBIAKOVÁ, Václava. *Pracovní právo praktické*. Praha: Academia, 2015. ISBN 978-80-200-2543-2. str. 87

<sup>208</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. str. 162 – 163



(u právnické osoby) či jméno a příjmení (u fyzické osoby), také lze uvést identifikační číslo, adresu a hlavně, že zaměstnanec oznamuje, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel i nadále zaměstnával.<sup>209</sup>

Oznámení je jednostranné právní jednání, které je adresováno zaměstnavateli zaměstnancem a nedodržení předepsané formy má za následek absolutní neplatnost daného právního jednání. Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání může být zaměstnancem několikrát změněno.<sup>210</sup>

Zaměstnanec může písemné oznámení o dalším zaměstnávání zaslat během výpovědní doby, přičemž z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 700/2001 plyne, že nárok zaměstnance na náhradu mzdy (nebo platu) v případě neplatného rozvázání pracovního poměru vzniká až dnem následujícím po uplynutí výpovědní doby.<sup>211</sup>

Z rozsudku soudu vyplývá, že je možné, aby došlo k nahrazení písemného oznámení, tedy požadavku zaměstnance na dalším zaměstnávání, přičemž nahrazení musí dojít žalobou, která mimo uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru obsahuje i požadavek na náhradu mzdy (nebo platu).<sup>212</sup>

Mezním termínem oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, je až okamžik vyhlášení soudního rozhodnutí, kterým má být rozhodnuto o neplatnosti (či platnosti) rozvázání pracovního poměru.<sup>213</sup> Ačkoliv ze zákoníku práce vyplývá, že oznámení o dalším zaměstnávání má učinit zaměstnanec „bez zbytečného odkladu“ z judikatury vyplývá, že v daném případě se jedná o tzv. pořádkové pravidlo, tedy nejsou z něj vyvozeny negativní důsledky pro zaměstnance.<sup>214</sup>

Na základě daného oznámení zaměstnavatel umožní zaměstnanci dále pokračovat ve výkonu práce, anebo mu dané neumožní. Pokud mu to umožní,

---

<sup>209</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 186

<sup>210</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 439

<sup>211</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 700/2001

<sup>212</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 63/95

<sup>213</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

<sup>214</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 185

nastává zákonné prodloužení pracovního poměru, které trvá do doby, než dojde k pravomocnému rozhodnutí soudu, jehož předmětem je žaloba o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec tedy vykonává práci dle pracovní smlouvy<sup>215</sup> v místě výkonu práce, které bylo taktéž sjednané pracovní smlouvou a ze strany zaměstnavatele musí docházet k přidělování práce a vyplácet zaměstnanci mzdu (nebo plat).<sup>216</sup>

Nejvyšší soud konstatoval, že pokud došlo k podání neplatné výpovědi z pracovního poměru, kdy jako výpovědní důvod bylo uvedeno ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce (tedy zaměstnanec se stal nadbytečným), a pokud zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, než dojde ke skončení sporu týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru, a zaměstnavatel jej začne zaměstnávat, pak to ale neznamená neopodstatněnost uplatněného výpovědního důvodu. Tedy pokud jej začne znova zaměstnavatel zaměstnávat, nedochází tím k přistoupení ke stanovisku zaměstnance, které se týká neplatného rozvázání pracovního poměru.<sup>217</sup>

Ze strany zaměstnance je důležité, aby poté co oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, začal danou práci, na výzvu zaměstnavatele, vykonávat. Přidělování práce dle režimu, který je upraven v § 69 odst. 1 zákoníku práce, tedy i její výkon končí dnem, kdy rozhodnutí soudu, které se týkalo neplatného rozvázání pracovního poměru, nabude právní moci.<sup>218</sup>

#### **4.6.2. Zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu neumožní v práci pokračovat**

Jedná se o situaci, kdy ze strany zaměstnance dojde k písemnému oznámení, jehož obsahem je, že trvá na dalším zaměstnávání, avšak zaměstnavatel mu neumožní v práci pokračovat. Je-li následně v soudním řízení prokázána neplatnost rozvázání pracovního poměru, pak na základě daného oznámení náleží zaměstnanci

---

<sup>215</sup> případně vykonává zaměstnanec takovou práci, na kterou byl převeden, srov. § 41 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>216</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 185

<sup>217</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 862/2018

<sup>218</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 186

náhrada mzdy (nebo platu), která mu přísluší již ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a to až do té doby než mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, anebo do doby než dojde k platnému skončení pracovního poměru.<sup>219</sup> Současně to ale neznamená, že by zaměstnanec nemohl uzavřít například pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem, ale musí brát v úvahu, že až nabude právní moci rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, musí nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, se kterým vedl soudní spor.<sup>220</sup> Náhrada mzdy (nebo platu) je však podmíněna tím, že zaměstnanec musí být připraven vykonávat práci pro zaměstnavatele. Ustálená judikatura vyvodila, že „*ke ztrátě na výdělků následkem neplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy může u zaměstnance současně dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy*“.<sup>221</sup> Pokud zaměstnanec nemůže vykonávat danou práci, která je upravena pracovní smlouvou, jelikož je v dočasné pracovní neschopnosti, anebo z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené či je důvodem jiná překážka v práci, pro kterou mu nepřisluší od zaměstnavatele náhrada mzdy (nebo platu), nepřisluší mu tedy ani právo na náhradu mzdy (nebo platu) dle zvláštní úpravy § 69 odst. 1 zákoníku práce.<sup>222</sup>

#### **4.6.3. Zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání**

Pokud zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, třebaže došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, bude se postupovat dle ustanovení § 69 odst. 3 zákoníku práce. Z daného ustanovení plyne, že ačkoliv došlo k podání neplatné výpovědi, pracovní poměr končí. Dochází k tzv. fikci o rozvázání pracovního poměru dohodou, která nastane, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na jiném dni skončení pracovního poměru. Ten končí uplynutím výpovědní doby a zároveň v daném případě nemá zaměstnanec právo na náhradu mzdy (nebo platu), ta mu přísluší pouze během výpovědní doby.<sup>223</sup>

---

<sup>219</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 186

<sup>220</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016

<sup>221</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016

<sup>222</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016

<sup>223</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 445

## 5. Povinnosti zaměstnavatele související s výpovědí z pracovního poměru z organizačních důvodů

Na zaměstnavatele jsou při rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů kladeny jisté povinnosti, které musí být splněny. Zaměstnanci vzniká právo na odstupné, právo na vydání potvrzení o zaměstnání a dále právo na vydání pracovního posudku.

### 5.1. Odstupné

Odstupné je finanční příspěvek, který je upraven v ustanoveních § 67 a 68 zákoníku práce. Odstupné je jakási jednorázová peněžitá kompenzace, jejíž hlavním účelem je pomoc zaměstnanci, u kterého došlo ke skončení pracovního poměru. Smyslem daného příspěvku je pokusit se o zmírnění a překonání následků, které jsou spojeny se rozvázáním pracovního poměru, jelikož zaměstnanec si musí najít novou práci, a tedy je možné, že bude určitou dobu bez mzdy (nebo platu).<sup>224</sup>

Dále se k ustanovení o odstupném váže § 346c zákoníku práce, který dovozuje, že pokud zaměstnanci náleží právo na odstupné, zaměstnavatel se této povinnosti nemůže zprostit.<sup>225</sup>

Zákoník práce upravuje případy, kdy zaměstnancům, se kterým byl rozvázán pracovní poměr výpovědí, náleží odstupné. Odstupné náleží těm zaměstnancům, u kterých byla dána výpověď dle § 52 písm. a) – d) zákoníku práce. Pokud se jedná o rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, má právo na odstupné zaměstnanec, u kterého došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů (tedy výpovědní důvody dle § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce), ale i dohodou.<sup>226</sup>

Obdobně tomu je i u odvolání vedoucího zaměstnance, který byl odvolán ze svého vedoucího pracovního místa, a to z důvodu organizační změny, na základě které došlo ke zrušení daného pracovního místa, má právo na odstupné.<sup>227</sup>

JUDr. Drápal dále v komentované publikaci uvádí: „*Při skončení pracovního*

---

<sup>224</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011

<sup>225</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 346c

<sup>226</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 67

<sup>227</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 420

*oměru fikcí dohody zaměstnanci nenáleží odstupné, neboť k dohodě nedošlo z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d), ale za splnění předpokladů, podle nichž nastala podle § 69 odst. 3 její fikce.“*

### **5.1.1. Výše odstupného u výpovědi z organizačních důvodů**

Zákoník práce stanovuje i minimální možné odstupné, které náleží zaměstnanci, u kterého došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. Zákoník práce výši odstupného rozděluje dle odpracovaných let u zaměstnavatele, přičemž jeho výše činí:

- jednonásobek průměrného výdělku zaměstnance, za předpokladu, že jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobek průměrného výdělku zaměstnance, za předpokladu, že jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok, ale méně než 2 roky,
- trojnásobek průměrného výdělku zaměstnance, za předpokladu, že jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 2 roky.<sup>228</sup>

Výše odstupného se odvíjí od skutečnosti, jak dlouho trval pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud zaměstnanec pracoval u stejného zaměstnavatele vícekrát po sobě, započítává se i doba předchozího pracovního poměru, pokud doba od skončení pracovního poměru do vzniku nového pracovního poměru nepřesáhla 6 měsíců.<sup>229</sup>

Výše odstupného může být určena i kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem zaměstnavatele či individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ovšem lze pouze určit vyšší odstupné než výše uvedené, a to na základě ustanovení § 4a zákoníku práce, z čehož vyplývá, že ujednání o nižším odstupném než zákonem stanovené je vyloučeno.<sup>230</sup>

---

<sup>228</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 67

<sup>229</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 109

<sup>230</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 165

Ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce objasňuje, co znamená průměrný výdělek. Jedná se o průměrný měsíční výdělek a jeho přesný výpočet lze nalézt v ustanovení § 356 zákoníku práce.<sup>231</sup>

### 5.1.2. Výplata odstupného

Zaměstnavateli je uložena povinnost vyplatit odstupné v nejbližším výplatním termínu, který je určen k výplatě mzdy (nebo platu). Zákoník práce připouští i možnost písemné dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejíž obsahem bude termín výplaty odstupného, buď v den, kterým pracovní poměr končí, anebo připouští i termín pozdější.<sup>232</sup>

### 5.1.3. Vrácení odstupného

Zaměstnanci je uložena povinnost vrátit odstupné (nebo jeho část) v případě, kdy znovu začne vykonávat práci u stejného zaměstnavatele v pracovním poměru (nebo dle dohody o pracovní činnosti). Tento pracovní poměr musí začít však ještě před uplynutím doby, která je určena dle počtu násobků průměrných výdělků, na základě kterých došlo k výpočtu, v jaké výši má být odstupné vyplaceno.<sup>233</sup> Pokud například bylo zaměstnanci vyplaceno odstupné, jehož výše činila trojnásobek průměrného výdělku a zaměstnanec začal vykonávat práci pro stejného zaměstnavatele až za čtyři měsíce od skončení pracovního poměru, v tomto případě není zaměstnanci uložena povinnost vrátit zaměstnavateli odstupné (ani jeho část).<sup>234</sup>

## 5.2. Potvrzení o zaměstnání

Další povinností zaměstnavatele, která souvisí se skončením pracovního poměru, je dle ustanovení § 313 zákoníku práce potvrzení o zaměstnání (laicky označováno jako tzv. zápočtový list), který stanovuje obsah daného potvrzení.<sup>235</sup> Potvrzení o zaměstnání je důležité po skončení pracovního poměru pro nového zaměstnavatele, ale i při žádosti o starobní důchod.

---

<sup>231</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 67 odst. 3, § 356

<sup>232</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 67 odst. 4

<sup>233</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5. str. 169

<sup>234</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 432

<sup>235</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 313

Mezi obligatorní údaje, které stanovuje zákoník práce, patří údaje o zaměstnání, tedy jestli byl mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřen pracovní poměr nebo dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti a současně jak dlouho pracovněprávní vztah trval. Dále je povinnost uvést druh práce, kterou zaměstnavatel vykonával, jeho dosaženou kvalifikaci, následně i odpracovanou dobu a další skutečnosti, které jsou důležité pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby. Také je třeba uvést informaci o tom, zda jsou zaměstnanci prováděny srážky ze mzdy (např. výše pohledávky, který orgán nařídil srážky ze mzdy, pořadí pohledávky atd.) a v neposlední řadě údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. 1. 1993, sloužící pro účely důchodového pojištění.<sup>236</sup> Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne, lze uvést do potvrzení o zaměstnání i jiné údaje, než ty, které jsou stanoveny zákoníkem práce.<sup>237</sup> Zaměstnavatel, jemuž je uložena povinnost vydat potvrzení o zaměstnání, v něm uvede i další údaje, tedy jiné než obligatorní a zaměstnanec s jejich uvedením nesouhlasí a podá-li žalobu, kterou se domáhá vypuštění uvedených údajů, je nutné, aby žalobě bylo vyhověno.<sup>238</sup>

Zákon uvádí, že povinnost vydat potvrzení o zaměstnání je uložena „při“ skončení daného základního pracovněprávního vztahu. Znamená to tedy, že tato povinnost musí být splněna nejpozději ke dni skončení pracovního poměru.<sup>239</sup>

Povinnost zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání nemusí být podnícena ze strany zaměstnance, tudíž nemusí žádat o vydání daného potvrzení. A ze strany zaměstnavatele nesmí být vydání nikterak podmíněno (například, že zaměstnavatel vydá potvrzení až poté, co zaměstnanec vrátí pracovní pomůcky).<sup>240</sup>

### 5.3. Posudek o pracovní činnosti

Posudek o pracovní činnosti, též označován jako pracovní posudek, obsahuje informace o zaměstnanci, hodnocení jeho práce, kterou vykonával, jeho

---

<sup>236</sup> ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*: Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. str. 208

<sup>237</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 1230

<sup>238</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004

<sup>239</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 1230

<sup>240</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 907/2012

kvalifikaci a schopnosti a další podstatné skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce. Účelem je informovat nového zaměstnavatele o schopnostech daného zaměstnance a poskytnout mu komplexní informace o zaměstnanci.<sup>241</sup> Zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem a na základě toho uvést i další údaje mimo ty, které jsou uvedeny v § 314 zákoníku práce.<sup>242</sup>

*„Posudkem o pracovní činnosti (pracovním posudkem) není hodnocení pracovních výsledků zaměstnance, které zaměstnavatel vyhotovil pro své vlastní (interní) potřeby bez jakékoli vazby na skončení pracovního poměru hodnoceného zaměstnance.“<sup>243</sup>*

Převážným rozdílem mezi potvrzením o zaměstnání a pracovním posudkem je součinnost zaměstnance, jelikož o vydání pracovního posudku musí sám zaměstnanec požádat. V tomto případě má zaměstnavatel povinnost posudek zaměstnanci do 15 dnů od žádosti vydat. Tuto povinnost nemá dříve než 2 měsíce před skončením pracovního poměru, takže pokud zaměstnanec požádá o posudek ihned po uzavření pracovního poměru, zaměstnavatel je povinen jej vydat, avšak nejdříve až 2 měsíce před skončením pracovního poměru.<sup>244</sup>

Zákoník práce nestanovuje formu žádosti, může být provedena jakýmkoliv prokazatelným způsobem, například ústně, písemnou či telefonickou formou. Zákoník práce ani nestanovuje období, ve kterém lze žádost podat. Znamená to, že lze požádat zaměstnavatele kdykoli během trvání pracovního poměru, ale i po skončení pracovního poměru.<sup>245</sup>

#### **5.4. Důsledky nesplnění povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek**

Závěrem k potvrzení o zaměstnání a pracovnímu posudku je třeba zmínit i ustanovení § 315 zákoníku práce, který umožňuje zaměstnanci podat žalobu k soudu, pokud zaměstnanec nesouhlasí s obsahem daného posudku či potvrzení.

---

<sup>241</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002

<sup>242</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 1234

<sup>243</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 10. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3151/2017

<sup>244</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-518-4. str. 36

<sup>245</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 1233



Je zde stanovena lhůta k uplatnění daného práva, která činí 3 měsíce, a to ode dne, kdy se dověděl o jejich obsahu.<sup>246</sup> Jedná se o lhůtu prekluzivní, tedy pokud není právo uplatněno, zaniká.<sup>247</sup>

Obdobná je i situace, kdy zaměstnavatel nesplní svoji povinnost, která mu je uložena, tedy nevydá-li potvrzení o zaměstnání nebo pracovní posudek, tak se zaměstnanec může obrátit na soud s žalobou na uložení dané povinnosti. Zákoník práce nestanovuje pro tento případ žádnou lhůtu, a tedy je třeba právo uplatnit v obecné promlčení lhůtě, která činí 3 roky a běží ode dne, kdy mohlo být právo uplatněno poprvé.<sup>248</sup> Zaměstnanec se může obrátit na soud až poté, uplynula-li zaměstnavateli lhůta, která je stanovena pro splnění jeho povinnosti. V případě potvrzení o zaměstnání uplyne při skončení pracovního poměru a u pracovního posudku až uplynutím lhůty, ve které je zaměstnavatel povinen posudek vydat.<sup>249</sup>

Zákoník práce dále připouští, že pokud nebylo vydáno potvrzení o zaměstnání, jelikož zaměstnanci, kteří plní úkoly zaměstnavatele, nesplnili danou právní povinnost a vznikne-li zaměstnanci škoda, odpovídá za škodu zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce.<sup>250</sup>

Jestliže zaměstnavatel porušil svou povinnost, a tedy nevydal potvrzení o zaměstnání, mohl svým jednáním naplnit skutkovou podstatu přestupku podle ustanovení § 12 odst. 1 písm. a) nebo § 25 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce, za který lze uložit pokutu až do výše 2.000.000,- Kč.<sup>251</sup>

---

<sup>246</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 315

<sup>247</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 1237

<sup>248</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 1231

<sup>249</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 1231, 1235

<sup>250</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 1231

<sup>251</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, § 12, § 25

## 6. Judikatura

Následující kapitola nabídne výběr zajímavých soudních rozhodnutí, včetně těch, které jsou již provázeny diplomovou prací. Jedná se o kapitolu, která zaštiťuje vybranou judikaturu konkrétními a přínosnými rozhodnutími Ústavního soudu ČR, Nejvyššího soudu ČR a dalších institucí. V uvedených rozhodnutích jsou současně nastíněny náhledy soudu prvního stupně, soudu odvolacího, ale i Nejvyššího soudu, čímž dojde ke komplexnímu zpracování soudního sporu.

### 6.1. Vymezení pojmu „část“ zaměstnavatele

Žalobci byla doručena výpověď žalované, kdy jako výpovědní důvod bylo uvedeno zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, s tím, že došlo ke zrušení vrátnice (tedy části zaměstnavatele), kde žalobce pracoval. Žalobce podanou žalobou namítal neplatnost výpovědi a své tvrzení opřel o to, že v současné době s ohledem na zdravotní stav, není pracovně zařazen a bere pouze podporu v nezaměstnanosti. Okresní soud podanou žalobu zamítl a odůvodnil ji jako opožděnou, jelikož výpověď z pracovního poměru byla žalobci doručena dne 7. 12. 1992, a tak dovedl, že od 1. 1. 1993 začala běžet tříměsíční výpovědní doba, která skončila 31. 3. 1993. Žaloba byla podána až dne 30. 8. 1993. Okresní soud dovedl, že se tak stalo až po uplynutí dvouměsíční lhůty, která byla stanovena pro uplatnění neplatnosti výpovědi u soudu, avšak soud nezkoumal skutkové okolnosti. Odvolací soud rozsudek prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení a nařídil mu, aby se zaměřil především na to, zda výpověď byla dána osobou k tomu oprávněnou či zda nedošlo k odvolání výpovědi, když žalobce i po uplynutí výpovědní doby u žalovaného stále pracoval. Po přezkoumání a provedení dalších důkazů soud opět žalobu zamítl. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil, tedy žalobu zamítl jako opožděnou, ale za klíčové považoval posouzení, zda došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí na základě výpovědního důvodu, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, anebo zda došlo k nadbytečnosti daného zaměstnance. Dané posouzení bylo rozhodné, jelikož pokud by byl zaměstnanec nadbytečný, výpovědní doba by neskončila dříve, než by pro žalobce bylo zajištěno nové vhodné zaměstnání. Nakonec odvolací soud dospěl k závěru, že výpověď správně vycházela z výpovědního důvodu, jelikož šlo o zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Odvolacího soudu dovedl, že zrušením části zaměstnavatele se myslí i zrušení pracoviště, zrušení oddělení nebo zrušení jiného

organizačního útvaru, a že tomu bylo tak v daném soudním sporu. Žalobce proti danému rozsudku podal dovolání.<sup>252</sup>

Nejvyšší soud konstatoval, že odvolací soud dospěl k nesprávnému názoru, když dovodil, že zrušením části zaměstnavatele se rozumí zrušení pracoviště nebo oddělení či jiného organizačního útvaru daného zaměstnavatele. Nejvyšší soud dále dovodil, že „částí zaměstnavatele“ je organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která v rámci zaměstnavatele má relativně samostatnou činnost. Tato část se i podílí na plnění úkolů, tedy na předmětu činnosti zaměstnavatele. Disponuje různými prostředky, např. budovami, stroji, nářadím a také samozřejmě prostory k provozování dané činnosti. A bývá upravena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele, kterým může být třeba organizační řád. Pro část zaměstnavatele je tedy typické spojení hmotných a osobních složek činnosti. Dále konstatoval, že opatření týkající se zrušení (ale i přemístění či převedení) zaměstnavatele se nemůže dotýkat jen jejího osobního prvku, a tedy pracovníků, ale samozřejmě i jejích hmotných složek. Dané opatření zaměstnavatele můžeme spatřovat v tom, že přestane nadále vyvíjet danou činnost, kterou do té doby vykonávala daná zrušená (převedená) část či složka nebo ji začne vykonávat, avšak na jiném místě. Největší pochybení Nejvyšší soud spatřoval v tom, že se odvolací soud dostatečně nezabýval otázkou, zda zrušení pracoviště vrátice je zrušením části zaměstnavatele, anebo zda šlo o organizační změnu, na základě které se stal zaměstnanec nadbytečným. S tímto se ale odvolací soud dostatečně dobře nevypořádal, avšak právní závěr této problematiky je pro rozhodnutí ve věci podstatný. Dané posouzení bylo rozhodné, jelikož pokud by byl zaměstnanec nadbytečný, výpovědní doba by neskončila dříve, než by pro žalobce bylo zajištěno nové vhodné zaměstnání, a tak nemůže obstát závěr soudu odvolacího, který dovodil, že žalobce uplatnil neplatnost výpovědi u soudu až po uplynutí lhůty. Na základě uvedeného Nejvyšší soud zrušil rozsudek odvolacího soudu, ale i soudu prvního stupně a danou věc mu vrátil k dalšímu projednání.<sup>253</sup>

## **6.2. Nadbytečnost zaměstnance**

Velmi zajímavý případ Nejvyššího soudu, kterým se soud zabíral při své činnosti, se týká výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy

---

<sup>252</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

<sup>253</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

nadbytečnosti zaměstnance. Žalobci byla doručena výpověď z pracovního poměru, kdy žalovaná uvedla výpovědní důvod dle § 52 písm. c), který odůvodnila tím, že na základě rozhodnutí o organizační změně byla zrušena pracovní pozice ředitele (kterou zastával žalobce), přičemž na základě daného rozhodnutí se stal nadbytečným. Žalobce se domáhal, aby soud určil, že předmětná výpověď z pracovního poměru je neplatná a dále žalobce konstatoval, že organizační změna žalované je účelová a současně jejím hlavním cílem je „zbavit se“ žalobce. Domníval se, že fakticky k žádné organizační změně nedošlo, a že ostatní zaměstnanci vykonávají stejnou práci anebo stejné funkce, stejně jako je vykonávali před údajnou organizační změnou. Žalobce dodal, že příčinu organizační změny spatřuje především v tom, že si přestal rozumět s ostatními společníky společnosti (žalované). Okresní soud v Příbrami, který rozhodoval o podané žalobě, ji zamítl. Odvolací soud výrok týkající se ve věci samé potvrdil. Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, kdy Nejvyšší soud dospěl k názoru, že žalovaná skutečně svým jednáním sledovala odchod žalobce z dané společnosti. Avšak dále dospěl k názoru, že daná skutečnost, jejíž cílem bylo „zbavit se“ žalobce není v rozporu s dobrými mravy, jelikož dovodil, že skončení jejich vztahu, který je během pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je vlastně účelem a cílem výpovědi. A dále připustil, že nevylučuje existenci rozdílných názorů a případných sporů mezi žalobcem a žalovanou, i to že vlastně daná situace, tedy spory mezi oběma stranami mohla zapříčinit, aby došlo k přijetí rozhodnutí o organizační změně. Avšak tato skutečnost nemusí znamenat, že jediným cílem organizační změny bylo žalobce poškodit.<sup>254</sup>

Nicméně Nejvyšší soud dospěl k závěru, že bylo přijato rozhodnutí o organizační změně, které fakticky zrušilo pracovní místo žalobce, na základě toho dospěl k závěru, a vyslovil souhlas se závěry odvolacího soudu, ale i soudu prvního stupně, jelikož zde existoval důvod pro podání výpovědi dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, jelikož není možné dovést, že organizační změny, které byly žalovanou přijaty, by byly v rozporu s ustálenými dobrými mravy, jejichž úmysl by směřoval ke způsobení újmy žalobci.<sup>255</sup>

---

<sup>254</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014

<sup>255</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014

### 6.3. Diskriminace z důvodu věku v souvislosti s odstupným

Žalobkyně se domáhala, aby jí bylo ze strany žalované zapláceno odstupné ve výši 572 362 Kč s příslušenstvím, jelikož byla zaměstnána u žalované 36 let, 2 měsíce a 10 dní. Ze strany žalované došlo k rozhodnutí o organizační změně, na základě které se žalobkyně stala nadbytečnou dle § 52 písm. c) zákoníku práce a výpověď byla žalobkyni doručena dne 11. 8. 2014. Žalobkyně spatřovala svůj nárok na odstupné v bodu 2.6.2 kolektivní smlouvy pro rok 2014, podle něhož pokud dojde ke skončení pracovního poměru z organizačních důvodů, a pokud zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval více než 30 let, náleží mu odstupné ve výši 14násobku průměrného výdělku. Ze strany žalované došlo k vyplacení odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku (dle ustanovení § 67 zákoníku práce), s tím že dle žalované žalobkyně daný nárok nemá, kdy současně odkázala na bod 2.6.7 uvedené kolektivní smlouvy. V tomto bodě bylo uvedeno, že odstupné dle bodu 2.6.2 náleží zaměstnanci, kterému ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod.<sup>256</sup>

Okresní soud žalobu zamítl a vyslovil názor, že bod 2.6.7 kolektivní smlouvy „*není diskriminací v právním slova smyslu*“ z hlediska věku, ale pouze se „*jedná o úpravu přílehlavě reagující na dopad ukončení pracovního poměru zaměstnance z organizačních důvodů s přihlédnutím na délku zaměstnání u zaměstnavatele*“. Současně dovodil, že se jedná o nadstandard, který není pro zaměstnavatele povinný. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrdil. Odvolací soud svůj závěr sice opřel o ustanovení § 16 a 17 zákoníku práce s tím, že zaměstnavatel má zaručit rovná práva zaměstnancům, kteří jsou ve stejném nebo srovnatelném postavení, avšak „*nejedná se o rovnost absolutní*“. A tedy dospěl k závěru, že ustanovení uvedeného bodu kolektivní smlouvy není diskriminací žalobkyně z důvodu věku. Žalobkyně na základě uvedeného podala dovolání, které bylo shledáno jako opodstatněné. Dovolací soud konstatoval, že odstupné je jednorázové peněžité plnění, které je poskytované zaměstnavatelem, kdy účelem je zaměstnance odškodnit, jelikož bez jeho zavinění došlo ke ztrátě zaměstnání. A nemá vliv, zda zaměstnanec nastoupí ihned po rozvázání pracovního poměru do jiné práce, tzn. k jinému zaměstnavateli, anebo začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Dále dospěl k názoru, že ustanovení bodu

---

<sup>256</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015

2.6.7 kolektivní smlouvy, zakládá rozdílné zacházení. A dále konstatoval, že došlo k porušení zákazu diskriminace, přičemž se jedná o neplatný právní úkon, který nemá, a ani nemůže mít právní účinky, které byly ze strany žalované zamýšleny.<sup>257</sup>

#### **6.4. Rozhodnutí o organizačních změnách u zaměstnavatele (právnícké osoby), činí hlavně jeho statutární orgán, případně osoby statutárním orgánem pověřené**

Žalobci byla doručena výpověď, jejíž výpovědním důvodem bylo ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy že u zaměstnavatele probíhají organizační změny, na základě kterých došlo ke zrušení pracovního místa manažera, které zastával žalobce. Žalobce podal žalobu, jelikož se domníval, že se jedná o neplatnou výpověď a namítal, že údajné organizační změny jsou vykonstruovány zaměstnavatelem (žalovaným), a že v době doručení výpovědi vůbec neexistovaly. Personální ředitel nejprve navrhl žalobci dohodu o rozvázání pracovního poměru, ta však byla ze strany žalobce neakceptovatelná, a tak jí odmítl. Personální ředitel následně rozeslal oznámení o organizační změně, o kterém bylo rozhodnuto generálním ředitelem, přičemž v důsledku této organizační změny se žalobce stal nadbytečným. Žalobce se domníval, že skutečným důvodem jeho výpovědi bylo, že odmítl podepsat faktury v celkové částce 8.906.193,- Kč za průzkum. A dále se domníval, že organizační změnu mělo provést alespoň představenstvo zaměstnavatele, které ze zákona rozhoduje o všech záležitostech akciové společnosti, avšak danou organizační změnu nevykonalo. Obvodní soud pro Prahu 1, jako soud prvoinstanční, podanou žalobu zamítl. Žalobce se však odvolal a odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že určil, že výpověď daná žalobci dopisem žalovaného je neplatná, jelikož generální ředitel neměl pravomoc rozhodnout o organizační změně. Proti danému rozhodnutí podal žalovaný dovolání.<sup>258</sup>

Nejvyšší soud se zabýval otázkou, zda měl generální ředitel žalovaného oprávnění rozhodovat o organizační změně. A odkázal na řešení odvolacího soudu, jenž se zabýval stanovami žalovaného, které upravují, že generální ředitel jedná organizuje a řídí činnost žalovaného a jedná jejím jménem v rozsahu pověření představenstvem, a také rozhoduje o zásadních otázkách personální politiky.

---

<sup>257</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015

<sup>258</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010

Avšak z daného nevyplývá, že by generální ředitel byl oprávněn rozhodnout o organizační změně, toto oprávnění má statutární orgán žalovaného, tedy představenstvo, popřípadě osoby pověřené. Nejvyšší soud podané dovolání zamítl, jelikož dospěl k závěru, že rozsudek odvolacího soudu je správný.<sup>259</sup>

#### **6.5. Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci posudek o pracovní činnosti, ačkoli bylo požádáno o vydání až po rozvázání pracovního poměru**

Ze strany žalobce (bývalého zaměstnance žalované) došlo k podání žaloby, kterou se domáhal vydání posudku o pracovní činnosti, kdy svá tvrzení opíral o fakt, že u žalované pracoval v pracovním poměru do 15. 5. 1998. Žalobce dne 4. 1. 1999 požádal o vydání posudku o pracovní činnosti, avšak jeho požadavku žalovanou vyhověno nebylo. Ta se domnívala, že povinnost vydat posudek je uložena pouze zaměstnanci a nikoliv také osobě, která dříve byla jeho zaměstnancem. A tak dovodila, že nemá právní povinnost žalobci posudek o pracovní činnosti vydat. Soud prvního stupně žalobě vyhověl a odkázal na § 60 odst. 1 zákoníku práce a dovodil, že výraz zaměstnanec i zaměstnavatel je třeba vyložit tak, že „*se vztahuje i na bývalé partnery pracovního vztahu, tedy i na bývalého zaměstnance a bývalého zaměstnavatele*“.<sup>260</sup> Odvolací soud se ztotožnil s názorem soudu prvního stupně a dovodil, že žádost není časově omezená, a ani „*není vázaná na existenci zaměstnání v době podání žádosti o posudek*“. Poté žalovaná podala dovolání k Nejvyššímu soudu, který jej jako neopodstatněné zamítl a souhlasil se soudy nižší instance. Dospěl také k názoru, že pracovní vztahy nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru, a že nároky z nich je možno uplatnit i po skončení pracovního poměru (pokud zákoník práce nebo jiný předpis nestanovuje něco jiného). Na základě výše uvedeného konstatoval, že zaměstnanec může požádat zaměstnavatele o vydání posudku i po skončení pracovního poměru.<sup>261</sup>

---

<sup>259</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010

<sup>260</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002

<sup>261</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002

## 7. Komparace se slovenskou právní úpravou

Tato kapitola se zabývá komparací právní úpravy v České republice a Slovenské republice. Komparace se týká problematiky výpovědi, výpovědi z organizačních důvodů, výpovědní doby a odstupného.

Po rozdělení Československa platil v obou státech zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. V současné době ve Slovenské republice (dále „Slovensko“) pracovněprávní vztahy upravuje stejně jako v České republice, samostatný zákoník práce, a tedy zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce (dále jen „slovenský zákoník práce“), který nabyl účinnosti 1. 4. 2002.<sup>262</sup>

### 7.1. Výpověď

Slovenský zákoník práce vymezuje možnosti skončení pracovního poměru, kdy ustanovení § 61 slovenského zákoníku práce upravuje výpověď, jako jednu z forem skončení pracovního poměru. Výpověď může být podána ze strany zaměstnance, ale i zaměstnavatele a její forma musí být písemná.<sup>263</sup>

Rozdílem mezi českou a slovenskou právní úpravou, která se týká výpovědi, je následek u nedodržení písemné formy. V ČR je následkem zdánlivost, tedy skutečnost, že k dané výpovědi se nepřihlíží, ovšem na Slovenku je následkem neplatnost takovéto výpovědi.<sup>264</sup>

### 7.2. Výpovědní doba

Rozdílná je úprava týkající se délky výpovědní doby. ČR upravuje výpovědní dobu jednotně, tedy stanovuje 2 měsíční výpovědní dobu, přičemž nerozlišuje, o jaký výpovědní důvod se jedná, anebo kdo výpověď podal. Zákoník práce připouští i možnost prodloužení výpovědní doby. Prodloužení musí být na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, forma smlouvy musí být písemná.<sup>265</sup> Zatímco slovenská úprava je odlišná, jelikož zohledňuje nejen délku pracovního poměru, ale i uvedený výpovědní důvod, a kdo výpověď podává.

---

<sup>262</sup> KUDRHALT SUCHÁ Barbora, VRAJÍK Michal a ČERMÁK Tomáš. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4. str. 9

<sup>263</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, § 61

<sup>264</sup> srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 50 odst. 1 a zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, § 61 odst. 1

<sup>265</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 51



U zaměstnance, který u zaměstnavatele pracoval pouze jeden rok, výpovědní doba je stanovena na 1 měsíc, pokud ale pracovní poměr trval déle, výpovědní doba činí 2 měsíce.<sup>266</sup>

Dále je stanovena odlišná výpovědní doba u zaměstnance, jenž dostal výpověď z organizačních důvodů. V daném případě výpovědní doba trvá 2 měsíce, jestliže pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trval nejméně 1 rok, ale méně než 5 let. A pokud pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trval alespoň 5 let ke dni doručení výpovědi, výpovědní doba je stanovena na 3 měsíce.<sup>267</sup>

Naopak běh výpovědní doby je stejný jak v české právní úpravě, tak i ve slovenské. Výpovědní doba v obou případech začíná běžet první den kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi. Výpovědní doba končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.<sup>268</sup>

Slovenský zákoník práce upravuje v ustanovení § 62 odst. 8 institut tzv. vykoupení ze zaměstnání, neboli vyplacení. Jedná se o institut, který je využit během výpovědní doby, a který dovoluje nedodržení výpovědní doby za peněžitou náhradu zaměstnavateli. Pokud tedy zaměstnanec nesetrvá během výpovědní doby u zaměstnavatele, zaměstnavatel má nárok na peněžitou náhradu. Slovenský zákoník práce stanovuje i výši peněžité náhrady, jedná se součin průměrného měsíčního výdělku daného zaměstnance a délku výpovědní doby. Daný institut lze využít, pokud si jej dohodli zaměstnanec se zaměstnavatelem již v pracovní smlouvě, přičemž dané ujednání musí být písemné. Český zákoník práce obdobné ustanovení ovšem vůbec neobsahuje.<sup>269</sup>

### **7.3. Výpovědní důvody**

Právní úpravy obou států se shodují v ustanoveních, která se týkají výpovědních důvodů, a tedy že výpověď ze strany zaměstnavatele lze podat pouze z důvodů, které jsou v zákoníku práce taxativně vymezeny. Výpovědní důvod je třeba dostatečně skutkově vymezit, aby nebylo možné zaměnit jej s jiným výpovědním důvodem. Pokud se jedná o výpověď ze strany zaměstnance, zde se

---

<sup>266</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, § 62

<sup>267</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, § 62

<sup>268</sup> srov. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 51 a zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, § 62

<sup>269</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, § 62 odst. 8

rovněž obě právní úpravy shodují, zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď, a to buď úplně bez uvedení důvodu, anebo z jakéhokoliv důvodu.<sup>270</sup>

Dalším rozdílem, který je třeba zmínit je tzv. nabídková povinnost, která je upravena pouze ve slovenské právní úpravě. V ČR tato nabídková povinnost není v současné době zakotvena, avšak starý zákoník práce ji obsahoval.<sup>271</sup> Obsahem nabídkové povinnosti je nabídnout zaměstnanci jinou práci před podáním výpovědi, která je pro něj vhodná dle jeho pracovní smlouvy. Pokud zaměstnanec tuto nabídku odmítne, může zaměstnavatel zaměstnanci podat výpověď. Nabídková povinnost je podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru.<sup>272</sup>

### 7.3.1. Výpověď z organizačních důvodů

Rovněž u výpovědi z organizačních důvodů shodně obě právní úpravy řadí: ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část a dále případ, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným na základě organizační změny zaměstnavatele. Český zákoník práce nestanovuje žádné formální požadavky, ovšem slovenský zákoník práce stanovuje formu rozhodnutí o organizační změně, a to písemnou.<sup>273</sup>

Slovenský zákoník práce v ustanovení § 61 odst. 3 zakazuje zaměstnavateli znovuobnovit zrušené pracovní místo a přijmout na něj nového zaměstnance, pokud došlo k výpovědi z organizačních důvodů, tedy stal-li se zaměstnanec nadbytečným na základě rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. Tento zákaz obnovení zrušeného pracovního místa platí 2 měsíce.<sup>274</sup> Český zákoník práce obdobné ustanovení neobsahuje, avšak soudy během svého výkladu dospěly k obdobnému závěru, nicméně nestanovují přesné časové omezení.<sup>275</sup>

---

<sup>270</sup> KUDRHALT SUCHÁ Barbora, VRAJÍK Michal a ČERMÁK Tomáš. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4. str. 52

<sup>271</sup> srov. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

<sup>272</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, § 63 odst. 2

<sup>273</sup> srov. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52 písm. a), b), c) a zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, § 63 odst. 1

<sup>274</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, § 61 odst. 3

<sup>275</sup> KUDRHALT SUCHÁ Barbora, VRAJÍK Michal a ČERMÁK Tomáš. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4. str. 52

## 7.4. Odstupné

Odstupné v případě výpovědi z organizačních důvodů upravuje nejen slovenská právní úprava, ale i ta česká. Český zákoník práce u výpovědi z organizačních důvodů stanovuje odstupné dle délky trvání pracovního poměru. Odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku zaměstnance je poskytováno zaměstnavatelem, jestliže pracovní poměr trval méně než 1 rok. Odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnance je poskytováno zaměstnavatelem zaměstnanci, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky a trojnásobek v případě, že pracovní poměr trval alespoň 2 roky.<sup>276</sup>

### 7.4.1. Odstupné u výpovědi z organizačních důvodů

Slovenský zákoník práce u výpovědi z organizačních důvodů stanovuje odstupné taktéž v závislosti na délce trvání pracovního poměru, přičemž nárok na odstupné vzniká až po odpracování dvou let, což je odlišné od české právní úpravy. Odstupné ve výši jednoho průměrného měsíčního výdělku náleží zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky a méně než 5 let, odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku náleží zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 5 let a méně než 10 let, trojnásobku pokud pracovní poměr trval alespoň 10 let a méně než 20 let a čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku náleží zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval alespoň 20 let.<sup>277</sup>

Český zákoník práce stanovuje odstupné u rozvázání pracovního poměru dohodou z organizačních důvodů stejně vysoké jako u výpovědi z organizačních důvodů. Ovšem slovenský zákoník práce jej stanovuje odlišně. U dohody je odstupné o jeden průměrný měsíční výdělek vyšší (například pokud pracovní poměr trval déle než 5 let a dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou, odstupné činí trojnásobek průměrného výdělku, ovšem pokud stejně dlouhý pracovní poměr bude rozvázán výpovědi, odstupné činí pouze dvojnásobek průměrného výdělku).<sup>278</sup>

---

<sup>276</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 67

<sup>277</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, § 76 odst. 1

<sup>278</sup> srov. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 67 a zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce § 76 odst. 2.

## 8. Úvahy de lege ferenda

Výše uvedené kapitoly vycházely z platné a účinné právní úpravy, zatímco následující kapitola bude věnována tzv. úvahám de lege ferenda. Jedná se o úvahy či představy o změnách, které by mohly být v dané právní úpravě provedeny, tedy úvahy o změnách týkající se výpovědi, výpovědní doby a dále výpovědi z pracovního poměru, kdy důvodem jsou organizační změny.

### 8.1. Délka výpovědní doby

Problematika výpovědní doby byla již popsána v podkapitole 3.2., ovšem naskytuje se zde otázka, zda současná právní úprava týkající se délky výpovědní doby při výpovědi ze strany zaměstnavatele je vhodně zvolena.

Za zajímavou považuji například německou právní úpravou, která obsahuje různou délku výpovědní doby, která je při výpovědi ze strany zaměstnavatele závislá na délce pracovního poměru, dle doby trvání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>279</sup>

Délka výpovědní doby při výpovědi ze strany zaměstnavatele by se i v naší právní úpravě mohla pohybovat od 2 do 6 měsíců, s tím že při délce trvání pracovního poměru u daného zaměstnavatele do 1 roku by výpovědní doba činila 2 měsíc a při délce trvání pracovního poměru 20 a více let by činila 6 měsíců. V intervalu 1 roku až 20 let trvání pracovního poměru by se délka výpovědní doby přiměřeně prodlužovala, a to vždy po 1 měsíci (od 5 let – 3 měsíce, od 10 let – 4 měsíce, od 15 let – 5 měsíců).

Důvodem této právní úpravy by bylo poskytnutí větší jistoty na straně loajálních zaměstnanců, kteří u daného zaměstnavatele strávili větší část svého aktivního pracovního života. Takovýto zaměstnanec by dle mého názoru měl být svým zaměstnavatelem „odměněn“ za svou loajalitu. Zaměstnanec, který u jednoho zaměstnavatele pracuje velmi dlouho dobu, může mít rovněž větší problém při hledání nového pracovního místa.

---

<sup>279</sup> Bürgerliches Gesetzbuch, ve znění účinném k 1. 1. 2021. In: Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland, § 622, online [cit. 10. 1. 2021].  
Dostupné z: [https://www.juris.de/purl/gesetze/\\_ges/BGB](https://www.juris.de/purl/gesetze/_ges/BGB)

Pokud zaměstnanec například ve svých 40 letech věku začne pracovat pro zaměstnavatele a za 20 let dojde k rozvázání pracovního poměru, měla by mu být poskytnuta dostatečná doba pro hledání nové práce. Je totiž nutné současně zohlednit i věk daného zaměstnance. Domnívám se, že najít si nové zaměstnání ve věku 60 let, kdy zaměstnanec po celou dobu vykonával stejný druh práce u téhož zaměstnavatele, může být pro zaměstnance velmi obtížné. Zároveň by zaměstnavatel měl dostatek času k nalezení nového zaměstnance.

Bylo by však nutné zvážit zda prodloužení výpovědní při výpovědi ze strany zaměstnavatele, by se mělo vztahovat na všechny výpovědní důvody, tedy například i na výpovědní důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. g) a h) zákoníku práce.

S opačnými názory, které se v odborných kruzích také vyskytují, tedy s názory preferujícími zkrácení výpovědní doby, se neztotožňuji. Dle těchto názorů je výpovědní doba v délce 2 měsíců, jež je poskytována platným zákoníkem práce, nepřiměřeně dlouhá a za dostačující výpovědní dobu považují dobu 1 měsíce. K danému názoru se bohužel z pohledu zaměstnance nemohu přiklonit, jelikož se domnívám, že 2 měsíční výpovědní doba má pro zaměstnance větší ochrannou funkci, poněvadž mu poskytuje dostatek času k nalezení nového zaměstnání.

## **8.2. Tzv. vykoupení ze zaměstnání**

Vykoupení ze zaměstnání je rovněž spojeno s výpovědní dobou, jedná se o institut, který je například obsažen v platném zákoníku práce ve Slovenské republice. Tento institut, v případě zařazení do české právní úpravy, by měl být založen na určité kompenzaci a mohl by fungovat oboustranně (jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance). Tedy pokud by během výpovědní doby chtěl zaměstnanec nastoupit do nového zaměstnání, popř. by z jiného důvodu již nechtěl setrvat ve stávajícím pracovním poměru, využil by daného institutu vykoupení, kdy by zaměstnavateli mohl vyplatit peněžitou kompenzaci za svůj dřívější odchod. Výše kompenzace by byla stanovena jako součin průměrného výdělku zaměstnance, jež chce odejít již během výpovědní doby, a délky výpovědní doby.

Obdobně by tomu bylo i v opačném případě, kdy zaměstnanci běží výpovědní doba, ale zaměstnavatel si již na jeho místo našel nového zaměstnance,

popř. z jiného důvodu nemá zaměstnavatel zájem na tom, aby zaměstnanec setrval ve stávajícím pracovním poměru po celý zbytek výpovědní doby. Pak by vůči takovému zaměstnanci rovněž mohl uplatnit institut vykoupení ze zaměstnání, přičemž výše kompenzace by byla identická. Vykoupení by mohlo být učiněno jak v případě výpovědi podané zaměstnancem, tak i zaměstnavatelem, a tato možnost vykoupení by byla upravena již samotným zákoníkem práce, tedy nebyla by třeba písemná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

### **8.3. Výpověď z organizačních důvodů**

Na první pohled by mohl problém či pochybnost nastat v dostatečném vymezení u výpovědních důvodů dle § 52 písm. a), b) zákoníku práce, jež hovoří o zaměstnavateli nebo „jeho části“. Zákoník práce však nestanovuje, co částí zaměstnavatele myslí. Z důvodu absence daného pojmu došlo k vymezení pomocí judikatury Nejvyššího soudu, čímž došlo k vyplnění jakési mezery, kterou zákoník práce obsahuje. Z mého pohledu tedy není v uvedeném případě potřeba nikterak ustanovení § 52 písm. a) a b) zákoníku práce doplňovat.

Větší problém spatřuji ve výpovědním důvodu dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, který vymezuje nadbytečnost zaměstnance. Jak již bylo uvedeno v podkapitole 4.3., která se věnovala uvedenému výpovědnímu důvodu, ze strany zaměstnavatele dochází ke zneužívání daného výpovědního důvodu v případě, kdy se chce zaměstnavatel svého zaměstnance „zbavit“. Z mého pohledu se jeví jako jedna z možností, jak dané zneužívání zaměstnavatelem omezit, úprava ustanovení týkající se odstupného v návaznosti na výpověď z důvodu nadbytečnosti. Domnívám se, že kdyby odstupné u výpovědi dle § 52 písm. c) bylo vyšší než u ostatních výpovědních důvodů, mohlo by tak dojít k zamezení zneužívání daného výpovědního důvodu.

Části sporů týkajících se neplatnosti výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce by dle mého názoru bylo možné předejít tím, že by zákoník práce výslovně stanovil dobu, po kterou zrušené pracovní místo nemůže být obnoveno. Tato doba by mohla činit například 6 měsíců od okamžiku, kdy bylo pracovní místo zrušeno.

## Závěr

Diplomová práce si již v samém úvodu vytyčila několik hlavních cílů. Primárním záměrem bylo především přiblížit současnou českou právní úpravu, která se týká rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů, a to především za pomoci platné judikatury. Dále poskytnout náhled na historickou regulaci rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů, povinnosti zaměstnavatele související s výpovědí z organizačních důvodů, komparaci se slovenskou právní úpravou a v neposlední řadě uvažovat nad úpravami *de lege ferenda*.

Pro zpracování této diplomové práce byla provedena rešerše odborné literatury, využita byla především judikatura v souladu s tématem této diplomové práce. Judikatura, i vzhledem k úpravě v zákoníku práce týkající se výpovědí z organizačních důvodů, je významná pro pracovněprávní praxi, jelikož poskytuje výklad některých právních norem a má rovněž činnost doplňkovou. Především z tohoto důvodu byla judikatura během celé práce hojně využívána.

Cílem diplomové práce bylo vymezit a přesně definovat hranice, které je nutné respektovat při posuzování, zda výpověď z pracovního poměru je platná či nikoliv. K tomuto posouzení mohlo dojít pouze díky studiu odborné literatury, aktuální judikatury Nejvyššího soudu a ostatních soudů.

Stěžejní část diplomové práce je upravena v kapitole čtvrté, jež se věnuje převážně výpovědi z organizačních důvodů, respektive jednotlivým výpovědním důvodům, které jsou považovány za organizační, a které upravuje zákoník práce v ustanovení § 52 písm. a), b), c). Mohlo by se zdát, že problematickými budou výpovědní důvody, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, nebo kdy se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část, jelikož zákoník práce neobsahuje výklad sousloví „část zaměstnavatele“, avšak judikatura Nejvyššího soudu „část zaměstnavatele“ uspokojivě vymezila, čímž došlo k vyplnění mezery zákoníku práce. Větší problém spatřuji ve výpovědním důvodu, který se týká nadbytečnosti zaměstnance. Ovšem judikatura Nejvyššího soudu vymezila předpoklady, které musí být naplněny, aby nevznikaly spory o platnosti podané výpovědi. Na stranu zaměstnavatele jsou kladeny relativně velké nároky, jelikož musí naplnit předpoklady, mezi které řadíme rozhodnutí o organizační změně, nadbytečnost zaměstnance a zároveň příčinná souvislosti mezi organizačními

změnami a samotnou nadbytečností daného zaměstnance. Tyto nároky způsobují, že zaměstnanec může cítit určitou jistotu na své straně, jelikož pokud by ze strany zaměstnavatele dodrženy nebyly, může požadovat ochranu ze strany soudu. Avšak právě uvedený výpovědní důvod je často zneužíván zaměstnavateli, kteří se snaží odstranit „nepohodlného“ zaměstnance, o čem svědčí i množství judikatury.

V následující kapitole byly popsány jednotlivé povinnosti, které ukládá zákon zaměstnavateli při rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. Mezi tyto povinnosti řadíme odstupné, kdy došlo ke stanovení jeho výše, výplaty, ale i situace, kdy je třeba odstupné vrátit. Dále je zaměstnavateli uložena povinnost vydat potvrzení o zaměstnání a posudek o pracovní činnosti, který je zaměstnanci vydán pouze v případě, že o něj požádá. Následně jsou nastíněny důsledky nesplnění této povinnosti. Další kapitola se zabývala pouze judikaturou s cílem přiblížit vybraná rozhodnutí Nejvyššího soudu, přičemž jsem se zabývala i rozhodnutím soudu prvního stupně, ale i soudu odvolacího. Tím pádem jsem poskytla celkový náhled na konkrétní soudní spory.

Předposlední kapitola se věnovala srovnání české a slovenské právní úpravy, kdy jsem se zaměřila převážně na rozdílnost ustanovení týkající se úpravy výpovědi, výpovědi z organizačních důvodů, výpovědní doby a odstupného. Slovenskou právní úpravu jsem si vybrala především z toho důvodu, že ačkoli obě země vycházely ze stejné právní úpravy, a tedy ze starého zákoníku práce, nový zákoník práce si v některých ustanoveních upravily odlišně.

Slovenský zákoník práce mi sloužil i jako podklad pro některé návrhy *de lege ferenda*. Obecně se o těchto úvahách domnívám, že by v budoucnu měly být do zákoníku práce zapracovány. Tyto úvahy by mohly usnadnit a zjednodušit současnou právní úpravu týkající se rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů a zároveň by mohly předejít sporům, které za současné situace vznikají.

Cílem diplomové práce bylo poskytnout čtenáři ucelený obraz dané problematiky týkající se rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů, včetně jednotlivých podmínek, celé podložené aktuální judikaturou řešící problémy vzniklé v praxi. Stanovených cílů diplomové práce bylo dosaženo a doufám, že diplomová práce bude fungovat jako příručka pro zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru výpovědí



z organizačních důvodů. Přínosná může být i pro zaměstnance, se kterými byl pracovní poměr z těchto důvodů rozvázán, jelikož vymezuje povinnosti, které jsou kladeny na zaměstnavatele a možné způsoby obrany zaměstnance.

## **Resumé**

The aim of the diploma thesis was to approach the current Czech legislation, which concerns the termination of employment by an employer due to organisational reasons. I mainly used theoretical methods, namely the descriptive, analytical, synthetic and comparative methods. Current legislation and case law was used. I used annotated publications of the Labour Code, articles from professional periodicals and professional literature.

The first chapter contains the brief description of the employment relationship. It is followed by a chapter dealing with the historical development of termination of employment on dismissal for organisational reasons. The third chapter contains dismissal in general.

The main topic of the diploma thesis is regulated in the fourth chapter, which deals mainly with dismissal for organisational reasons, i.e. dismissal reasons, which are regulated by the Labour Code in the provisions of § 52 letter a), b), c). The case law of the Supreme Court has defined the preconditions that must be fulfilled in order to avoid disputes about the validity of the filled notice.

The following chapter describes the individual obligations that the law imposes on employers when terminating their employment by dismissal for organisational reasons. These obligations include severance pay, confirmation of employment and an expert opinion on work activities. The next chapter dealt only with selected case law. The penultimate chapter was devoted to a comparison of Czech and Slovak legislation, where I focused mainly on the differences in the provisions concerning the regulation of termination, termination for organisational reasons, notice period and severance pay.

And the last chapter deals with *de lege ferenda* considerations. These considerations could facilitate and simplify the current legislation on the termination of employment by dismissal for organisational reasons, while avoiding disputes that arise in the current situation.

The aim of the diploma thesis was to provide the reader a comprehensive picture of the issue of termination of employment by the employer for organisational reasons, including individual conditions, all based on the current case law solving problems arising in practice. The set goals of the diploma thesis have been achieved.

## **Seznam použitých zkratk:**

<b>ABGB</b>	Všeobecný zákoník občanský
<b>An.</b>	a následujících
<b>Antidiskriminační zákon</b>	Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ES</b>	Evropské společenství
<b>Nejvyšší soud</b>	Nejvyšší soud České republiky
<b>Občanský zákoník</b>	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>Slovensko</b>	Slovenská republika
<b>Starý zákoník práce</b>	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>Ústavní soud</b>	Ústavní soud České republiky
<b>Zákoník práce</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Seznam použitých zdrojů:

### Monografie:

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 3. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN sbn978-80-7400-759-0.

ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva. 2., aktualiz. vyd.* Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4.

FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů.* Ostrava: Key Publishing, 2010. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-088-0.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva. 6., aktualiz. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-454-1.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo. 3. aktualizované vydání.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce.* Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-518-4.

JOUZA, Ladislav. *Základy pracovního práva. Praha: Ústav práva a právní vědy,* 2018. Právo a management. ISBN 978-80-87974-19-3.

KADLECOVÁ, Marta. *Vývoj českého soukromého práva*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. Právní dějiny. ISBN 80-86432-83-1.

KUDRHALT SUCHÁ, Barbora, VRAJÍK, Michal a ČERMÁK, Tomáš. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4.

MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5.

PORUBIAKOVÁ, Václava. *Pracovní právo praktické*. Praha: Academia, 2015. ISBN 978-80-200-2543-2.

ŠUBRT, Bořivoj a VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

*Úmluvy Mezinárodní organizace práce neratifikované Českou republikou*. Vydání I. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. ISBN 978-80-86809-66-3.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3.

### **Právní předpisy:**

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 285/2020 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských zemí ES týkajících se hromadného propouštění

#### **Zahraniční právní předpisy:**

Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

#### **Odborné články:**

HROMADA, Miroslav, Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru, *Právní rozhledy* 2/2015, Praha, str. 47, ISSN 1210-6410.

JOUZA, Ladislav. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie* 1–2/2015, str. 37, ISSN 1210-6348.

ŠTEFKO, Martin, Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku, *Právní rozhledy* 15-16/2018, Praha, str. 545, ISSN 1210-6410.

ŘÍČÁNEK, Matěj, Co přináší novela zákoníku práce? *Bulletin advokacie*, 2020, č. 7-8, str. 17, ISSN 1210-6348.

#### **Soudní rozhodnutí:**

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 5. 2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2521/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 700/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 521/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 279/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 842/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 907/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2296/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3195/2013

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

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 10. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3151/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5022/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 862/2018

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1975/2018

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 63/95

Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 13. 12. 1966, sp. zn. 7 Co 634/1966

Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66



### **Internetové zdroje:**

Bürgerliches Gesetzbuch, ve znění účinném k 1.1.2021. In: Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland, online [cit. 10. 1. 2021]. Dostupné z: [https://www.juris.de/purl/gesetze/\\_ges/BGB](https://www.juris.de/purl/gesetze/_ges/BGB)

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, důvodová zpráva č. 285/2020 Dz; Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8. [cit. 20. 10. 2020].

Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=285&r=2020>

ŠABATOVÁ, Anna, Finální výstup ze dne 27. 2. 2015, Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti, sp. zn. 46/2014/DIS. [cit. 8. 12. 2020]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3892>

VALÍČEK, Adam, VALÍČKOVÁ, Irena. *Organizační změna a její největší úskalí* [online]. epravo.cz, 18. 10. 2018. [cit. 20. 12. 2020]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/organizacni-zmena-a-jeji-nejvetsiuskali-108240.html>