

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Ochrana stability pracovněprávních vztahů**

Autor: Jakub Konečný

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Plzeň 2023

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	<b>Jakub KONEČNÝ</b>
Osobní číslo:	<b>R18M0178P</b>
Studijní program:	<b>M6805 Právo a právní věda</b>
Studijní obor:	<b>Právo</b>
Téma práce:	<b>Ochrana stability pracovněprávních vztahů</b>
Zadávací katedra:	<b>Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení</b>

## Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pracovněprávní vztahy
3. Ochranná funkce pracovního práva
4. Výpověď daná zaměstnavatelem
5. Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele
6. Změny pracovního poměru
7. Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. Praha: C.H. Beck, 2021. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-853-5.
- GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Praha: Auditorium, 2009.
- HROMADA, Miroslav. Je ochrana subjektivních práv z pracovněprávních vztahů prostřednictvím nástrojů soukromého práva dostatečná? Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020, s. 83-96.
- DOLEŽÍNEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. Wolters Kluwer ČR, 2015. ISBN 978-80-7478-886-4.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbíрка zákonů
- Evropská sociální charta

Vedoucí diplomové práce: **Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**  
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **2. března 2022**  
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2023**



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



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

V Plzni dne 8. září 2022

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Ochrana stability pracovněprávních vztahů“ vypracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem při zpracovávání diplomové práce čerpal, způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni dne 31. 3. 2023

Jakub Konečný

## **Poděkování**

Rád bych poděkoval doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za cenné rady, připomínky, vstřícnost a čas, který mi během zpracovávání diplomové práce věnovala. Dále bych chtěl poděkovat především rodině a partnerce za podporu, kterou mi poskytovali během psaní diplomové práce i celého studia.

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Pracovněprávní vztahy .....</b>	<b>4</b>
2.1	Stručný vývoj pracovněprávních vztahů .....	4
2.2	Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů .....	9
2.3	Předmět individuálních pracovněprávních vztahů .....	10
2.4	Základní obsah individuálních pracovněprávních vztahů .....	10
2.5	Vznik a náležitosti základních pracovněprávních vztahů .....	11
<b>3</b>	<b>Ochranná funkce pracovního práva.....</b>	<b>13</b>
3.1	Funkce ochranná a organizační .....	13
3.2	Ochrana zaměstnance .....	13
3.3	Zájmy zaměstnavatele .....	14
<b>4</b>	<b>Vedoucí zaměstnanec .....</b>	<b>15</b>
4.1	Definice vedoucího zaměstnance s ohledem na jeho možné odvolání ...	15
4.2	Jmenování do funkce vedoucího zaměstnance.....	17
4.3	Pověření výkonem funkce vedoucího zaměstnance .....	19
4.4	Jiné skončení pracovního poměru s vedoucím zaměstnancem .....	20
<b>5</b>	<b>Odvolání z funkce vedoucího zaměstnance či vzdání se takové pozice ...</b>	<b>21</b>
5.1	Přípustnost odvolání z funkce vedoucího zaměstnance .....	21
5.2	Vzdání se funkce vedoucího zaměstnance .....	22
5.3	Nabídková povinnost.....	22
5.3.1	Rozsah nabídkové povinnosti .....	24
5.3.2	Změna náležitostí pracovněprávního vztahu .....	26
5.3.3	Lhůta pro přijetí nabídky .....	28
5.4	Výkon více funkcí u stejného zaměstnavatele .....	32
<b>6</b>	<b>Výpověď z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce... </b>	<b>34</b>
6.1	Organizační změna .....	35
6.2	Výběr nadbytečného zaměstnance .....	37
6.3	Příčinná souvislost organizační změny a nadbytečnosti zaměstnance ....	39

6.4	Fikce nadbytečnosti při skončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance .....	40
6.5	Dokazování v případě fikce nadbytečnosti vedoucího zaměstnance .....	44
6.6	Odstupné.....	45
6.6.1	Výše odstupného.....	46
6.6.2	Nárok na odstupné .....	47
6.6.3	Vyplácení odstupného .....	47
6.6.4	Vrácení odstupného .....	48
6.6.5	Odstupné vyplácené vedoucím zaměstnancům .....	49
<b>7</b>	<b>Diskuse a návrhy de lege ferenda.....</b>	<b>52</b>
7.1	Rozdíly v řešení stability zaměstnávání v České republice a podle Mezinárodní organizací práce .....	53
7.2	Výpověď z důvodu věku zaměstnance.....	55
7.3	Sdílení důkazního břemene v případech diskriminace na základě věku při skončení pracovního poměru .....	57
7.4	Obnovení zrušeného pracovního místa .....	58
7.5	Lhůta pro určení existence pracovního poměru .....	60
<b>8</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>62</b>
	<b>Resumé .....</b>	<b>65</b>
	<b>Seznam použitých zkratk .....</b>	<b>66</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>67</b>

## 1 Úvod

Téměř každý člověk někdy během svého života koná pro jiného závislou práci nebo pro své potřeby či potřeby svého podnikání využívá práce jiného. Za tímto účelem lidé vstupují do pracovněprávních vztahů. Lidé pracují, aby za práci získali odměnu, kterou zajistí své živobytí a svou rodinu.

Vzhledem k tomu, že se pracovněprávní vztahy týkají velké části populace v ekonomicky aktivním věku, je důležité, aby byly tyto vztahy náležitě upraveny zákonem. Základním a nejdůležitějším právním předpisem, který se věnuje vzniku, průběhu a zániku pracovněprávních vztahů, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Vztah zaměstnance a zaměstnavatele je ze své podstaty nerovný; proto je jednou z nejdůležitějších funkcí pracovního práva funkce ochranná, kdy právo poskytuje určitou ochranu zaměstnancům coby slabší straně pracovněprávních vztahů.

Stabilita pracovního poměru jakožto základního pracovněprávního vztahu je nepochybně důležitá jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel má zájem na tom, aby nedocházelo k příliš časté obměně zaměstnanců, jelikož by musel nové zaměstnance neustále zaškolovat a neprospívalo by to plynulosti jeho výdělečné činnosti. Na druhé straně pro zaměstnance je konání práce zdrojem obživy, a pokud by si nemohl být jistý trvalým příjmem, jistě by to ovlivňovalo jeho ekonomické chování.

V dnešní době není běžné, že by zaměstnanec pracoval celý život na stejné pracovní pozici u téhož zaměstnavatele. Proto je vedle vzniku pracovněprávních vztahů častým jevem též jejich skončení. U vzniku pracovního poměru je nezbytný projev vůle obou stran pracovněprávního vztahu, typicky tedy sjednání pracovní smlouvy či souhlas se jmenováním. V případě skončení pracovněprávních vztahů však kromě dohody často dochází k ukončení pracovněprávního vztahu pouze z vůle jedné strany, tedy zaměstnavatele či zaměstnance.

Jak již bylo nastíněno, ochrana stability pracovněprávních vztahů je velice důležité, ale také velice široké téma, jehož popisem a analýzou by bylo možné zaplnit mnoho knih. Z tohoto důvodu se práce zaměřuje zejména na problematiku vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní poměr vzniká jmenováním, případně s nimiž lze dohodnout možnost jejich odvolání. Právní postavení této skupiny



vedoucích zaměstnanců může být v určitých případech skončení pracovního poměru odlišné od běžných zaměstnanců, proto je v rámci této práce věnován značný prostor popisu a analýze, do jaké míry je ochrana stability jejich pracovního poměru účinná a z jakých důvodů nedosahuje stejné úrovně jako u běžných zaměstnanců. Strogá právní úprava obsažená v zákoníku práce dává široký prostor judikatuře, která v těchto případech dotváří právo.

Vedoucí zaměstnanec může být ze své funkce odvolán i bez udání důvodu, což má jistě negativní vliv na stabilitu jeho pracovněprávního vztahu. Z tohoto důvodu odvoláním pracovní poměr nekončí a zákoník práce stanovuje povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci.

Značnou pozornost práce věnuje též výpovědnímu důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce a použití fikce tohoto výpovědního důvodu vůči vedoucím zaměstnancům. S tímto výpovědním důvodem souvisí problematika diskriminace zaměstnanců zejména na základě věku, ale i různé podmínky pro přiznání odstupného mezi běžnými a vedoucími zaměstnanci.

V závěrečné části práce jsou pak rozebrány další aspekty, které stabilitu pracovněprávních vztahů ovlivňují, společně s úvahami *de lege ferenda*, které by mohly tuto problematiku do budoucna pozitivním způsobem ovlivnit.

Práce přitom nezapomíná, že kromě ochrany práv zaměstnanců je důležité mít na zřeteli i to, že účastníky pracovněprávních vztahů jsou též zaměstnavatelé, jejichž oprávněné zájmy je třeba zkoumat. Vedoucí zaměstnanci často plní v organizační struktuře zaměstnavatele stěžejní roli při zajišťování potřeb zaměstnavatele. Z tohoto důvodu zákon zaměstnavatelům umožňuje pružněji provádět personální změny na těchto pracovních místech. Je tedy nanejvýš důležité, aby ochrana stability pracovněprávních vztahů na straně jedné poskytovala zaměstnancům určitou jistotu zaměstnání a na straně druhé za splnění stanovených kritérií dávala zaměstnavatelům možnost pomocí personálních změn dosahovat efektivního využívání pracovních sil.

Cílem práce je tedy popsat a zhodnotit vybrané instituty ochrany stability pracovněprávních vztahů, zejména pak postavení vedoucích zaměstnanců v případě skončení pracovního poměru. S ohledem na poměrně strohou zákonnou úpravu je velký prostor věnován analýze soudní judikatury, zejména pak rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky coby dovolacího soudu v pracovněprávních

sporech. Nejvyšší soud tak svými rozsudky stanovuje mantinely pro výklad zákonných ustanovení, což je pro praxi v rámci pracovněprávních vztahů velmi důležité.

V práci jsou využívány především metody deskriptivní, analytická a syntetická. V rámci diskuze a úvah *de lege ferenda* je též použita metoda komparativní, kdy jsou porovnávány určité instituty ochrany před diskriminací v rámci vybraných států Evropské unie. Stejně tak je v průběhu celé práce porovnáváno postavení vedoucích zaměstnanců vůči běžným zaměstnancům.

## 2 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy tvoří základní a zároveň ústřední pojem a předmět úpravy zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále „zákoník práce“). Právní teorie tradičně rozlišuje individuální a kolektivní pracovněprávní vztahy. Rozlišení těchto závazků lze spatřovat v subjektech, které tyto vztahy tvoří a mezi nimiž dochází ke vzniku práv a povinností.<sup>1</sup> Individuální pracovněprávní vztah vzniká při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem na straně jedné a zaměstnavatelem na straně druhé.<sup>2</sup> Druhým typem vztahů, které zákoník práce též označuje za pracovněprávní, jsou právní vztahy kolektivní. Ty vznikají mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi při výkonu závislé práce.<sup>3</sup>

Individuální pracovněprávní vztahy můžeme dále dělit podle důvodu jejich vzniku na základní a vedlejší. Základní pracovněprávní vztahy jsou pracovní poměr a dohody o výkonu práce konané mimo pracovní poměr. Ostatní pracovněprávní vztahy jsou označovány jako vedlejší, jelikož jsou zpravidla odvozeny od základního pracovněprávního vztahu. Tyto vedlejší právní vztahy mohou vznikat též jednostranným právním jednáním, jako např. v případě povinnosti k náhradě škody způsobené deliktem. Stejně tak v těchto vztazích mohou vystupovat subjekty odlišné od zaměstnance či zaměstnavatele (např. pozůstalý manžel zaměstnance).<sup>4</sup>

Každý pracovněprávní vztah vymezují tři hlavní prvky, kterými jsou subjekt, předmět a obsah.<sup>5</sup>

### 2.1 Stručný vývoj pracovněprávních vztahů

Tato podkapitola stručně analyzuje vývoj pracovněprávních vztahů od dob starověké Římské říše až po současnou právní úpravu. Popisuje vývoj jednotlivých institutů, které historicky upravovaly vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Hlavním cílem kapitoly je následně popis současného platného právního stavu.

---

<sup>1</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 61.

<sup>2</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 1 písm. a).

<sup>3</sup> Tamtéž, § 1 písm. b).

<sup>4</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 61–62.

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

První úpravu pracovních vztahů můžeme hledat v římském právu, které upravovalo námezdní smlouvy (*locatio conductio operatum*). V rámci těchto smluv poskytoval námezdní dělník určité služby zaměstnavateli.<sup>6</sup> Vedle nich existovaly smlouvy o dílo (*locatio conductio operis*), které byly svou úpravou podobné dnešním smlouvám o dílo a v nichž se zhotovitel zavazoval pro objednatele vytvořit dílo a objednatel se zavazoval za něj zaplatit ujednanou cenu.<sup>7</sup> Pro naše území je prvním významným právním předpisem *Ius regale montanorum*, což byl horní zákoník vydaný českým králem Václavem II. roku 1300. Tento zákon byl na svou dobu velice propracovaný, obsahoval mimo jiné základy bezpečnosti práce, stanovoval pracovní dobu a způsob odměňování dělníků, ale také zákaz sdružování horníků a kovářů. O jeho kvalitě svědčí i fakt, že byl v českých zemích užíván až do 19. století.<sup>8</sup>

V následujících staletích byly pracovněprávní vztahy regulovány původně cechovními a čeledními řády (např. čelední řády pro městskou čeleď a venkovskou čeleď z roku 1782), později také robotními patenty, kdy cechovní řády obsahovaly nejen úpravu práce jednotlivých řemeslníků, ale i systém odměňování, zapojení dalších osob do výkonu práce či podmínky zkoušek pro učně. Svou komplexní úpravou konkrétního řemesla připomínaly stavovské předpisy.<sup>9</sup> Vznikaly tak různé čelední a tovaryšské smlouvy, případně smlouvy učednické. Byly uzavírány mezi vrchností a čeledí, přičemž tento vztah byl od počátku nerovný z důvodu poddanství. Právě existence nevolnictví velmi omezovala obsah smluv, které upravovaly pracovněprávní vztahy tehdejší doby.<sup>10</sup>

Velký rozvoj můžeme spatřovat od konce 18. století. Patentem o zrušení nevolnictví, který vydal Josefem II. roku 1781, se osoby do té doby poddané staly svobodnými.<sup>11</sup> Současně s rozvojem průmyslové výroby a urbanizace vznikla potřeba upravit pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah. K tomu výrazně přispěl Všeobecný rakouský občanský zákoník (dále „ABGB“), který ve

---

<sup>6</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 35.

<sup>7</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 2586 odst. 1.

<sup>8</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 35.

<sup>9</sup> Tamtéž, str. 36.

<sup>10</sup> PICHR, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5, str. 22–23.

<sup>11</sup> Tamtéž, str. 23.

své 26. hlavě obsahuje právní úpravu námezdní smlouvy.<sup>12</sup> Třetí novela ABGB přinesla dva nové instituty – služební smlouvu a smlouvu o dílo. Pracovněprávní vztah upravovala především citovaná služební smlouva. V rámci ní se určitá osoba zavázala konat po určitý čas službu ve prospěch jiné osoby. Důraz byl kladen především na osobní výkon služby, zatímco ve službě o dílo šlo především o zhotovení díla za úplatu.<sup>13</sup> Výpovědní lhůta byla stanovena na 14 dnů bez ohledu na to, která ze smluvních stran od smlouvy odstoupila.<sup>14</sup>

Po rozpadu Rakouska-Uherska přejalo nově vzniklé Československo část předpisů z období monarchie. V následujících letech vznikaly nové právní předpisy, které zlepšovaly především právní postavení dělníků. Toto ochranné zákonodárství upravovalo zejména pracovní podmínky, stanovovalo týdenní pracovní dobu, práci přesčas či noční práci, dovolenou či základy kolektivních smluv. Nevýhodou bylo, že často docházelo k úpravám, které se dotýkaly pouze některých profesí (např. placená dovolená pro horníky). Obecná právní úprava pracovního vztahu tak stále vycházela ze služební smlouvy podle ABGB, avšak speciální úprava byla obsažena ve velkém množství různých právních předpisů.<sup>15</sup> Po druhé světové válce se začaly prosazovat tendence k zakotvení jednotné právní úpravy. Po únoru 1948 bylo potřeba tehdejší právní řád sjednotit podle nově nastolených socialistických principů, což se dělo během právníkové dvouletky mezi roky 1948 a 1950. V případě pracovního práva trvala kodifikace právní úpravy déle. Přestože byly přijímány předpisy, které sjednocovaly pracovní dobu, zajišťovaly ochranu a bezpečnost při práci apod., kodifikace bylo dosaženo až přijetím zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále „starý zákoník práce“).<sup>16</sup> Ten na našem území upravoval pracovněprávní vztahy až do nového tisíciletí, a to i přesto, že si pracovní právo zasloužilo novou úpravu mnohem dříve.

Starý zákoník práce obsahoval jednotnou úpravu pracovněprávních vztahů pro takřka všechny zaměstnance i socialistické organizace. Vztahy mezi pracovníky

---

<sup>12</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9, str. 15.

<sup>13</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právníkové učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 37–38.

<sup>14</sup> PICHR, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5, str. 23.

<sup>15</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právníkové učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 39–40.

<sup>16</sup> Tamtéž, str. 40–41.

(zaměstnanci) a socialistickými organizacemi (zaměstnavateli) se řídily výhradně starým zákoníkem práce a možnost subsidiárního užití zákonů z jiných právních odvětví byla omezena.<sup>17</sup> Toto nastavení proto vyžadovalo komplexní úpravu, což se projevilo tím, že starý zákoník práce dopadal na veškerou problematiku pracovněprávních vztahů. Zároveň tento předpis obsahoval téměř výhradně kogentní úpravu, kdy se subjekty pracovněprávních vztahů prakticky nemohly odchýlit od zákonné úpravy. To samozřejmě zvyšovalo ochranu pracovníků a kladlo nároky na standardy pracovních podmínek.<sup>18</sup> Jedním z příkladů může být nabídková povinnost jiné vhodné práce před tím, než pracovník dostal výpověď.<sup>19</sup> Taková ochrana stability zaměstnanosti byla pochopitelně motivována snahou plnit určené kvóty výroby a dosahovat co nejvyšší zaměstnanosti.

Je však nutné dodat, že vysoká úroveň ochrany pracovníků, která byla v souladu i se standardy Mezinárodní organizace práce (dále „MOP“), existovala pouze na formální úrovni. V praxi centrálně řízeného hospodářství se často stávalo, že podzákonné právní předpisy ignorovaly kogentní ochranu pracovníků v zájmu naplnění předem stanovených ekonomických cílů.<sup>20</sup>

Změna hospodářství z dříve centrálně řízeného na tržní přinesla potřebu nejen novelizovat starý zákoník práce, ale též přijmout nové právní předpisy. Začátkem devadesátých let tedy byly vydány zákony, které upravovaly dříve velmi omezené svobodné podnikání. Byl přijat zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, byl novelizován hospodářský zákoník, který upravoval zejména vztahy vznikající při podnikatelské činnosti a v hospodářském styku, či starý zákoník práce.<sup>21</sup> Nově se mohly zaměstnavateli stát fyzické osoby, což stvrdilo přijetí Listiny základních práv a svobod (dále „LZPS“), která garantuje, že: *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“*<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 1.

<sup>18</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 41–44.

<sup>19</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 46 odst. 2.

<sup>20</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9, str. 15.

<sup>21</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5, str. 30–31.

<sup>22</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, čl. 26.

Od druhé poloviny devadesátých let se začaly pracovněprávní vztahy měnit vlivem blížícího se vstupu České republiky do Evropské unie. Po důkladných analýzách byl přijat zákon č. 155/2000 Sb., kterým byl zákoník práce novelizován v oblastech rovného postavení mužů a žen, dovolené, pracovní doby či rodičovské dovolené a bezpečnosti práce. Tento zákon byl pouze jedním z mnoha, jimiž se český právní řád přibližoval normám Evropské unie.<sup>23</sup>

Současně zde stále přetrvával problém s přílišnou kogentností starého zákoníku práce. Požadavek flexijistoty, tedy umožnění aplikace smluvní volnosti v rámci pracovněprávních vztahů a zároveň přiměřené poskytování ochrany zaměstnancům, byl ve vztahu k čl. 2 odst. 3 LZSP kogentními ustanoveními limitován a značně omezoval rozvoj pracovněprávních vztahů.<sup>24</sup> Všechny tyto skutečnosti vedly k přijetí nového zákoníku práce, který již zahrnoval příslušné předpisy Evropské unie, jimiž začala být Česká republika po vstupu do Evropské unie vázána.<sup>25</sup>

Zákoník práce v sobě již obsahuje větší míru flexibility pracovněprávních vztahů, kdy si strany mohou tyto vztahy upravit odlišně od zákona při zachování minim a maxim uvedených v zákoně.<sup>26</sup> Kogentní ustanovení jsou spíše k tíži zaměstnavatele, který je v pracovněprávních vztazích silnější stranou. Další výraznou změnou bylo navázání pracovněprávních vztahů na občanský zákoník.<sup>27</sup> Za svou dobu byl zákoník práce více než padesátkrát novelizován, a to zejména v souvislosti se změnami jiných zákonů, avšak byly provedeny též větší změny, jako například zpřesňování základních zásad pracovněprávních vztahů při rekodifikaci soukromého práva.<sup>28</sup>

Společně se zákoníkem práce doplnil úpravu pracovněprávních vztahů služební zákon (zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech) z roku 2002, který upravil právní postavení státních

---

<sup>23</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5, str. 30–32.

<sup>24</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9, str. 19–21.

<sup>25</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 1 písm. c).

<sup>26</sup> Tamtéž, § 4a.

<sup>27</sup> Tamtéž, § 4.

<sup>28</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 52–60.

zaměstnanců.<sup>29</sup> I na přijetí tohoto zákona se čekalo od vzniku samostatné České republiky téměř 10 let a jeho přijetím se tak stala úprava pracovněprávních vztahů více komplexní. Dnes již tento předpis není v platnosti, neboť byl od roku 2015 nahrazen zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále „zákon o státní službě“).<sup>30</sup>

## 2.2 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

Jak již bylo řečeno, subjekty základních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé. *„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>31</sup> Zaměstnancem tedy může být pouze fyzická osoba. Samotný zákoník práce nedefinuje způsobilost subjektů, proto se subsidiárně použije úprava zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále „občanský zákoník“)<sup>32</sup>, zejména § 15, který definuje právní osobnost a svéprávnost fyzických osob.<sup>33</sup> Přestože má fyzická osoba právní osobnost od narození až do smrti, pro vstup do pracovněprávního vztahu je potřeba splnit ještě další kumulativní podmínky. K výkonu závislé práce se tak může zavázat pouze osoba, která dovršila patnáct let věku a zároveň jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který předchází dni, kdy nezletilý ukončil povinnou školní docházku.<sup>34</sup> I zde však existuje výjimka v podobě výkonu umělecké, reklamní, kulturní či sportovní činnosti za podmínek, které stanoví zákon o zaměstnanosti. Takové činnosti mohou vykonávat i osoby mladší 15 let, které ještě nedokončily povinnou školní docházku.<sup>35</sup>

Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba. Fyzická osoba má způsobilost být zaměstnavatelem od svého narození do okamžiku smrti. Nenarozené dítě (*nasciturus*) nemá způsobilost být subjektem pracovněprávního

---

<sup>29</sup> Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, § 1.

<sup>30</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>31</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 6 a 7.

<sup>32</sup> Tamtéž, § 4.

<sup>33</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 15.

<sup>34</sup> Tamtéž, § 35.

<sup>35</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 63.



vztahu.<sup>36</sup> Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, pracovní poměr zaniká, s výjimkou pokračování v živnosti dle § 342 zákoníku práce. Právní osoba má způsobilost být subjektem pracovněprávních vztahů od svého vzniku až do svého zániku.<sup>37</sup>

### 2.3 Předmět individuálních pracovněprávních vztahů

Předmětem individuálních pracovněprávních vztahů je závislá práce, kterou zaměstnanec osobně vykonává pro zaměstnavatele jeho jménem, dle jeho pokynů, na jeho náklady a zodpovědnost. Závislá práce je konána v pracovní době na pracovišti a za její výkon náleží zaměstnanci mzda, plat či odměna. Tento vztah vychází z nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.<sup>38</sup>

Závislou práci determinuje zejména skutečnost, že zaměstnanec je podřízen zaměstnavateli a je začleněn do jeho organizační struktury. Podřízenost vůči zaměstnavateli vzniká s pracovním poměrem. Zaměstnavatel má právo určit co, kdy, kde a jakým způsobem bude zaměstnanec konat a též možnost kontrolovat tuto činnost k optimalizaci dosahování vlastních cílů. K tomu zaměstnavatel stanovuje místo a čas výkonu práce.<sup>39</sup>

Začlenění zaměstnance do organizační struktury zaměstnavatele se projevuje spoluprací s ostatními zaměstnanci, a tudíž směřování k určitému cíli vytyčeného zaměstnavatelem. Součástí může být dodržování určitých postupů či plánů. Začlenění zaměstnance může být realizováno připojením přes internet či přímo na pracovišti, taktéž četnost může být různá (mnohokrát denně nebo třeba pouze několikrát do týdne). Zaměstnanec v rámci svého začlenění využívá nástrojů a zařízení, která mu poskytne zaměstnavatel, nedohodnou-li si něco jiného.<sup>40</sup>

### 2.4 Základní obsah individuálních pracovněprávních vztahů

Individuální pracovněprávní vztahy mají povahu obligace. Dlužník na straně jedné je povinen něco konat, něčeho se zdržet či něco strpět a věřitel na straně

---

<sup>36</sup> PICHRRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5, str. 91–92

<sup>37</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 118.

<sup>38</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 2.

<sup>39</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 64.

<sup>40</sup> Tamtéž, str. 64–65.

druhé má právo to od něj požadovat.<sup>41</sup> Z toho vyplývá, že obsahem pracovněprávních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>42</sup> Tato práva a povinnosti mohou vyplývat nejen z právních předpisů, ale také ze smlouvy či vnitřního předpisu.

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří přidělování práce zaměstnanci, za kterou je povinen vyplácet mu mzdu nebo plat, a vytvářet podmínky pro plnění této práce. Zaměstnanec je povinen vykonávat konkrétní druh práce v čase a místě, které určí zaměstnavatel. Za to má právo požadovat, aby mu byla vyplacena mzda či plat.<sup>43</sup>

Zaměstnanec má též vůči svému zaměstnavateli povinnost loajality. Ta se projevuje mnoha způsoby, například povinností mlčenlivosti, spolehlivosti a diskrétnosti. Konkrétními instituty vyplývajícími z této povinnosti může být zákaz určité výdělečné činnosti během pracovního poměru (i před dnem nástupu do práce) či konkurenční doložka. Proti tomu má zaměstnavatel povinnost péče o zaměstnance, kdy musí dbát na ochranu zdraví zaměstnanců a bezpečnost práce.<sup>44</sup> Z výše uvedeného vyplývá, že povinnost jednoho subjektu zakládá právo druhého a obráceně.

## 2.5 Vznik a náležitosti základních pracovněprávních vztahů

Základním individuálním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr.<sup>45</sup> Stejně jako u ostatních soukromoprávních vztahů vzniká souhlasným projevem vůle subjektů. V případě pracovního poměru jsou těmito subjekty fyzická osoba a zaměstnavatel. Při uzavírání smlouvy jsou si obě strany rovny a vztah nadřízenosti a podřízenosti vzniká až po jejím uzavření.<sup>46</sup> V určitých situacích může pracovněprávní vztah vzniknout i na základě jmenování. Děje se tak zpravidla

---

<sup>41</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 1789.

<sup>42</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5. str. 103

<sup>43</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 38

<sup>44</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 66.

<sup>45</sup> Dle § 3 zákoníku práce jsou základními pracovněprávními vztahy též dohody a pracích konaných mimo pracovní poměr. V celé práci je však z hlediska ochrany stability pracovněprávních vztahů kladen důraz na úpravu pracovního poměru.

<sup>46</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 100.

u vedoucích zaměstnanců organizačních složek státu či jejich organizačních útvarů, organizačních útvarů státních podniků, organizačních složek státních fondů apod.<sup>47</sup>

Pracovní smlouva musí obsahovat základní náležitosti, které si strany musí ujednat, jinak by pracovní poměr vůbec nevznikl. Jedná se o:

- a) „*druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*
- b) *místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,*
- c) *den nástupu do práce.*“<sup>48</sup>

Zákoník práce ukládá povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně v jednom vyhotovení pro každou stranu.

Druh práce určuje náplň práce, kterou bude zaměstnanec na své pozici vykonávat. Čím širší vymezení druhu práce pracovní smlouva obsahuje, tím větší volnost má zaměstnavatel při přidělování práce konkrétnímu zaměstnanci.<sup>49</sup> Zaměstnanec totiž s výjimkou uvedenou v § 41 zákoníku práce<sup>50</sup> není povinen vykonávat jiný druh práce než ten, který je sjednaný v pracovní smlouvě.

Pokud by byla pracovní smlouva uzavřena ústně či konkludentně, případně by byla písemně uzavřena až po dni nástupu do práce, nevzniká pracovní poměr. Vznikne však faktický právní vztah tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele a na základě jeho pokynů práci. Pokud fyzická osoba sama nezpůsobila neplatnost pracovní smlouvy, náleží jí stejná práva jako zaměstnancům v pracovním poměru (např. právo na mzdu či plat) a zaměstnavatel naplnil skutkovou podstatu přestupku, za který hrozí správní postih.<sup>51</sup>

---

<sup>47</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 33 odst. 3.

<sup>48</sup> Tamtéž, § 34.

<sup>49</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 105.

<sup>50</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 41.

<sup>51</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k I. I. 2019*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 79.

### 3 Ochranná funkce pracovního práva

Princip ochrany zaměstnanců jakožto slabší strany pracovněprávních vztahů stál na samém počátku pracovního práva jako takového. Pracovní právo se vyčlenilo z práva občanského, ve kterém má silné postavení princip autonomie vůle smluvních stran. Od druhé poloviny 19. století však dochází k velkému nárůstu pracovněprávních vztahů v souvislosti s rozvojem průmyslové výroby, a z toho důvodu bylo nutné smluvní svobodu omezit. Zpočátku se tak ochranná funkce pracovního práva projevovala převážně v sociálním a ochranném zákonodárství, které zlepšuje právní postavení zaměstnanců vůči zaměstnavatelům, což ostatně přetrvalo až do současnosti.<sup>52</sup>

#### 3.1 Funkce ochranná a organizační

Tyto dvě základní funkce pracovního práva si na první pohled odporují, jelikož se zde střetávají zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů.<sup>53</sup> Bližší zkoumání však vede k závěru, že obě směřují k hlavnímu účelu pracovního práva, kterým je „vytvořit a poskytnout zaměstnavateli nástroje řízení pracovního procesu, nástroje určení míry práce a míry odměny za vykonanou práci.“<sup>54</sup>

#### 3.2 Ochrana zaměstnance

Zaměstnanec má v zásadě zájem na tom, aby mu právní úprava poskytovala co největší výhody a ochranu v rámci jeho vztahu se zaměstnavatelem. Tato ochrana je obsažena nejen v právních předpisech, může též vyplývat z kolektivní smlouvy<sup>55</sup> a podle jejího zaměření ji můžeme rozdělit do několika kategorií. Jednu z nich tvoří požadavky na stanovení a dodržování standardů pracovních podmínek s cílem chránit život a zdraví zaměstnance při konání závislé práce. To tvoří kogentní prostor pro efektivní využívání pracovní síly za současné ochrany zaměstnanců. Do této kategorie se řadí instituty BOZP, úprava pracovní doby

---

<sup>52</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5, str. 5–6.

<sup>53</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 32–33.

<sup>54</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 44.

<sup>55</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5, str. 7.

včetně stanovené doby odpočinku, přestávek v práci a podobně.<sup>56</sup> Dalším důležitým aspektem ochranné funkce je zajištění stability pracovněprávního vztahu. Pracovní poměr může být ukončen, avšak pouze za předpokladu, že jsou naplněny výpovědní důvody, které předpokládá zákoník práce. V neposlední řadě se jedná o souhrn nástrojů sociálního zabezpečení sloužících k tomu, aby zaměstnanec mohl ekonomicky zajistit sebe i osoby blízké. Tyto instituty, které zahrnují úpravu minimální mzdy, zaručené mzdy atd., pomáhají eliminovat vykořisťování zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů.<sup>57</sup>

### 3.3 Zájmy zaměstnavatele

Jednoznačným záměrem zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích je pomocí závislé práce naplňování svého plánu s cílem dosažení co největšího zisku. Přestože se pracovněprávní vztahy řadí do soukromého práva, je zde autonomie vůle do značné míry omezena. Zaměstnanec by byl mnohdy ochoten souhlasit s podmínkami pracovněprávního vztahu tak, jak je vytyčil zaměstnavatel, avšak tato akceptace by mohla být učiněna pod ekonomickým tlakem získat práci i za nevýhodných podmínek. Zaměstnavatel se tak musí v prosazování svých zájmů jasně držet limitů, které mu stanovuje zákoník práce, kolektivní smlouva či komunitární právo.<sup>58</sup>

Přesto jsou i zájmy zaměstnavatele chráněny. Zaměstnavatel může zaměstnanci stanovovat pracovní úkoly a požadovat jejich osobní splnění, při jejich plnění i mimo ně vyžadovat od zaměstnance loajalitu atd. V případě, že je zaměstnavatel nespokojen s plněním pracovních povinností zaměstnancem, může pracovní poměr při dodržení zákonných podmínek ukončit. Jednotlivé zájmy zaměstnavatele a jejich přípustné meze jsou často těžko rozpoznatelné, jelikož zákonodárce v pracovním právu kombinuje právo smluvní volnosti s právem zákonné ochrany slabší strany. To vytváří značný prostor pro judikaturu, která případné nejasnosti odstraňuje.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> Listina základních práv Evropské unie ze dne 26. 10. 2012, Úř. věst. C 326, čl. 31.

<sup>57</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 43–44.

<sup>58</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 26–28.

<sup>59</sup> Tamtéž, str. 29–30.

## 4 Vedoucí zaměstnanec

V první řadě je podstatné analyzovat postavení vedoucích zaměstnanců a rozdíly, které tento okruh zaměstnanců odlišují od běžných zaměstnanců. Právě odlišné postavení této skupiny zaměstnanců a její ochrana jsou hlavním tématem celé práce. Jejich pozice v pracovněprávních vztazích není tak silná, jako tomu je u běžných zaměstnanců. Odlišnosti se projevují jak při vzniku funkce vedoucích zaměstnanců, tak při jejich odvolání z pozice vedoucího zaměstnance či vzdání se této pozice, ale taktéž poté, jelikož odvoláním či vzdáním se pozice vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Z tohoto důvodu je důležité zkoumat i postup, kterým je možné změnit pracovní zařazení daného zaměstnance, případně jeho propuštění pro nadbytečnost dle § 52 písm. c) zákoníku práce.<sup>60</sup> Zároveň je důležité poukázat i na výhody, které z tohoto institutu vyplývají pro zaměstnavatele, tedy pružnější realizaci personálních změn u těchto zaměstnanců, kteří jsou pro zaměstnavatele často velmi důležití.

Platná právní úprava v zákoníku práce je v této problematice poměrně strohá, z toho důvodu je nutné hledat konkrétní mantinely ochrany vedoucích zaměstnanců taktéž v judikatuře Nejvyššího soudu České republiky (dále „Nejvyšší soud“).

### 4.1 Definice vedoucího zaměstnance s ohledem na jeho možné odvolání

Vedoucí zaměstnanci pracující ve veřejné správě mohou být odvolání za předpokladu, že jejich pracovní poměr vzniká jmenováním. Jedná se tedy o kogentně stanovené pozice zákoníkem práce (§ 33 odst. 3), případně zvláštním právním předpisem.<sup>61</sup>

Pokud je zaměstnavatelem právnická či fyzická osoba ze soukromého sektoru, není vedoucím zaměstnancem každý zaměstnanec podle § 11 zákoníku práce. Zákoník práce v tomto případně specifikuje vedoucího zaměstnance jako zaměstnance, který je na pozici:

---

<sup>60</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 73a odst. 2.

<sup>61</sup> Tamtéž, § 33 odst. 3.

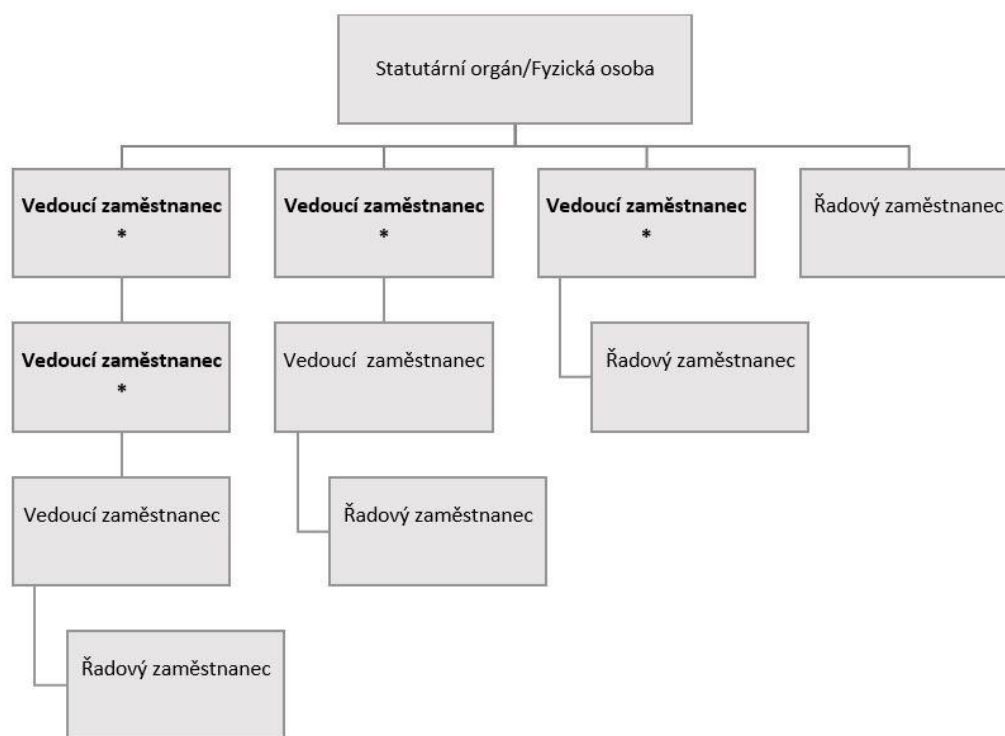
a) „v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. 2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.“<sup>62</sup>

Pro přehlednost níže uvedené schéma znázorňuje, se kterými vedoucími zaměstnanci soukromých zaměstnavatelů lze dohodnout možné odvolání z funkce vedoucího zaměstnance. Zaměstnanci, kterých se sjednání dohody může týkat, jsou označeni hvězdičkou a nacházejí se v první a druhé úrovni řízení, pokud jim podléhá další vedoucí zaměstnanec.



Z uvedeného vyplývá, že takovýto zaměstnanec může být na takové pozici v organizační struktuře zaměstnavatele, která je maximálně o dvě úrovně řízení pod

<sup>62</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 73 odst. 3.

statutárním orgánem či zaměstnavatelem, jedná-li se o fyzickou osobu, a současně je tomuto zaměstnanci podřízen další vedoucí zaměstnanec.<sup>63</sup>

Přestože dříve Nejvyšší soud chápal tuto úpravu dispozitivně,<sup>64</sup> v současné době je tento okruh zaměstnanců stanoven kogentně, jelikož došlo k úpravě ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce.<sup>65</sup>

## 4.2 Jmenování do funkce vedoucího zaměstnance

Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr pouze u velmi omezeného okruhu vedoucích zaměstnanců. Zároveň platí, že se jedná o takovou pozici, kterou stanovuje zvláštní právní předpis nebo § 33 odst. 3 zákoníku práce, typicky např. vedoucí organizační složky státu či jejího organizačního útvaru.<sup>66</sup> Byť se u jmenování jedná o jednostranné právní jednání, pracovní poměr nemůže vzniknout bez následné akceptace jmenovaným zaměstnancem.<sup>67</sup> Jelikož však není stanovena forma, lze souhlas se jmenováním vyjádřit i začátkem výkonu práce.<sup>68</sup> Formu ani obsah zákon nestanovuje ani pro samotné jmenování, pro platné jmenování stačí dovodit vůli zaměstnavatele jmenovat zaměstnance na vedoucí pracovní místo, přičemž formální označení tohoto projevu vůle není podstatné.<sup>69</sup> Lze však usuzovat, že by měla být dodržena písemná forma a zároveň by jmenování mělo obsahovat náležitosti, které musí obsahovat i pracovní smlouva, tedy den nástupu do práce, místo výkonu práce a druh práce.<sup>70</sup> Bez těchto podstatných náležitostí by následně mohly vznikat nejasnosti ohledně toho, kdy pracovní poměr vznikl, co je konkrétní náplní pracovní pozice či v případě místa výkonu práce problematika pracovních cest apod.

---

<sup>63</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, str. 180–181.

<sup>64</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017.

<sup>65</sup> Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, čl. I.

<sup>66</sup> PICHT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5, str. 220.

<sup>67</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 33 odst. 1.

<sup>68</sup> PICHT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5, str. 221.

<sup>69</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2339/2003.

<sup>70</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k l. 1. 2019*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 75.



Jmenování na vedoucí pracovní místo provádí taková osoba, kterou určí zákoník práce, případně jiný právní předpis.<sup>71</sup> Toto ustanovení má kogentní povahu, proto by případné jmenování učiněné jinou osobou bylo pouze zdánlivé<sup>72</sup> a pracovní poměr by nebyl platně založen. Kogentní povahu má však též samotný akt jmenování. Tam, kde zákoník práce či jiný právní předpis určí, že pracovní poměr vzniká jmenováním, nelze pracovní poměr pro takovou pozici založit pracovní smlouvou. Stejně tak v opačném případě nelze založit pracovní poměr jmenováním, pokud tak právní úprava vysloveně nestanoví.<sup>73</sup> Pokud by však zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřeli pracovní smlouvu u pozice, kde zákon vyžaduje jmenování, nemusí toto jednání zakládat neplatnost vzniku pracovněprávního vztahu. Pokud tomu budou projevy vůle stran odpovídat, pracovní poměr byl platně založen, avšak hledí se na něj, jako by byl založen jmenováním, což může mít důsledky např. při jeho skončení odvoláním či vzdáním se pozice vedoucího zaměstnance.<sup>74</sup>

Kromě podstatných náležitostí pracovní smlouvy mají obě strany zájem na tom, aby v případě jmenování byly určitým způsobem upraveny i další náležitosti, například stanovení mzdy nebo platu. Za tímto účelem mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřít tzn. „manažerskou smlouvu“ (nepojmenovaná smlouva podle § 1746 odst. 2 občanského zákoníku), která bude konkretizovat náležitosti pracovněprávního vztahu vzniklého jmenováním.<sup>75</sup>

Závěrem je nutné zdůraznit, že jmenováním může vzniknout pracovněprávní vztah pouze ve „veřejném sektoru“. Veřejný sektor tvoří subjekty financované z veřejných financí, tedy stát a územní samosprávné celky, a jeho základem je veřejná správa.<sup>76</sup> V soukromém sektoru, na rozdíl od úpravy obsažené ve starém zákoníku práce, je možnost jmenování vedoucího zaměstnance zcela

---

<sup>71</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 33 odst. 4.

<sup>72</sup> Např. v případě státního podniku může jeho ředitele jmenovat pouze ministr, který tím nemůže pověřit nikoho jiného. Viz. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2007, sp. zn. 29 Odo 550/2006.

<sup>73</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001.

<sup>74</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 179.

<sup>75</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2019*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-190-1, str. 75.

<sup>76</sup> HALÁSEK, Dušan a David LENERT. *Ekonomika veřejného sektoru: (vybrané kapitoly)*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2008. ISBN 978-80-248-1854-2, str. 1.

vyloučena.<sup>77</sup> Zákodárce se tím snaží předejít tomu, aby si zaměstnavatelé „vyráběli“ vedoucí zaměstnance, kterých by se v případě potřeby mohli jednodušším způsobem zbavovat.

### 4.3 Pověření výkonem funkce vedoucího zaměstnance

V praxi se v některých případech stává, že zaměstnanec není do funkce vedoucího zaměstnance jmenován, ale zaměstnavatel ho pouze pověří vedením. Často se tak děje v situaci, kdy je v organizační struktuře zaměstnavatele volné vedoucí pracovní místo a zaměstnavatel pověří jeho výkonem některého ze svých zaměstnanců do doby, než vybere vhodného kandidáta, kterého na tuto pozici jmenuje.<sup>78</sup> Vzhledem k faktu, že zákon nic jako „pověření výkonem vedoucího zaměstnance“ nezná, dovodil Nejvyšší soud, že takovýto projev vůle zaměstnavatele, kterým zaměstnance pověřuje výkonem určité funkce, a to jak dočasně, tak trvale, se považuje za jmenování.<sup>79</sup> Pokud se hledí na pověření výkonem vedoucí funkce jako na jmenování, má to zásadní význam též pro případné skončení pracovního poměru s takovýmto zaměstnancem. Pověřením se změní obsah pracovního poměru a zaměstnavatel musí takovému zaměstnanci v případě odvolání z funkce vedoucího zaměstnance, případně při vzdání se této funkce nabídnout jinou vhodnou práci s ohledem na jeho zdravotní stav a kvalifikaci.

I pro zaměstnance je fakt, že byl fakticky jmenován do funkce vedoucího zaměstnance zásadní, neboť to může mít vliv na jeho platové či mzdové ohodnocení, avšak také na stabilitu jeho pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem. V případě, že ho zaměstnavatel z funkce odvolá a nebude pro něho mít jinou vhodnou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nastane automaticky fikce výpovědního důvodu nadbytečnosti podle §52 písm. c) zákoníku práce. O pověření výkonem vedoucí funkce nejde v situaci, kdy je nepochybné, že se jedná pouze o zastupování jiného vedoucího zaměstnance například z důvodu jeho nepřítomnosti, či je zaměstnanec pověřen pouze určitým

---

<sup>77</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, str. 179–180.

<sup>78</sup> MAULWURF, Adolf. Nabídková povinnost nové – jiné vhodné práce. *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2022, 12. 6. 2020 [cit. 2023-03-12]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/>.

<sup>79</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 1997, sp. zn. 2 Cdon 382/97.

úkolem jiného vedoucího zaměstnance.<sup>80</sup> Stejně jako u jmenování však s tímto pověřením musí zaměstnanec souhlasit, a to alespoň konkludentně či prostým výkonem práce.

#### **4.4 Jiné skončení pracovního poměru s vedoucím zaměstnancem**

Jak bylo výše zmíněno, podle zákoníku práce odvoláním z vedoucího pracovního místa pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je v takové situaci povinen odvolanému zaměstnanci nabídnout jiné vhodné místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Až v případě, že takovým místem nedisponuje, případně je zaměstnanec odmítne, nastává fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce a zaměstnavatel může pracovní poměr ukončit.

Vzhledem k tomu, že není stanovena odlišná právní úprava pro skončení pracovního poměru založeného jmenováním, řídí se tyto vztahy zákoníkem práce stejně jako vztahy vzniklé pracovní smlouvou. Z toho důvodu může zaměstnavatel skončit pracovněprávní vztah s vedoucím zaměstnancem výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru.<sup>81</sup> Stejně tak není nutné, aby se zaměstnanec stal nadbytečným až po odvolání z funkce vedoucího zaměstnance. Vedoucí zaměstnanec se může stát nadbytečným i vlivem rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatele a výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce tak bude naplněn i bez formálního odvolání z funkce vedoucího zaměstnance.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016.

<sup>81</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005.

<sup>82</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010.

## 5 Odvolání z funkce vedoucího zaměstnance či vzdání se takové pozice

U vedoucích zaměstnanců, kteří jsou na vedoucí pracovní místo jmenováni podle § 33 odst. 3 zákoníku práce či s nimiž je možnost odvolání sjednána, je ochrana stability tohoto pracovněprávního vztahu oproti řadovým zaměstnancům poměrně snížena. Je zde upřednostněn zájem zaměstnavatele, aby na těch nejdůležitějších manažerských postech mohl pružně a rychle personálně upravovat obsazení těchto pozic.<sup>83</sup> Jak již bylo zmíněno, jmenování se týká pouze úzkého okruhu zaměstnanců pracujících ve veřejném sektoru. I v soukromém sektoru však je možnost sjednat dohodu o možnosti odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa za současné možnosti zaměstnance vzdát se této pozice.<sup>84</sup>

Pokud jsou tedy tito zaměstnanci ze své funkce odvoláni či se své funkce vzdají, výkon funkce skončí dnem doručení odvolání nebo vzdání se vedoucího místa druhé straně pracovněprávního vztahu. Jako den skončení funkce lze sjednat i pozdější den.<sup>85</sup> Podstatné je, že odvoláním či vzdáním se funkce vedoucího zaměstnance končí pouze výkon funkce, nikoli pracovní poměr jako takový.

### 5.1 Přípustnost odvolání z funkce vedoucího zaměstnance

Zákoník práce nestanovuje zaměstnavateli žádné podmínky, na jejichž splnění by byla závislá přípustnost odvolání vedoucího zaměstnance. Stanovena je pouze forma, která musí být písemná, stejně jako u jiných typů skončení pracovního poměru.<sup>86</sup> Pokud se tak zaměstnavatel nedopustí nerovného zacházení či diskriminace, lze v zásadě provést odvolání z funkce vedoucího zaměstnance z jakéhokoli důvodu, případně i bez udání důvodu.<sup>87</sup> Rozdíl může nastat v případě úpravy zvláštním právním předpisem. Ten totiž může, na rozdíl od zákoníku práce, odvolání z funkce vedoucího zaměstnance omezit, případně ho podmínit splněním určitých odvolacích důvodů. Příklad takovéto odlišné právní úpravy můžeme nalézt

---

<sup>83</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5, str. 222.

<sup>84</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 73 odst. 2.

<sup>85</sup> Tamtéž, § 73a odst. 1.

<sup>86</sup> Tamtéž, § 73a odst. 1.

<sup>87</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5, str. 222.

v zákoně č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, který určuje, že odvolat vedoucího úředníka či vedoucího úřadu lze pouze tehdy:

- „a) pozbyl-li některý z předpokladů podle § 4,*
- b) porušil-li závažným způsobem některou ze svých zákonem stanovených povinností nebo dopustil-li se nejméně dvou méně závažných porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců, nebo*
- c) neukončil-li vzdělávání vedoucích úředníků ve lhůtě podle § 27 odst. 1.“<sup>88</sup>*

Samotné odvolání z funkce vedoucího zaměstnance provádí ten, kdo takového zaměstnance do funkce jmenoval.<sup>89</sup> Sjednat odvolání však lze i se zaměstnanci v soukromém sektoru za splnění zákonných podmínek. Takového zaměstnance poté odvolává statutární orgán zaměstnavatele, je-li tímto zaměstnavatelem právnická osoba. Pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba, provede odvolání ona.<sup>90</sup>

## **5.2 Vzdání se funkce vedoucího zaměstnance**

Vedoucí zaměstnanec se může své funkce vzdát. Toto jeho právo vyplývá z Listiny základních práv a svobod, jelikož až na výjimky nikdo nesmí být k práci nucen.<sup>91</sup> V případě vzdání se funkce vedoucího zaměstnance se postupuje obdobně, jako je tomu v případě odvolání z této funkce. Pracovní poměr nekončí a zaměstnavatel je tomuto zaměstnanci povinen nabídnout jinou vhodnou práci podle jeho zdravotního stavu a kvalifikace. Pokud zaměstnanec takovouto nabízenou pozici odmítne, stává se nadbytečným a zaměstnavatel s ním může skončit pracovní poměr.<sup>92</sup>

## **5.3 Nabídková povinnost**

Jak již bylo zmíněno výše, odvoláním nebo vzdáním se místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Zákoník práce zde stanovuje povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou práci, která odpovídá jeho

---

<sup>88</sup> Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, § 12.

<sup>89</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 73 odst. 1.

<sup>90</sup> Tamtéž, § 73 odst. 4.

<sup>91</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, čl. 9 odst. 1.

<sup>92</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 73a odst. 2.

zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Až ve chvíli, kdy zaměstnavatel takovou pozicí nedisponuje či pokud takovou pozici zaměstnanec odmítne, nastává fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce a zaměstnavatel může se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat.<sup>93</sup> Zákoník práce je v případě nabídkové povinnosti velmi strohý, proto vzniká mnoho sporů o rozsah této povinnosti. Tento rozsah ve svých rozhodnutích stanovuje Nejvyšší soud, lze se ale důvodně domnívat, že tato problematika stále není dořešena a i v budoucnu budou vznikat spory ohledně rozsahu nabídkové povinnosti.

Dle konstantní judikatury Nejvyššího soudu „*nabídková povinnost zaměstnavatele představuje svou povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně pracovního poměru) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce.*“<sup>94</sup>

Povinnost zaměstnavatele splnit nabídkovou povinnost tak vyplývá přímo ze zákona, přičemž judikatura Nejvyššího soudu ji v mnoha svých rozhodnutích vykládá a stanovuje tak její mantinely. Cílem tohoto institutu je především ochrana vedoucího zaměstnance, jelikož výpovědi z pracovního místa nemusí předcházet například organizační změna či jiný akt zaměstnavatele a vedoucí zaměstnanec by se tak mohl stát snadno nezaměstnaným. Jelikož důvod odvolání vedoucího zaměstnance není zákonem stanoven a může být tedy libovolný, případně ani nemusí být uveden, je institut nabídkové povinnosti důležitou součástí ochrany zaměstnance. Po odvolání vedoucího zaměstnance tak nemusí dojít k ukončení pracovního poměru a pracovněprávní vztah se může pouze změnit.

Je však důležité zmínit, že v případě nabídky jiného pracovního místa zde musí existovat potřeba zaměstnavatele zaplnit toto volné pracovní místo. Zaměstnavatel není v žádném případě povinen vytvářet ve své pracovní struktuře nové místo, které by mohl odvolaný zaměstnanec zaplnit. Stejně tak není povinen nabízet zaměstnanci takové pracovní místo, na kterém by se stal zaměstnanec ihned nadbytečným. Pro splnění nabídkové povinnosti je důležité, aby určitá činnost byla reálně vykonávána.<sup>95</sup>

---

<sup>93</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 73a odst. 2.

<sup>94</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1528/2019.

<sup>95</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 759/2014.

Nabídkovou povinnost uskutečňuje zaměstnavatel vůči zaměstnanci, a to jednostranným projevem vůle, ve kterém mu navrhuje uzavření pracovní smlouvy s obsahem, který sám navrhl a kterým bude zaměstnavatel v případě přijetí nabídky vázán.<sup>96</sup> Návrh změny pracovního zařazení zaměstnance může být učiněn jak ústně, tak písemně, jelikož zákon formu nestanovuje a v tom případě platí princip bezformálnosti pracovněprávního jednání. Nabídková povinnost však není splněna, nabízí-li zaměstnavatel zaměstnanci takovou pozici, která v jeho organizační struktuře v době učinění nabídky zatím neexistuje.<sup>97</sup>

Pokud zaměstnanec nabídku přijme, není nutné rozvazovat pracovní poměr a ten tak trvá dále. Dojde pouze ke změně pracovního poměru, která se může týkat druhu práce, místa výkonu práce, ale i dalších náležitostí.<sup>98</sup> Ke změně pracovního poměru v tomto případě dojde okamžikem, kdy zaměstnanec nabídku nové pracovní pozice přijme, případně tehdy, kdy tento souhlasný projev vůle dojde zaměstnavateli, nedohodli-li si strany něco jiného.<sup>99</sup>

### 5.3.1 Rozsah nabídkové povinnosti

Nabídka nového pracovního zařazení musí být dle platné právní úpravy odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance. Zejména ve větších firmách může nastat situace, kdy po odvolání zaměstnance z vedoucí pozice či po vzdání se této pozice disponuje zaměstnavatel více vhodnými místy, které by mohl zaměstnanci nabídnout. Nejvyšší soud dovodil, že pro splnění nabídkové povinnosti zaměstnavatel nemusí zaměstnanci nabídnout všechna vhodná pracovní místa. Proto v případě, že oferta nebude zahrnovat všechny vhodné pracovní pozice, zaměstnanec není oprávněn namítat neplatnost právního jednání zaměstnavatele.<sup>100</sup>

Zaměstnavatel má dle zákona povinnost nabídnout zaměstnanci pouze takovou práci, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Z toho jednoznačně vyplývá, že jiné pracovní místo není nutné zaměstnanci navrhnout.<sup>101</sup> *„Kvalifikací zaměstnance se rozumí souhrn znalostí, dovedností a odborných*

---

<sup>96</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 1732 odst. 1.

<sup>97</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4930/2016.

<sup>98</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 9. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2121/2021.

<sup>99</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 1740 odst. 1.

<sup>100</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 9. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2121/2021.

<sup>101</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 315/2020.

*zkušeností, které zaměstnanec získal vzděláním a výkonem odborné praxe a které jsou využitelné při výkonu jeho práce v pracovněprávních vztazích.*<sup>102</sup> V rámci rozhodování o tom, zda zaměstnanec pro danou pozici splňuje kvalifikaci a zaměstnavatel je tak povinen mu tuto pozici nabídnout (podle § 73a odst. 2 zákoníku práce) musí zaměstnavatel přihlížet nejen ke vzdělání zaměstnance, ale též k jeho praxi, včetně té, kterou získal na své předchozí pozici.<sup>103</sup> Tyto složky kvalifikace, tedy vzdělání a doba praxe, jsou pak základním určovatelem platového výměru u zaměstnanců ve veřejném sektoru, jejichž ohodnocení je stanoveno jednotlivými platovými třídami a na to navazujícími platovými tarify, které pracovněprávní předpisy stanovují pro jednotlivé skupiny veřejných zaměstnanců.

Nabídka jiné vhodné práce by se též měla co nejvíce podobat práci, kterou zaměstnanec doposud vykonával. Tato podobnost by se měla týkat nejen druhu práce, ale například i rozsahu. Pokud tedy zaměstnanec vykonával funkci vedoucího zaměstnance na plný úvazek, měla by nabídka zahrnovat taktéž pracovní místo na plný úvazek. Až pokud by takovýmto pracovním místem zaměstnavatel nedisponoval, je možné zaměstnanci nabídnout pracovní pozici se zkráceným úvazkem.<sup>104</sup> Je však důležité mít na zřeteli, že pokud by byla jiná pracovní pozice pro zaměstnance výhodnější, měl by mu zaměstnavatel nabídnout i tuto pozici. Pokud tedy vedoucí zaměstnanec konal doposud práci pouze na částečný úvazek, je zaměstnavatel povinen nabídnout mu i pracovní pozice, s nimiž je spojen vyšší či plný úvazek.<sup>105</sup>

V případě kvalifikace je dle judikatury Nejvyššího soudu důležité, aby nabízená pracovní pozice odpovídala kvalifikaci zaměstnance alespoň v podstatné míře. Za vhodnou práci tak lze považovat i takovou práci, při které není plně využita kvalifikace zaměstnance. Patříčnou kvalifikací by měl zaměstnanec disponovat již při nabídce změny pracovní pozice.<sup>106</sup> Po zaměstnanci nelze požadovat, aby pro novou pracovní pozici získával dovednosti zvláště obtížným způsobem, jako např. absolvováním vysoké školy či vyučením v oboru. Pokud by taková potřeba byla, nelze toto pracovní místo považovat za vhodné, stejně jako při chybějící zdravotní

---

<sup>102</sup> Soudní judikatura, 8/2018, str. 573.

<sup>103</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5567/2016.

<sup>104</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009.

<sup>105</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004.

<sup>106</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009.



způsobilosti. Pokud však při změně pracovního místa postačí zaučení, není důvod takto nabídnutou pracovní pozici považovat za nevhodnou.<sup>107</sup>

Zajímavé je, že existuje i okruh požadavků a vlastností zaměstnance, které nelze zahrnout pod zdravotní stav či kvalifikaci. Pokud zaměstnanec podle zaměstnavatele tyto zvláštní požadavky nespĺňuje, není zde povinnost mu určité pracovní místo nabídnout, a to i tehdy, pokud zaměstnavatel tyto požadavky výslovně nestanovil, ale lze je považovat za důvodné v souvislosti s druhem práce.<sup>108</sup> Jako příklad takového požadavku lze uvést loajalitu zaměstnance vůči zaměstnavateli. Nejvyšší soud dovedil, že pokud zaměstnanec po svém odvolání z funkce rozpoutá mediální bouři, vyjadřuje se o zaměstnavateli nevybíravě a přisuzuje mu politické a jiné tlaky, které vedly k jeho odvolání, je naprosto přirozené, že tomuto zaměstnanci nebude nabídnuta pozice tiskového mluvčího, u kterého se očekává vysoká míra loajalita se zaměstnavatelem. Úkolem tiskového mluvčího je interpretovat postoje a zájmy zaměstnavatele, což by jeho předchozí vystupování v médiích podstatným způsobem narušovalo.<sup>109</sup>

### **5.3.2 Změna náležitostí pracovněprávního vztahu**

V případě nabídky nové pracovní pozice je jisté, že se bude pracovní poměr měnit, případně zanikne. Pokud zaměstnanec přijme nabídku zaměstnavatele na jinou vhodnou pracovní pozici, jejich pracovněprávní vztah se změní, a to včetně jeho podstatných náležitostí. Je zřejmé, že s novou pracovní pozicí se změní i druh práce, který bude nově zaměstnanec pro zaměstnavatele konat.

Jednou z otázek, kterými se v různých případech Nejvyšší soud zabýval, je, zda je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nabídnout i jiné vedoucí pracovní místo. Zákoník práce v § 73a odst. 2 stanovuje pro nabídkovou povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci pouze to, aby nabízená pracovní pozice byla vhodná co do kvalifikace a zdravotní způsobilosti. Z uvedeného nevyplývá, že by nabízená pozice musela být v nižším stupni řízení, než na kterém doposud zaměstnanec pracoval. Z tohoto důvodu dospěl Nejvyšší soud k názoru, že zaměstnavatel je povinen nabídnout zaměstnanci práci podle jeho zdravotního stavu a kvalifikace

---

<sup>107</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 787/2004.

<sup>108</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, str. 184.

<sup>109</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4279/2017.

bez ohledu na to, zda se bude jednat o práci vedoucího zaměstnance či nikoli.<sup>110</sup> Zaměstnavatel musí nabídnout i takovou pozici, která vyžaduje jmenování, pokud je v době, kdy zaměstnavatel činí nabídkovou povinnost, dostupná.<sup>111</sup> Z hlediska nabídkové povinnosti je dále důležité, z jakých důvodů byl zaměstnanec odvolán z vedoucího pracovního místa. Pokud byl v rámci původní práce ze strany zaměstnance naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce, není možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tomuto zaměstnanci nabídl jiné pracovní místo vedoucího zaměstnance.<sup>112</sup>

Se změnou pracovní pozice souvisí též dohoda stran o odměně za práci. Ve veřejném sektoru jsou platové podmínky na jednotlivé pozice stanoveny zvláštním právním předpisem, v soukromém sektoru je dohoda o mzdě čistě záležitostí dohody zaměstnance se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel však rozhodně není povinen zaměstnanci nabízet pracovní pozici ve stejné platové třídě.<sup>113</sup>

Další změnou pracovněprávního vztahu může být i zásah do podstatných náležitostí právního poměru, konkrétně místa výkonu práce. Zákoník práce k této otázce žádné podmínky nestanovuje. Nejvyšší soud ve své judikatuře dovodil, že zaměstnavatel má možnost nabídnout zaměstnanci i taková vhodná pracovní místa, u nichž je třeba práci vykonávat v jiném místě, než kde zaměstnanec konal dosavadní práci, případně kde má své bydliště.<sup>114</sup> Je však potřeba zdůraznit, že u nabídky pracovní pozice v jiném místě, než bylo dosavadní místo výkonu práce, se jedná pouze o možnost zaměstnavatele toto pracovní místo nabídnout. Zaměstnavatel toto místo zaměstnanci nabídnout nemusí a zaměstnanci nevzniká právní nárok dostat nabídku na takovou pracovní pozici. To se týká zejména organizací s celostátní působností, typicky orgánů státní správy, které v rámci decentralizace mají ve své struktuře regionální pracoviště. Zde musíme respektovat objektivní skutečnost, že ředitelé mají oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích pouze na těch pracovištích, která řídí. Není tedy možné po nich spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci nabízeli i pozice z jiných pracovišť, která nespádají do

---

<sup>110</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1496/2021.

<sup>111</sup> Tamtéž.

<sup>112</sup> BUKOVJAN, Petr. Nabídková povinnost po odvolání z vedoucího pracovního místa. *Práce a mzda* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, 29. 10. 2021 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/>.

<sup>113</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 315/2020.

<sup>114</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009.

jejich řídicí kompetence a ve kterých tudíž nemohou v pracovněprávních vztazích jednat.<sup>115</sup>

Pokud je nabízená pracovní pozice na jiném místě, než na kterém probíhal současný výkon práce, je potřeba k nabídce této pozice připojit i návrh na změnu dosavadního místa výkonu práce. Pokud však oferta tuto nabídku neobsahuje, neznamená to porušení nabídkové povinnosti. V jednom ze svých rozsudků upozornil Nejvyšší soud na to, že přestože zaměstnavatel nesplní zcela informační povinnost o nabízeném pracovním místě, lze případné nejasnosti odstranit aktivním jednáním zaměstnance.<sup>116</sup> V citovaném případě zaměstnanec mylně předpokládal, že se jednalo o vadu nabídkové povinnosti podle § 73a odst. 2 zákoníku práce, a Nejvyšší soud jeho dovolání zamítl. Pokud se tedy zaměstnanec domnívá, že mu zaměstnavatel nenabízí všechna vhodná pracovní místa, špatně ho o nich informuje či jinak neplní svou povinnost, měl by to v první řadě řešit se zaměstnavatelem, jelikož je to snadná cesta, jak předejít soudnímu sporu, který může trvat i několik let, pokud dospěje až k Nejvyššímu soudu.

### 5.3.3 Lhůta pro přijetí nabídky

Zákoník práce pro přijetí nabídky žádnou zvláštní lhůtu nestanovuje. Z toho důvodu je třeba v rámci zásady subsidiárního použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích hledat odpověď právě v tomto zákoně. Ani ten nestanoví lhůtu konkrétním časovým údajem, avšak obecně z něj vyplývá, že je lhůta zachována, pokud zaměstnanec projeví svou vůli včas.<sup>117</sup> Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1528/2019 stanovil, že: *„Přiměřenou lhůtou k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance je taková lhůta, která s ohledem na všechny okolnosti případu umožňuje zaměstnanci (a umožňovala by zpravidla každému jinému zaměstnanci nacházejícímu se na jeho místě), aby se s náležitou znalostí věci rozhodl o tom, zda návrh dohody přijme.“*<sup>118</sup>

Z uvedeného tedy vyplývá, že stanovení lhůty pro přijetí nabídky náleží zaměstnavateli. Ten stanoví zaměstnanci přiměřenou dobu, během které má zaměstnanec možnost nabídku přijmout. Pokud zaměstnanec nepřijme nabídku

---

<sup>115</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 9. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2121/2021.

<sup>116</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 315/2020.

<sup>117</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 1740 odst. 1.

<sup>118</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1528/2019.

včas, má se za to, že ji odmítá, výslovný projev nesouhlasu zde není vyžadován.<sup>119</sup> V případě ústního jednání je nutné, aby zaměstnanec projevil svou vůli bezodkladně, nedohodnou-li se strany jinak.<sup>120</sup> Ústním jednáním se však zaměstnavatel nemůže vyhnout stanovení přiměřené lhůty, jelikož by se jednalo o zjevné zneužití práva a takové jednání by tudíž bylo považováno za neplatné.<sup>121</sup> Pokud je tedy lhůta stanovena tak, že zaměstnanci objektivně neumožňuje opatřit si poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, které by mu objektivně stačily ke zhodnocení a rozhodnutí přijmout či odmítnout návrh této práce, je tato lhůta nepřiměřeně krátká.<sup>122</sup> Tento výklad Nejvyšší soud několikrát potvrdil i ve své další judikatuře.

### 5.3.3.1 Analýza lhůty ve vztahu k zákoníku práce a občanskému zákoníku

Právě výše zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1528/2019 detailně rozebírá působení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Vzhledem k tomu, že současný zákoník práce neobsahuje komplexní úpravu právního jednání, je třeba posuzovat právní jednání v pracovněprávních vztazích podle občanského zákoníku. Takto subsidiaritu občanského zákoníku definuje § 4 zákoníku práce, přičemž je nutné držet se v mezích zásad pracovního práva. Zákoník práce tedy působí jako *lex specialis* vůči občanskému zákoníku jakožto *lex generalis*.<sup>123</sup>

Období, ve kterém je zaměstnanec odvolán z funkce vedoucího zaměstnance či se takovéto funkce vzdal a zároveň ještě nebyla uzavřena dohoda o dalším pracovním zařazení či nebyl pracovní poměr skončen z důvodu fikce nadbytečnosti, se vyznačuje tím, že zaměstnanec nekoná pro zaměstnavatele práci.<sup>124</sup> Pracovní poměr sice stále trvá, avšak zaměstnanec není povinen a dokonce ani oprávněn práci nadále konat, jelikož jeho původní pracovní zařazení skončilo a další pracovní zařazení zatím nebylo dohodnuto. V této době tak zaměstnanec není povinen ani docházet na pracoviště z důvodu absence druhu práce, jelikož se

---

<sup>119</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3, str. 294–295.

<sup>120</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 1734.

<sup>121</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 580 odst. 1.

<sup>122</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98.

<sup>123</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, str. 20.

<sup>124</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1528/2019.

na něm zatím strany nedohodly. Příkaz konat práci by byl v tomto případě neúčinný a jeho nerespektování by nebylo porušením pracovní kázně.<sup>125</sup>

Samotná dohoda o dalším pracovním zařazení zaměstnance v organizační struktuře zaměstnavatele je právním jednáním stran. Toto jednání se proto bude řídit zákoníkem práce a musí zachovávat zásady pracovněprávních vztahů. V tomto případě bude hlavní zásadou ochrana postavení zaměstnance, kterou ještě umocňuje § 18 zákoníku práce ve vztahu k právním jednáním; podle tohoto ustanovení musí být právní jednání vykládáno tak, aby bylo pro zaměstnance co nejpříznivější.<sup>126</sup>

Dle obecné právní úpravy tak zaměstnavatel učiní nabídku, pokud disponuje volným pracovním místem odpovídajícím zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, a zaměstnanec ji přijme svým včasným souhlasem. Pokud tedy zaměstnanec s nabídkou souhlasí, je dohoda o dalším pracovním zařazení uzavřena, jak to předpokládá § 1725 občanského zákoníku, a pracovní poměr neskončí, ale pouze se změní. Je důležité mít na zřeteli, že jakákoli akceptace oferty s výhradou či doplněním není přijetí nabídky, nýbrž nová nabídka.<sup>127</sup>

Jiná situace nastává v případě, kdy strany jednájí napřímo. Přímým jednáním je myšleno ústní jednání nebo předložení písemného návrhu osobě, která je jednání přítomná. Dle občanského zákoníku musí být takto učiněná nabídka přijata bezodkladně.<sup>128</sup> Pokud tedy zaměstnanec nabídku během ústního jednání nepřijme ihned, její návrh zaniká a zaměstnavatel jí již není nadále vázán. Vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o soukromé právo, je samozřejmě možné lhůtu pro přijetí stanovit, i když to zákon přímo neukládá.<sup>129</sup> Osoby spolu také jednájí přímo nejen pokud se nacházejí na stejném místě, ale např. při jednání formou telefonního hovoru. Jako ústní jednání je poté považována též hlasová zpráva v telefonu, a to i v případě, že je druhá osoba nepřítomná. Komunikace prostřednictvím emailu či jiné elektronické pošty se naopak považuje za komunikaci písemnou.<sup>130</sup> Pokud by se ustanovení § 1734 občanského zákoníku vykládalo čistě soukromoprávně, nutně se dospěje k závěru, že ho takto

---

<sup>125</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97.

<sup>126</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 18.

<sup>127</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 1740 odst. 2.

<sup>128</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 1734.

<sup>129</sup> KINDL, Milan. *Občanský zákoník: praktický komentář*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2019. ISBN 978-80-7380-742-9, str. 143.

<sup>130</sup> Tamtéž.

v pracovněprávních vztazích nelze aplikovat, jelikož by se přičilo základní zásadě pracovního práva, tedy zvláštní ochraně zaměstnance stanovené v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.<sup>131</sup> Judikatura dovodila, že nabídka sice musí být přijata bezodkladně, avšak lhůta musí být i tak přiměřená povaze a složitosti smlouvy. Zaměstnanci musí být poskytnut prostor k tomu, aby se s obsahem smlouvy seznámil a rozhodl se, jakým způsobem na návrh smlouvy zareaguje.<sup>132</sup> Pokud by tedy zaměstnavatel jednal se zaměstnancem napřímo s cílem vyvinout na něj nátlak, kterým by sledoval nepřijetí návrhu změny práce ve stanovené lhůtě, bylo by takové jednání neplatné. Stejně tak by bylo neplatné i jednání, kdy se přímým jednáním snaží zaměstnavatel splnit nabídkovou povinnost pouze naoko a ve skutečnosti nemá zájem se zaměstnancem uzavřít dohodu a dalším pracovním zařazení. V obou těchto případech by se jednalo o rozpor s dobrými mravy jak podle občanského zákoníku (§ 580 odst. 1 a 588 občanského zákoníku), tak podle zákoníku práce (§ 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce).<sup>133</sup>

### **5.3.3.2 Informace o nabízené pracovní pozici**

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1528/2019 dále řeší otázku rozsahu informací o nabízených pracovních místech, přičemž informovanost zaměstnance má jistou návaznost na stanovení lhůty pro přijetí nabídky. Pokud by kupříkladu zaměstnavatel zaměstnanci neposkytl veškeré informace o nabízené pracovní pozici, nejednalo by se o porušení nabídkové povinnosti, avšak mohlo by to mít přímý vliv na to, jestli se zaměstnanec stihne rozhodnout ve stanovené lhůtě. V citovaném případě žalobkyně namítala, že jí zaměstnavatel nestanovil přiměřenou lhůtu k tomu, aby si prostudovala informace o pozicích, které jí nabídl. Nejvyšší soud se však ztotožnil s názorem odvolacího soudu, podle nějž vzhledem k okolnosti, že žalobkyně pracovala na pozici ředitelky oblastního inspektorátu, musela mít objektivně povědomí o pracovních pozicích na tomto pracovišti, včetně podmínek vztahujících se k jednotlivým pozicím, a tudíž měla možnost se včas rozhodnout, zda nabízené pozice přijme.<sup>134</sup> Jak již bylo výše zmíněno, nepřiměřeně krátkou lhůtou pro rozhodnutí by byla taková lhůta, kdy zaměstnanec nemá

---

<sup>131</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 1a odst. 1 písm. a).

<sup>132</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4964/2016.

<sup>133</sup> Tamtéž.

<sup>134</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1528/2019.

objektivně možnost opatřit si poznatky o podmínkách výkonu pracovní pozice, která je mu nabízena. V tomto případě však žalobkyně jakožto ředitelka oblastního inspektorátu potřebné informace měla, a tudíž si žádné podklady ani poznatky opatřovat nemusela. Soud zde však řešil pouze objektivní lhůtu, která je dána povahou a složitostí navrhované dohody o změně pracovního zařazení. Rozhodnutí nezohledňuje fakt, že pro zaměstnance se změnou pracovní pozice může měnit mnoho věcí, které zasahují do jeho soukromého života. Může to být pracovní doba či její délka, mzdové či platové podmínky, nutnost získání nové kvalifikace a podobně. Tyto aspekty mají bezprostřední dopad na život zaměstnance i dalších osob, které jsou na něm závislé, případně s ním žijí ve společné domácnosti. Navíc to, že žalobkyně veškerými znalostmi o nabízených pozicích disponovala, soud pouze presumuje vzhledem k její dosavadní pozici ředitelky oblastního inspektorátu. Tento inspektorát však může mít ve své organizační struktuře desítky pozic a předpokládat dostatečně detailní znalost o jednotlivých pozicích na to, aby se mohla žalobkyně rychle rozhodnout, je přinejmenším ambiciózní. Soud nezohlednil ani fakt, že žalobkyně mohla mít potřebu svou pracovní budoucnost řešit například s manželem, jelikož takto důležitá životní rozhodnutí jsou často v rámci partnerství či manželství konzultována, a to i s ohledem na finanční situaci rodiny či péče o společné děti. Zákonodárce by zde pozici zaměstnanců mohl posílit například stanovením minimální zákonné lhůty, kterou musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout k rozhodnutí o nabídce změny pracovního zařazení. Vzhledem k tomu, že pozice vedoucích zaměstnanců je co do ochrany stability jejich pracovněprávního vztahu omezena, stanovení takové lhůty by jejich postavení zlepšilo a zároveň by se předešlo sporům ohledně zachování lhůty pro jejich rozhodnutí.

#### **5.4 Výkon více funkcí u stejného zaměstnavatele**

Pokud zaměstnanec koná u zaměstnavatele i jinou práci než tu, která vznikla na základě jmenování do funkce vedoucího zaměstnance, neplatí zde nabídková povinnost jiné vhodné práce tak, jak byla popsána výše. Pokud bude zaměstnanec ze své vedoucí funkce odvolán, stále zde pro zaměstnavatele koná další druh práce

a nejedná se tedy ani o překážku v práci na straně zaměstnavatele.<sup>135</sup> Pracovní poměr na pozici vedoucího zaměstnance tak skončí a zaměstnanec bude nadále konat pouze práci, kterou má sjednanou v pracovní smlouvě pro svou další pozici. Nejedná se zde ani o návrat k předchozí pozici, kterou zaměstnanec pro zaměstnance zajišťoval, jelikož konání práce v jednotlivých pracovních poměrech probíhalo současně.

---

<sup>135</sup> MAULWURF, Adolf. Nabídková povinnost nové – jiné vhodné práce. *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2022, 12. 6. 2020 [cit. 2023-03-12]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/>.



## 6 Výpověď z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce

Pokud se zaměstnavatel s odvolaným vedoucím zaměstnancem nedohodne na dalším pracovním zařazení, stane se pro něj zaměstnanec nadbytečným. V takovém případě se nadbytečnost nemusí prokazovat, jelikož se jedná o zákonnou fikci výpovědního důvodu nadbytečnosti. Avšak předtím, než budu analyzovat zvláštní právní úpravu týkající se vedoucích zaměstnanců, je třeba si obecně charakterizovat výpověď z důvodu nadbytečnosti.<sup>136</sup>

Tento výpovědní důvod je zaměstnavateli hojně využíván, bohužel mnohdy i v situacích, kdy pro něj nejsou splněny všechny zákonné podmínky. Proto se problematikou výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce zabývá množství judikatury v rámci pracovněprávních sporů. Zákoník práce podmiňuje vznik nadbytečnosti přijetím rozhodnutí zaměstnavatele, kterým dochází ke změně jeho úkolů, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce či při jiných organizačních změnách.<sup>137</sup>

Jedná se tedy především o situace, při kterých zaměstnavatel přestává vykonávat určitý okruh pracovních úkolů, pro jejichž plnění je zaměstnanec zaměstnán, případně okruh těchto činností natolik omezí, že nadále nebude mít možnost zaměstnance zaměstnávat. Ještě lépe řečeno, zaměstnavatel ve své podstatě může zaměstnanci nadále přidělovat práci, avšak vlivem organizační změny se stal zaměstnanec nadbytečným, a tedy pro zaměstnavatele nadále nepotřebným. Tato nepotřebnost je způsobena skutečností, že práce konaná zaměstnancem již nadále pro zaměstnavatele není potřebná nebo není nutné, aby ji vykonával stávající počet zaměstnanců.<sup>138</sup>

Výpověď z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce je přípustná i tehdy, kdy zaměstnavatel má možnost zaměstnance nadále zaměstnávat tím, že mu bude přidělovat jinou práci, která by odpovídala druhu práce sjednaném v pracovní smlouvě a zároveň by byla pro zaměstnance vhodná. Zaměstnavatel

---

<sup>136</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 73a odst. 2.

<sup>137</sup> Tamtéž, § 52 písm. c).

<sup>138</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *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.

však není povinen této možnosti využít a může zaměstnance propustit pro nadbytečnost.<sup>139</sup>

## 6.1 Organizační změna

Příčinou nadbytečnosti musí být organizační změna, sama nadbytečnost je přímým důsledkem této změny. Organizační změna musí být provedena nejpozději ke konci výpovědní doby, v opačném případě by byla výpověď neplatná.<sup>140</sup> Organizační změnu přijímá zaměstnavatel, který je fyzickou nebo právnickou osobou, jedná se tedy o nástroj používaný v soukromém sektoru. Ve veřejném sektoru je organizační struktura zaměstnavatele jasně stanovená a případné změny jsou závislé na přijetí příslušného právního předpisu o organizační struktuře daného orgánu.

Organizační změna je akt zaměstnavatele, kterým mění svou organizační strukturu.<sup>141</sup> Rozhodnutí zaměstnavatele je možné členit na několik typů v závislosti na tom, koho či čeho se organizační změna týká. Může se jednat o rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, o snížení počtu zaměstnanců či o změnu technického vybavení a další rozhodnutí o organizačních změnách.<sup>142</sup> Judikatura však dovodila, že tento akt není právním jednáním, ale pouze faktickým úkonem, jelikož se jím přímo nezasahuje do práv a povinností osob. Zaměstnavatel je povinen rozhodnout o personálních důsledcích organizační změny vůči konkrétním zaměstnancům,<sup>143</sup> nicméně vzhledem k faktu, že u rozhodnutí o organizační změně nejde o právní jednání, neexistuje přímá možnost ochrany a není proti tomuto rozhodnutí možná žaloba v civilním řízení. Soud tak může pouze deklaratorně rozhodnout, zda takové rozhodnutí bylo či nebylo přijato, případně zda bylo přijato oprávněnou osobou.<sup>144</sup> Touto oprávněnou osobou je zaměstnavatel, přičemž judikатурní praxe dovozuje, že kdo je u zaměstnavatele

---

<sup>139</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011.

<sup>140</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

<sup>141</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

<sup>142</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy* 15–16/2018, Praha, ISSN 1210-6410, str. 547.

<sup>143</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

<sup>144</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy* 15–16/2018, Praha, ISSN 1210-6410, str. 547.

oprávněněm jednat navenek, je též způsobilý činit jménem zaměstnavatele faktické úkony.<sup>145</sup>

Co se formy rozhodnutí o organizační změně týče, zákoník práce jí nestanovuje, proto není podstatné, jakou formu zaměstnavatel zvolí. Stejně tak není zaměstnavatel povinen toto rozhodnutí určitým způsobem zveřejnit či s ním seznamovat své zaměstnance. Seznámit zaměstnance s rozhodnutím o organizační změně tak zaměstnavatel může až v samotné výpovědi.<sup>146</sup>

Zajímavá situace může nastat ve chvíli, kdy zaměstnavatel přijme rozhodnutí o snížení počtu zaměstnanců, avšak počet zaměstnanců se ve skutečnosti nezmění nebo dokonce zvýší. Vyplývá to z faktu, že zaměstnavatel může organizační změnou regulovat nejen počet zaměstnanců, ale i jejich profesní a kvalifikační složení, takže pokud zaměstnavatel například propouští odborného asistenta pro nadbytečnost a zároveň přijímá na jiné místo docenta, aby byly splněny akreditační podmínky pro určitý studijní program, je tato situace možná.<sup>147</sup>

Rozhodnutí o organizační změně leží pouze na zaměstnavateli, přičemž pouze on rozhoduje, jakou organizační změnu provede. I kdyby se zaměstnanec domníval, že zaměstnavatel mohl svou strukturu změnit efektivněji či méně invazivním způsobem, nemá možnost tuto změnu rozporovat. Z judikatury dokonce vyplývá, že i když se podmínka, kvůli které je organizační změna přijata, projeví později, než organizační změna předpokládá, není to důvodem neplatnosti výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Platnost výpovědi se totiž zkoumá podle stavu v okamžiku, kdy byla podána.<sup>148</sup> Toto rozhodnutí soudu se z pohledu ochrany stability pracovního poměru s přihlédnutím k zásadě ochrany zaměstnance jeví rozporuplně. Zaměstnavatel přijal rozhodnutí o organizační změně s ohledem na určitou skutečnost, v tomto konkrétním případě předpokládané snížení počtu hodin výuky hry na klavír. Pokud se však tato skutečnost nenaplní (ke snížení počtu hodin nedojde), na platnosti výpovědi se tím nic nezmění. Přestože u výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce převažuje možnost zaměstnavatele přizpůsobit počet zaměstnanců či jejich profesní složení v závislosti na potřebách

---

<sup>145</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3839/2015.

<sup>146</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97.

<sup>147</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, str. 64.

<sup>148</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1628/2017.

své činnosti,<sup>149</sup> neměla by být ochrana zaměstnance přílišným způsobem upozadována.

## 6.2 Výběr nadbytečného zaměstnance

Nadbytečnost zaměstnance se vztahuje k druhu práce, který si zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednali v pracovní smlouvě. Pokud zaměstnavatel nemá možnost zaměstnanci přidělovat práci, stává se zaměstnanec nepotřebný, tudíž nadbytečný.<sup>150</sup> O tom, který zaměstnanec se stane v organizační struktuře zaměstnavatele nadbytečným, rozhoduje jen a pouze zaměstnavatel. I v případě, kdy se nadbytečnost dotýká více zaměstnanců, rozhoduje zaměstnavatel, kterým zaměstnancům dá výpověď a které si ponechá. Zaměstnanec, který bude propuštěn, se proti takovému rozhodnutí nemůže bránit u soudu, pokud jeho výběr nebyl učiněn z diskriminačních důvodů<sup>151</sup>, jak je uvádí § 16 zákoníku práce.<sup>152</sup>

Pokud se tedy nadbytečnost týká více zaměstnanců, měl by výběr nadbytečných zaměstnanců probíhat v několika krocích. Prvním z nich je stanovení okruhu zaměstnanců, ze kterých bude vybrán nadbytečný zaměstnanec, případně více zaměstnanců. Do tohoto výčtu by měl zaměstnavatel zahrnout všechny zaměstnance, kteří vykonávají stejné či srovnatelné pracovní úkony, tedy zaměstnance, kteří mají ve své pracovní smlouvě sjednaný stejný druh práce.<sup>153</sup> Další fáze by měla spočívat ve stanovení kritérií, která zaměstnavatel zohlední při výběru nadbytečných zaměstnanců.

Přestože kritériem výběru nemůže být věk zaměstnance, často se v praxi stává, že organizační změna dopadne právě na starší zaměstnance. Z pohledu zaměstnavatele jde o poměrně logický krok, neboť neuzavřeli se starším zaměstnancem dohodu o skončení pracovního poměru, případně nejedná-li se o zrušení pracovního poměru ve zkušební době či pracovní poměr na dobu určitou,

---

<sup>149</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 338.

<sup>150</sup> FETTER, Richard W. Výpověď pro nadbytečnost zaměstnance v návaznosti na jím vykonávaný druh práce (a otázku možnosti jeho dalšího využití i po organizačních změnách u zaměstnavatele). *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2022, 10. 1. 2022 [cit. 2023-03-12]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/>.

<sup>151</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97.

<sup>152</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 16.

<sup>153</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy* 15–16/2018, Praha, ISSN 1210-6410, str. 547–548.

je pro zaměstnavatele složitě skončit pracovní poměr se starším zaměstnancem, aniž by on sám chtěl.<sup>154</sup> Zaměstnavateli navíc zvyšuje prostor pro využití tohoto výpovědního důvodu již zmíněný fakt, že rozhodnutí o organizační změně je z hlediska soudní ochrany nepřezkoumatelné. I přesto však Ústavní soud České republiky (dále „Ústavní soud“) dovedl povinnost obecných soudů zkoumat, zda při podání výpovědi z důvodu nadbytečnosti nedochází k diskriminaci starších zaměstnanců a zda skutečným výpovědním důvodem ve skutečnosti není věk zaměstnance.<sup>155</sup>

Zaměstnavatel taktéž těží z toho, že zaměstnanci ve většině případů nejdou do sporu. Ze šetření tehdejší veřejné ochránkyně práv Anny Šabatové vyplynulo, že ačkoli je diskriminace z důvodu věku jednou z nejčastějších forem diskriminace zaměstnanců, více než devadesát procent těch, kteří se s touto diskriminací v pracovněprávních vztazích setkali, ji nikdy neoznámili a raději svou práci opustili.<sup>156</sup> K diskriminaci na základě věku však nemusí nutně docházet pouze ze strany zaměstnavatele. Dokonce i zaměstnanci používají argument věku svých spoluzaměstnanců v případech, kdy se jich týká výpověď pro nadbytečnost, jak to například uváděla žalobkyně v řízení před Nejvyšším soudem sp. zn. 21 Cdo 4442/2013, když tvrdila, že by zaměstnavatel měl prioritně propustit zaměstnance v důchodovém věku.<sup>157</sup> K ochraně zaměstnanců z výše uvedeného vyplývá, že kdyby soudy mohly přezkoumávat přijetí organizační změny, mohlo by se určitým sporům předejít. Zároveň by se zvýšila ochrana především starších zaměstnanců, jejichž právům by měla být věnována zvláštní pozornost, jelikož se v pracovněprávních vztazích jedná o ohroženou skupinu zaměstnanců.

V uvedeném kontextu se musí jevit nepochopitelný rozsudek Nejvyššího soudu, ve kterém soud uznal, že rozhodnutí o organizační změně může být motivováno neshodami mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a cílem jednání zaměstnavatele zbavit se zaměstnance, se kterým má spory. Pokud za takové situace dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost, nejedná

---

<sup>154</sup> Tamtéž, str. 546.

<sup>155</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

<sup>156</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. 3. 2023]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3892>.

<sup>157</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

v rozporu s dobrými mravy.<sup>158</sup> Nejvyšší soud se naopak vyjádřil, že pokud by v případě sporů bylo vyloučeno užití organizační změny s cílem skončení pracovního poměru s určitým zaměstnancem, neumožnilo by to zaměstnavateli vyřešit vzniklou situaci a zajistit další „efektivní“ bezporuchovou činnost.<sup>159</sup>

Konečně třetím krokem ze strany zaměstnavatele je výběr konkrétního zaměstnance podle kritérií, která si pro tento výběr stanovil.<sup>160</sup>

### **6.3 Příčinná souvislost organizační změny a nadbytečnosti zaměstnance**

Aby byla výpověď z pracovního poměru v rámci výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce platná, musí být mezi nadbytečností zaměstnance a přijatou organizační změnou o snížení počtu zaměstnanců příčinná souvislost. Ta vznikne za předpokladu, že nadbytečnost zaměstnance je přímým důsledkem přijaté organizační změny.<sup>161</sup> Logicky lze dovodit, že organizační změna se týká pouze zaměstnanců vykonávajících určitý druh práce. Jiných zaměstnanců, kteří konají druh práce nesouvisející s příslušnou organizační změnou, se tato změna netýká, tudíž zde příčinná souvislost s nadbytečností vzniknout nemůže. Příčinná souvislost je spojena též s místním určením, organizační změna se tedy týká pouze zaměstnanců na určitém pracovišti.<sup>162</sup>

Další případem, kdy požadavek příčinné souvislosti mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a nadbytečností zaměstnance nebude naplněn, je situace, kdy lze podmínky, pro kterou byla organizační změna přijata, dosáhnout i jiným způsobem. Jedná se zejména o případy, kdy zaměstnavatel vybere určitého zaměstnance, kterého propustí vlivem organizační změny, avšak v době před uskutečněním snížení stavu zaměstnanců skončí pracovní poměr jiného zaměstnance na téže pozici. Může se tak stát dohodou, výpovědí či skončením pracovního poměru z důvodu uplynutí doby, po kterou byl pracovní poměr sjednán. Na konkrétním důvodu nezáleží, důležité je, že podmínka snížení stavu

---

<sup>158</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014.

<sup>159</sup> Tamtéž.

<sup>160</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy* 15–16/2018, Praha, ISSN 1210-6410, str. 547.

<sup>161</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>162</sup> Tamtéž.

zaměstnanců byla naplněna a příčinná souvislost pro výpověď jiných zaměstnanců již nevzniká.<sup>163</sup>

Může ovšem nastat situace, kdy zaměstnavatel rozhodne, že postačí, aby zaměstnanec vykonával práci pouze v kratší pracovní době v případě, že doposud konal práci v rámci týdenní pracovní doby (na plný úvazek). I to je důvodem pro využití výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Podmínkou je, aby zaměstnavatel nabídl zaměstnanci práci s kratší pracovní dobou (zkrácený úvazek),<sup>164</sup> případně se se zaměstnancem dohodl na jiném druhu práce, který by mohl zaměstnanec konat.<sup>165</sup> Pokud na takovou změnu zaměstnanec nepřistoupí, stává se nadbytečným z důvodu organizační změny učiněné zaměstnavatelem.<sup>166</sup> Opačný postup ovšem aplikovat nelze. Pokud zaměstnavatel požaduje u zaměstnance, který pracuje na zkrácený úvazek, aby začal konat práci na plný úvazek, zaměstnanec není povinen na takovýto požadavek přistoupit. V této situaci tak zaměstnavatel nemůže zaměstnance propustit pro nadbytečnost, jelikož se o žádnou nadbytečnost nejedná. Zaměstnavateli se naopak nedostává pracovní síly, proto je v tomto směru uvažovat o nadbytečnosti zaměstnance naprosto irelevantní.<sup>167</sup>

#### **6.4 Fikce nadbytečnosti při skončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance**

V předchozích podkapitolách byla rozebrána výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance v obecné rovině. Týká se jak řadových zaměstnanců, tak i vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní poměr vznikl jmenováním, případně s nimiž byla sjednána možnost odvolání z vedoucího pracovního místa za současné možnosti vzdání se tohoto místa. Zaměstnavatel tedy musí přijmout rozhodnutí o organizační změně, na jejímž základě dojde k nadbytečnosti zaměstnance a mezi

---

<sup>163</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.

<sup>164</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 80.

<sup>165</sup> Tamtéž, § 40 odst. 1.

<sup>166</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

<sup>167</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *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. 46.

těmito skutečnostmi navíc musí existovat příčinná souvislost. U vedoucích zaměstnanců uvedených v předchozí větě však tento postup není nutný.

Zaměstnavatel může vedoucího zaměstnance odvolat z jakéhokoli důvodu a tento zaměstnanec se své funkce může kdykoli vzdát. Tímto okamžikem pracovní poměr nekončí,<sup>168</sup> avšak v pracovněprávním vztahu v tu chvíli chybí druh práce, což způsobuje překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží plná náhrada mzdy či platu.<sup>169</sup> Náhrada mzdy či platu je po celou dobu existence překážky vypočítávána z průměrného výdělku zaměstnance za rozhodné období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí.<sup>170</sup>

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr neskončil, je následně na zaměstnavateli a zaměstnanci, zda mezi nimi dojde k dohodě a pracovní poměr se změní, či zda dojde ke skončení pracovního poměru. Pokud byl zaměstnanec před svým jmenováním do funkce zaměstnán u stejného zaměstnavatele a jeho jmenováním tak došlo ke změně pracovního poměru, původní pracovní poměr se v případě odvolání z funkce vedoucího zaměstnance či při vzdání se této funkce neobnovuje.<sup>171</sup> Není však vyloučeno, aby si zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednali něco jiného. Nejvyšší soud dokonce dovodil, že si zaměstnanec se zaměstnavatelem mohou ujednat, že se zaměstnanec vrátí na své původní místo, které zastával před jmenováním, v případě, že dojde k jeho odvolání nebo se funkce vzdá. Fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce pak nastat nemůže.<sup>172</sup>

Je povinností zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu a zaměstnanec v ní má možnost využít svou kvalifikaci, jak stanovuje zákoník práce v § 73a odst. 2.<sup>173</sup> Samotná nabídková povinnost byla detailně rozebrána výše v kapitole 5.3. V případě, že takovou práci zaměstnavatel nedisponuje, případně ji zaměstnanec odmítne, je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce, aniž by musely nastat objektivní příčiny pro tento výpovědní důvod, které by vyplývaly z rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, změně úkolů či

---

<sup>168</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 73a odst. 2.

<sup>169</sup> Tamtéž, § 208.

<sup>170</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1474/2009.

<sup>171</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 581/2003.

<sup>172</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015.

<sup>173</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 73a odst. 2.



jiné organizační změně zaměstnavatele.<sup>174</sup> Jedná se tedy o zákonnou fikci stanovenou zákoníkem práce. Jejím cílem je zjednodušit zaměstnavateli rozvázání pracovního poměru s vedoucím zaměstnancem, kterého z jeho funkce odvolal nebo který se takové funkce vzdal. Zákonodárce zde předpokládá, že v případě použití jiného výpovědního důvodu, např. nedosahování uspokojivých pracovních výsledků, by bylo dokazování v případném sporu nejen nesnadné, ale i velmi zdlouhavé.<sup>175</sup>

Mohou nastat situace, kdy je osoba odvolaného vedoucího zaměstnance příčinou odchodů jiných zaměstnanců, kteří jsou pro firmu důležití, ale taktéž o prosté případy, kdy výše odměny vedoucího zaměstnance je v hrubém nepoměru s prací, kterou odvádí.<sup>176</sup> Zaměstnavatel v takových situacích potřebuje jednat co nejrychleji, proto pokud s odvolaným zaměstnancem nesjedná změnu druhu práce, může ho ihned propustit pro nadbytečnost (dvouměsíční výpovědní lhůta zůstává nedotčena). Pokud tedy zaměstnavatel neporuší svou nabídkovou povinnost vůči zaměstnanci (např. nedisponuje vhodným volným pracovním místem), je možný i postup, kdy zaměstnanec obdrží současně rozhodnutí o odvolání z vedoucího pracovního místa a výpověď opírající se o fikci nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce.<sup>177</sup> Judikatura též dovodila, že fikce nadbytečnosti je podmíněna předchozím odvoláním z funkce, případně jejím vzdáním se. Pokud by tak zaměstnanec dostal výpověď z důvodu fikce nadbytečnosti dříve, než nastane účinnost odvolání z funkce, nejedná se o platný výpovědní důvod.<sup>178</sup> Zaměstnavatel může dát vedoucímu zaměstnanci i výpověď pro nadbytečnost, avšak v takovém případě se nejedná o fikci nadbytečnosti a je třeba splnit všechny podmínky, které tento výpovědní důvod předpokládá.

Jedním z limitů výpovědi z důvodu fikce nadbytečnosti je odvolání z funkce vedoucího zaměstnance nebo vzdání se takového místa v ochranné době, jak ji definuje § 53 odst. 1 zákoníku práce.<sup>179</sup> V takových případech zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku

---

<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. 320.

<sup>175</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, str. 186–187.

<sup>176</sup> Tamtéž, str. 187.

<sup>177</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 759/2014.

<sup>178</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 521/2003.

<sup>179</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 53 odst. 1.

práce. Vznikne tedy překážka na straně zaměstnavatele, a pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na jiném pracovním zařazení, trvá tato překážka až do konce ochranné doby. Zároveň je zaměstnavatel po celou tuto dobu povinen vyplácet zaměstnanci plnou náhradu mzdy.<sup>180</sup> Ochranná doba může být v některých případech poměrně dlouhá, při těhotenství zaměstnankyně a následné rodičovské dovolené se může jednat i o několik let. Z toho důvodu se může zdát vůči zaměstnavatelům přísné, že musejí této zaměstnankyni po celou dobu ochranné doby vyplácet průměrnou mzdu či plat, a to i tehdy, kdy se zaměstnankyně své funkce vzdala.

Tento rozpor nakonec vyřešil Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1202/2014, kdy jednoznačně určil, že ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce je kogentní a zásadním způsobem plní účel a smysl zákoníku práce. Zákon se snaží uspokojivým způsobem chránit zaměstnance v tíživé životní situaci a rozvázání pracovního poměru s takovýmto zaměstnancem by bylo nepřiměřeně tvrdé.<sup>181</sup> Těhotná zaměstnankyně v tomto případě namítala neplatnost výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu fikce nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce, jelikož zaměstnavatel v té době věděl, že je těhotná. Zaměstnavatel namítal, že zaměstnankyně využila své znalosti pracovního práva a zneužila tak ochrany, kterou jí zákoník práce zaručuje s cílem způsobit zaměstnavateli újmu.<sup>182</sup> S názorem zaměstnavatele se však Nejvyšší soud neztotožnil a potvrdil, že zaměstnankyně postupovala v souladu s právním předpisy. Výkon subjektivního práva může někdy zasáhnout do práv jiných subjektů, avšak není protiprávní. Pokud se tedy zaměstnankyně vzdala své funkce vedoucího zaměstnance a následně neuzavřela dohodu o dalším pracovním zařazení, nejedná se o rozpor s dobrými mravy, neboť postupovala dle zákona a majetková újma způsobená zaměstnavateli je pouhým vedlejším důsledkem jejího jednání.<sup>183</sup>

Z pohledu ochrany zaměstnanců je výše zmíněný judikát zásadní, a to i přesto, že se zaměstnankyně své funkce vzdala a sama tak ohrozila stabilitu svého pracovněprávního vztahu.

---

<sup>180</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, str. 188.

<sup>181</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014.

<sup>182</sup> Tamtéž.

<sup>183</sup> Tamtéž.

## 6.5 Dokazování v případě fikce nadbytečnosti vedoucího zaměstnance

V občanském soudním řízení obecně platí, že ta strana, která něco tvrdí, je pro svá tvrzení povinna předložit důkazy.<sup>184</sup> V případě, že výpovědní důvod nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce vzniká fikcí, není ve výpovědi potřeba takovýto důvod prokazovat např. existencí rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. Výpovědnímu důvodu dle fikce nadbytečnosti však předchází nabídková povinnost, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nabídnout převedení na jinou vhodnou práci dle jeho zdravotního stavu a kvalifikace. Teprve ve chvíli, kdy zaměstnavatel žádnou takovou práci nedisponuje, případně zaměstnanec tuto práci odmítne, nastává výpovědní důvod podle fikce nadbytečnosti.<sup>185</sup>

Výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce je výpověď daná zaměstnavatelem. Povinnost prokázat, že je dán tento výpovědní důvod, tudíž leží na straně zaměstnavatele.<sup>186</sup> Vyplývá to z jednoduchého principu, že kdo je podle hmotného práva povinen určitou skutečnost tvrdit (v tomto případě zaměstnavatel), ten je jí také povinen v řízení prokázat, jinak bude rozhodnuto v jeho neprospěch.

Vzhledem k tomu, že výpovědní důvod, u kterého zákon stanovuje fikci, není nutné prokazovat, je potřeba prokazovat skutečnosti, které vedly k jeho použití. Nejvyšší soud jasně stanovil, že zaměstnavatel nesplní svou povinnost tvrdit tím, že by prokázal „neexistenci pracovního místa“, které by bylo pro zaměstnance vhodné. Naopak, je povinen tvrdit a prokázat, že veškerá vhodná pracovní místa, která by mohl zaměstnanci nabídnout, byla obsazena, případně že volná pracovní místa nebyla pro zaměstnance vhodná.<sup>187</sup> Nejvyšší soud tedy jasně vyslovil názor, že není podstatné dokazovat neexistenci určitého stavu, ale naopak je nutné uvést konkrétní důvody, proč nabídková povinnost nemohla být splněna.

U zaměstnavatelů, kteří mají počty zaměstnanců stanoveny právním předpisem (zaměstnavatelé ve veřejném sektoru), bude prokazování poměrně snadné. V případě soukromého sektoru však zaměstnavatelé sami rozhodují o počtu svých zaměstnanců a žádná pevná organizační schémata splňovat nemusejí. I u těchto zaměstnavatelů však Nejvyšší soud předpokládá, že z jejich činnosti

---

<sup>184</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, § 120 odst. 1.

<sup>185</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 73a odst. 2.

<sup>186</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009.

<sup>187</sup> Tamtéž.

jasně vyplývá potřeba zajistit svůj provoz určitým počtem zaměstnanců, o nichž je v případě sporu povinen potvrdit, v jakém pracovněprávním poměru u něj byli zaměstnání.<sup>188</sup>

## 6.6 Odstupné

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele v případě skončení pracovního poměru z organizačních či zdravotních důvodů (§ 52 písm. a) až d) zákoníku práce) je poskytnout zaměstnanci odstupné. Mezi další lze řadit vydání potvrzení o zaměstnání, vydání pracovního posudku či poskytnutí pracovního volna pro hledání nové práce.<sup>189</sup> Tato kapitola se věnuje zejména odstupnému vyplácenému při použití výpovědního důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Odstupné je jednorázová peněžitá kompenzace, kterou vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci v případě, že mezi nimi dojde ke skončení pracovního poměru ze zákonem předpokládaných důvodů. Zákoník práce tuto problematiku upravuje především v § 67 a 68.<sup>190</sup> Účelem odstupného je snaha předejít tomu, aby se zaměstnanec vlivem ztráty příjmů ocitl v tíživé finanční situaci, a zároveň zmírnit následky spojené s nutností vyhledat si novou práci či jinou výdělečnou činnost.<sup>191</sup>

Právní úprava odstupného v České republice vychází z Úmluvy MOP č. 158 o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, přestože ji Česká republika dosud neratifikovala. Podle této Úmluvy zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl ukončen, má dle vnitrostátního práva nárok na odstupné, které se vypočítává z výše platu (mzdy) a délky trvání pracovněprávního vztahu. Odstupné je následně vypláceno přímo zaměstnavatelem, případně z fondů vytvářených zaměstnavateli.<sup>192</sup>

---

<sup>188</sup> Tamtéž.

<sup>189</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2.*, doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 373.

<sup>190</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 67 a 68.

<sup>191</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 2.* vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 419.

<sup>192</sup> Termination of Employment Convention C158, International Labour Organization, 1982, čl. 12.

### 6.6.1 Výše odstupného

Zákoník práce upravuje minimální výši odstupného, které náleží zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru. U výpovědního důvodu nadbytečnosti zaměstnance se výše odstupného odvíjí od odpracovaných let zaměstnance a jeho průměrného výdělku. Minimální odstupné se rovná

- „jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.“<sup>193</sup>

Je důležité zdůraznit, že se jedná o povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci kompenzaci za ztrátu pracovního místa. Této povinnosti se zaměstnavatel nemůže v žádném případě zprostit, a to ani v případě dohody stran.<sup>194</sup> Tím, že se dle zákoníku práce jedná o minimální vyplácené částky, není vyloučeno sjednání vyššího odstupného. Jde zejména o situace, kdy je kolektivní smlouvou upraveno zvýšené odstupné za splnění určitých podmínek. Pokud k takovému stanovení zvýšeného odstupného dojde, má tato část kolektivní smlouvy normativní povahu a je pro zaměstnavatele závazná.<sup>195</sup> Jako příklad lze uvést situaci, kdy bude sjednáno, že za každých 5 let, které zaměstnanec pro zaměstnavatele odpracuje, mu náleží jeden měsíční plat (mzda) v rámci odstupného.

Pro úplnost ještě zbývá doplnit, že pokud zaměstnavatel pracoval u stejného zaměstnavatele postupně ve více pracovních poměrech, přičemž mezi skončením jednoho z nich a uzavřením dalšího neuplynulo více než 6 měsíců, zahrnuje se do výpočtu odstupného i doba, kterou zaměstnanec odpracoval v předchozím pracovním poměru.<sup>196</sup>

---

<sup>193</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 67 odst. 1.

<sup>194</sup> Tamtéž, § 346c.

<sup>195</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

<sup>196</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *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. 109.

## 6.6.2 Nárok na odstupné

Okruh případů, kdy vzniká nárok na odstupné, je možné dohodou stran pracovněprávního vztahu změnit, ale pouze ve prospěch zaměstnance. Jedná se o situace, kdy vznikne právo na odstupné i v případech, které zákon nestanovuje.<sup>197</sup>

V rámci výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce náleží zaměstnanci odstupné tehdy, skončil-li pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele, případně pokud došlo k uzavření dohody pro tento výpovědní důvod.<sup>198</sup> Pro určení, zda nárok na odstupné vznikl, je podstatné, jestli byl výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce skutečným důvodem, pro který pracovní poměr skončil. Pokud tedy např. v rámci dohody o skončení pracovního poměru strany žádný výpovědní důvod nevedly, případně uvedly takový, který nárok na odstupné nezakládá, nemá to na vyplacení odstupného vliv. Zaměstnanec však musí prokázat, že skutečným výpovědním důvodem byla nadbytečnost.<sup>199</sup>

Zároveň není podstatné, jak rychle našel zaměstnanec jinou práci či jinou výdělečnou činnost, zda začal pobírat starobní důchod nebo zda došlo k jiné skutečnosti, která ovlivnila jeho socioekonomickou situaci. Žádná z těchto skutečností nesnižuje nárok zaměstnance na odstupné ani na jeho výši.<sup>200</sup> Nárok na odstupné neovlivní ani smrt zaměstnance, jelikož, jak konstatoval Ústavní soud, v právech jsou si všichni rovni. Zároveň stanovil, že princip odstupného spočívá v tom, že ke ztrátě zaměstnání došlo bez zavinění zaměstnance, což smrt zaměstnance nepochybně splňuje.<sup>201</sup>

## 6.6.3 Vyplácení odstupného

Zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci odstupné po skončení pracovního poměru, a to v nejbližším výplatním termínu, nedohodnou-li se strany na pozdějším termínu, případně na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru.<sup>202</sup>

---

<sup>197</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011.

<sup>198</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 67 odst. 1.

<sup>199</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001.

<sup>200</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 419.

<sup>201</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 21. 3. 2000, sp. zn. I. ÚS 395/99.

<sup>202</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 67 odst. 4.

Obecně je však výplatním termínem měsíc následující po měsíci, ve kterém nárok na odstupné vznikl.<sup>203</sup>

#### 6.6.4 Vrácení odstupného

Jak již bylo uvedeno, cílem odstupného je pomoci zaměstnanci překlenout složitou situaci, do které se nedostal vlastní vinou a která vznikla skončením pracovního poměru z určitých důvodů. Pokud tedy zaměstnanec začne znovu pracovat u stejného zaměstnavatele, problém s výpadkem příjmu netrvá a není spravedlivé, aby bylo odstupné vyplaceno v plné výši. Odstupné, na které nemá zaměstnanec právo, musí zaměstnavateli vrátit.<sup>204</sup> Případné zahájení konání práce u jiného zaměstnavatele či jiné výdělečné činnosti však nemá na vyplacené odstupné žádný vliv.

Do výpočtu, jakou část odstupného je zaměstnanec povinen vrátit, vstupují dvě kritéria – doba, která uplynula od skončení původního pracovního poměru do uzavření nového pracovněprávního vztahu, a počet násobků průměrné měsíční mzdy; přitom nezáleží na tom, jestli se jednalo o odstupné ze zákona či z kolektivní smlouvy. Pokud tedy zaměstnanec uzavřel nový pracovněprávní vztah s tímž zaměstnavatelem po dvou měsících od skončení původního pracovního poměru, ale získal odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku, bude povinen zaměstnavateli vrátit dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku.<sup>205</sup> Z logiky věci, pokud by došlo k opětovnému uzavření pracovního poměru či dohody konané mimo pracovní poměr až po pěti měsících, nebyl by zaměstnanec povinen odstupné vracet. Za opětovný nástup ke stejnému zaměstnavateli se nepovažuje situace, kdy by zaměstnanec začal pracovat u jiné organizační složky státu, než u které pracoval doposud, byť je v obou pracovněprávních vztazích zaměstnavatelem Česká republika.<sup>206</sup>

Další situací, v níž zaměstnanec nebude povinen vracet odstupné, je případ, kdy se v nové pracovní smlouvě či dohodě o práci konané mimo pracovní poměr zaměstnavatel vzdá práva na vrácení odstupného. Pokud by následně zaměstnavatel

---

<sup>203</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 141 odst. 1.

<sup>204</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 431.

<sup>205</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, str. 169.

<sup>206</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013.

vrácení odstupného požadoval, jednalo by se podle Nejvyššího soudu o rozpor s dobrými mravy.<sup>207</sup>

Specifická povinnost vrátit zaměstnavateli odstupné nastane, pokud k vyplacení odstupného nebyl právní důvod. V takovém případě se jedná o bezdůvodné obohacení podle § 2991 odst. 2 občanského zákoníku, jelikož zaměstnanci vznikl majetkový prospěch bez právního důvodu.<sup>208</sup>

Ke vzniku bezdůvodného obohacení zpravidla dochází za situace, kdy probíhá spor o platnost skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel je i přes probíhající spor povinen zaměstnanci odstupné vyplatit. Pokud následně soud rozhodne, že skončení pracovního poměru je neplatné a pracovněprávní vztah tak nadále trvá, je zaměstnanec povinen vyplacené odstupné vrátit.<sup>209</sup> Vzhledem k existenci sporu je jasné, že zaměstnanec nemohl mít dobrou víru o správném vyplacení odstupného, pokud se snažil soudní cestou domoci neplatnosti skončení pracovního poměru. Zaměstnanec musel předpokládat, že se jedná o plnění bez právního důvodu a zaměstnavatel je oprávněn požadovat vyplacené odstupné zpět.<sup>210</sup> Nárok na vrácení odstupného se promlčuje po třech letech ode dne vyplacení odstupného. V této lhůtě tedy může zaměstnavatel požadovat vrácení odstupného, bez ohledu na to, jestli již probíhající spor o platnost skončení pracovního poměru pravomocným rozsudkem skončil či stále pokračuje.<sup>211</sup>

Závěrem je třeba zmínit, že pokud zaměstnanec po dobu sporu o neplatnost skončení pracovního poměru u zaměstnavatele nadále pracuje v režimu stanoveném zákoníkem práce v § 69 odst. 1, jedná se o pokračování v práci, nikoli o práci v novém pracovněprávním vztahu. Povinnost vrátit odstupné tak do pravomocného rozhodnutí sporu nevznikne.<sup>212</sup>

### **6.6.5 Odstupné vyplácené vedoucím zaměstnancům**

Pokud je s vedoucím zaměstnancem skončen pracovní poměr, aniž by došlo k jeho předchozímu odvolání z funkce, postupuje se vůči němu jako vůči kterémukoli jinému zaměstnanci a platí vše, co bylo popsáno výše. Dojde-li však

---

<sup>207</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004.

<sup>208</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 2991 odst. 2.

<sup>209</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003.

<sup>210</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 331.

<sup>211</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 2017 sp. zn. 21 Cdo 5285/2016.

<sup>212</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3606/2017.



ke skončení pracovního poměru z důvodu fikce nadbytečnosti tak, jak to předpokládá § 73a odst. 2 zákoníku práce, pak vedoucímu zaměstnanci odstupné obecně nenáleží.<sup>213</sup>

Výjimku z uvedeného pravidla tvoří situace, kdy je důvodem odvolání skutečná nadbytečnost vedoucího zaměstnance. Nastává v případě, že se ruší pracovní místo, z něhož byl vedoucí zaměstnanec odvolán. Pracovní místo je rušeno v důsledku organizační změny a situace se tedy neliší od klasického skončení pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Odepření odstupného jako náhrady za ztrátu práce by tak bylo vůči vedoucímu zaměstnanci nepřiměřenou tvrdostí, a proto je odstupné v těchto případech vedoucím zaměstnancům přiznáno i zákoníkem práce.<sup>214</sup>

Úmysl zákonodárce je tedy poměrně zřetelný. Snaží se, aby zaměstnanec získal nárok na odstupné pouze za situace, kdy se stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně.<sup>215</sup> Nejvyšší soud konstatoval ve svém nedávném rozhodnutí, které se věnovalo otázce nároku na odstupné odvolaného zaměstnance, že pokud by zaměstnavatel poskytl vedoucímu zaměstnanci odstupné i v jiných případech než z důvodu zrušení jím zastávaného místa v důsledku organizační změny, postrádalo by takové jednání svůj sociální účel a vedoucího zaměstnance by oproti ostatním zaměstnancům neopodstatněně zvýhodňovalo.<sup>216</sup>

Zároveň ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 520/2021 Nejvyšší soud stanovil, že pro naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce není podstatné, zda byla organizační změna přijata dříve, než zaměstnanec obdržel výpověď. Podstatné je, že výpověď byla zaměstnanci dána v přímé souvislosti s touto organizační změnou, a to i pokud byla organizační změna přijata až poté, co byla zaměstnanci doručena výpověď.<sup>217</sup>

Stejně tak se Nejvyšší soud věnoval i samotné organizační změně, která je příčinou výpovědního důvodu nadbytečnosti. Dovodil, že např. i akt jmenování vlády může mít v pracovněprávních vztazích zaměstnanců správních úřadů stejný

---

<sup>213</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 73a odst. 2.

<sup>214</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, str. 187.

<sup>215</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52 písm. c).

<sup>216</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2021, sp. zn. 21 Cdo 520/2021.

<sup>217</sup> Tamtéž.

vliv jako přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. Stejně tak pokud bylo materiálně naplněno rozhodnutí o organizační změně, postačuje, aby k tomu formálně došlo aktem systematizace tak, jak to předpokládá § 17 zákona č. 234/2014 zákon o státní službě.<sup>218</sup>

Z uvedeného plyne, že vedoucímu zaměstnanci může vzniknout nárok na odstupné i v důsledku jiných organizačních změn, než jaké předpokládá zákoník práce. Lpění na doslovném znění zákona by mohlo být vůči vedoucím zaměstnancům neúměrně tvrdé, když kupříkladu přijetím návrhu na systematizaci služebních míst může být do postavení zaměstnanců zasaženo stejným způsobem.<sup>219</sup>

---

<sup>218</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2021, sp. zn. 21 Cdo 520/2021.

<sup>219</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě, § 17 odst. 3.

## 7 Diskuse a návrhy de lege ferenda

Z hlediska ochrany stability pracovněprávních vztahů je velmi důležitá rozhodovací činnost soudů. V České republice jsou z obecných soudů v plném rozsahu veřejně přístupná pouze rozhodnutí Nejvyššího soudu, proto je složité určit, jaké případy jsou v oblasti pracovněprávních sporů nejvíce řešeny. Pro ilustraci však může posloužit statistika z roku 2018 tehdejšího soudce Krajského soudu v Plzni Miroslava Hromady.<sup>220</sup> Krajský soud v Plzni je odvolacím soudem pro Plzeňský a Karlovarský kraj, přičemž ekonomicky aktivních osob se v obou krajích nacházelo v daném období téměř 580 tisíc, což už je poměrně velký reprezentační vzorek v rámci České republiky. Z celkového počtu 3 595 odvolání za rok v občanském soudním řízení bylo pouze 69 odvolání v pracovněprávních sporech (19 z nich se navíc týkalo pouze procesních otázek).<sup>221</sup> Může být zarážející, že pracovněprávní vztahy, do kterých během svého života vstupuje téměř každý ekonomicky aktivní občan, jsou v rámci soudních sporů tak málo frekventované.

Nabízí se tedy otázka, proč je tak malý výskyt pracovněprávních sporů v porovnání s ostatními civilními otázkami. Jednou odpovědí by mohlo být, že pracovněprávní spory týkající se skončení pracovního poměru ve velké míře nevznikají. Tato představa se ovšem nejeví příliš reálně. Dokladem může být statistika tehdejší veřejné ochránkyně práv Anny Šabatové, která řešila diskriminaci starších zaměstnanců v rámci aplikace výpovědního důvodu nadbytečnosti. Dospěla k závěru, že přestože starší zaměstnanec obdržel výpověď z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce, přičemž skrytým důvodem této výpovědi byl věk daného zaměstnance, v devadesáti procentech případů se propuštěný zaměstnanec žádným způsobem nebránil.<sup>222</sup>

Ze zprávy lze vyčíst, že potenciál pro vznik pracovněprávních sporů při skončení pracovního poměru rozhodně existuje. V současné době však k nim podle dostupných zdrojů uvedených výše příliš často nedochází.

---

<sup>220</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA. *Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4, str. 88–89.

<sup>221</sup> Tamtéž, str. 89.

<sup>222</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. 3. 2023]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3892>.

Z rozsudků Nejvyššího soudu, které byly v rámci diplomové práce použity, ale i ze statistiky rozsudků Krajského soudu v Plzni vyplývá, že pracovní právní spory vznikají až na výjimky po skončení pracovního poměru, přičemž nejčastěji soudy vedou řízení o neplatnosti skončení pracovního poměru.<sup>223</sup>

Pokud tedy platí, že soudy spory v rámci trvajících pracovní právních vztahů neřeší, je třeba zkoumat, zda jsou případné spory v rámci pracovní právního vztahu řešeny jiným způsobem nebo zda se zaměstnanci se vzniklou situací smíří a spor vůbec nevznikne. Je možné předpokládat, že zaměstnanci případné porušování svých práv spíše řešit nebudou a raději z pracovní právního vztahu odejdou.<sup>224</sup>

## **7.1 Rozdíly v řešení stability zaměstnávání v České republice a podle Mezinárodní organizací práce**

Stabilita zaměstnání je jedním z nejdůležitějších principů pracovního práva. Dokládá to zakotvení stabilního zaměstnávání v rámci práva na práci podle čl. 1 Evropské sociální charty.<sup>225</sup> Na Evropskou sociální chartu reaguje MOP, která přijala řadu doporučení či úmluv týkajících se skončení pracovního poměru. Problematické však je, že tato doporučení mají pouze informační a doporučující charakter a nezakládají státům přímé povinnosti k ochraně zaměstnanců.<sup>226</sup> V případě úmluvy MOP č. 158 o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele chybí ratifikace Českou republikou, byť z ní úprava některých institutů v českém právním řádu přímo vychází.<sup>227</sup>

Rozdíl mezi přístupem MOP a České republiky ke skončení pracovní právního vztahu je patrný. Původní doporučení MOP č. 119 o skončení zaměstnání z roku 1963 vymezovalo důvody, pro které nesmí být pracovní poměr ze strany zaměstnavatele ukončen. K ukončení by tedy nemělo dojít zejména

---

<sup>223</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA. *Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4, str. 89.

<sup>224</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy* 15–16/2018, Praha, ISSN 1210-6410, str. 545.

<sup>225</sup> Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě ze dne 29. 2. 2000, čl. 1.

<sup>226</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník* 2/2007, Praha, ISSN 0231-6625, str. 177.

<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. 419.

v případech členství zaměstnance v odborech či jako zástupce zaměstnanců, podání stížnosti na zaměstnavatele v dobré víře či účasti ve sporu se zaměstnavatelem, a v neposlední řadě z diskriminačních důvodů jako rasa, barva pleti, status, náboženské vyznání, politické přesvědčení či sociální původ.<sup>228</sup>

V roce 1982 (s účinností od roku 1985) vydala MOP Úmluvu č. 158 o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a na ní navazující doporučení č. 166 o skončení zaměstnání. Úmluva rozšiřuje původní doporučení MOP č. 119 o skončení zaměstnání o další výpovědní důvody, pro které nesmí být pracovní poměr skončen. Zejména však deklaruje, že „*pracovní poměr pracovníka nesmí být ukončen, pokud neexistuje platný důvod pro takové ukončení spojený s kapacitou nebo chováním pracovníka nebo na základě provozních požadavků podniku, instituce nebo služeb.*“<sup>229</sup>

Rozsah ochrany stanovený úmluvou doplňuje doporučení MOP č. 166 o další důvody, pro které nemůže zaměstnavatel se zaměstnancem skončit pracovní poměr, z nichž můžeme jmenovat například důchodový věk zaměstnance.<sup>230</sup>

V komparaci s platnou právní úpravou České republiky je rozdíl v přístupu k výpovědním důvodům. MOP stanovuje ve svých dokumentech negativní výčet výpovědních důvodů, pro které zaměstnavatel nesmí skončit pracovní poměr. Česká právní úprava naopak taxativně stanovuje důvody, pro které je ze strany zaměstnavatele možné pracovní poměr ukončit.<sup>231</sup>

Z pohledu zaměstnance je tedy česká právní úprava pro zaměstnance jednoznačně příznivější, jelikož zaměstnavatel se od poměrně rigidní úpravy zákoníku práce nemůže odchýlit. Úprava MOP oproti tomu dává při skončení pracovního poměru větší flexibilitu zaměstnavateli. Stabilita pracovněprávního vztahu je v České republice velmi kogentně upravena, což dopřává zaměstnancům určitou míru jistoty stabilního zaměstnání. To může mít velký význam z hlediska chování zaměstnanců v zásadních životních situacích, jako například rozhodování o hypotečním úvěru, zakládání rodiny apod.

---

<sup>228</sup> Recommendation R119 Concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, International Labour Organization, 1963, čl. 3.

<sup>229</sup> Termination of Employment Convention C158, International Labour Organization, 1982, čl. 4.

<sup>230</sup> Recommendation R166 Concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, International Labour Organization, 1982, čl. 5.

<sup>231</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník* 2/2007, Praha, ISSN 0231-6625, str. 186.

## 7.2 Výpověď z důvodu věku zaměstnance

V obecné právní úpravě pracovněprávních vztahů v zákoníku práce regulaci výpovědního důvodu pro dosažení určitého věku nenajdeme. Vzhledem ke kogentní úpravě výpovědi ze strany zaměstnavatele nemůže tento výpovědní důvod vzniknout ani ujednáním stran v pracovní smlouvě. Existují však funkce, u kterých skončí pracovněprávní vztah dosažením určitého věku. Jako příklad lze uvést soudce či státní zástupce, jejichž funkce zanikne na konci roku, ve kterém dosáhli věku 70 let.<sup>232</sup> Speciální úpravu obsahuje též zákon o státní službě, která se týká právního postavení státních zaměstnanců. Jejich služební vztah končí taktéž dosažením věku 70 let.<sup>233</sup>

Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích uvádí jako jeden z diskriminačních důvodů věk zaměstnance.<sup>234</sup> Možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď z důvodu věku je tedy absolutně vyloučená a jednalo by se o neplatné rozvázání pracovního poměru. Pokud starší zaměstnanec nepřistoupí na dohodu či sám nepodá výpověď, je pro zaměstnavatele dosti obtížné skončit s takovým zaměstnancem pracovní poměr. Z tohoto důvodu se zaměstnavatelé uchylují k přijetí organizační změny, na jejímž základě mohou se starším zaměstnancem ukončit pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce.<sup>235</sup> Tuto strategii zbavení se staršího zaměstnance naneštěstí posiluje i judikatura Nejvyššího soudu, která neumožňuje soudní přezkum přijetí organizační změny, a potvrzuje ji i studie, podle níž se starší zaměstnanci z 90 % výpovědi nijak nebrání.<sup>236</sup>

Můžeme tedy konstatovat, že ochrana starších zaměstnanců v rámci stability pracovního poměru je dle zákoníku práce shodná s ostatními zaměstnanci, avšak zaměstnavatelé využívají k ukončení těchto pracovních poměrů přijetí organizační změny a následnou výpověď pro nadbytečnost.

Pokud bychom se podívali např. na slovenskou právní úpravu, zjistíme, že podle ní může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec dosáhl

---

<sup>232</sup> Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, § 94 písm. a) a zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, § 21 odst. 1 písm. f).

<sup>233</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, § 74 odst. 1 písm. h).

<sup>234</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 16 odst. 2.

<sup>235</sup> Stanovisko veřejného ochránce práv pod sp. zn. 4519/2019/VOP/IPF ze dne 20. 8. 2019, str. 2.

<sup>236</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy* 15–16/2018, Praha, ISSN 1210-6410, str. 545–546.

věku 65 let a zároveň mu vznikl nárok na starobní důchod.<sup>237</sup> Stejně tak dle německé právní úpravy je možnost sjednat v pracovní smlouvě dohodu o skončení pracovního poměru ve chvíli, kdy zaměstnanci vznikl nárok na starobní důchod, přičemž touto dohodou zaměstnanec se zaměstnavatelem není dotčen obecný zákaz diskriminace z důvodu věku.<sup>238</sup>

Německou právní úpravou se zabýval i Soudní dvůr Evropské unie v rámci řízení o předběžné otázce. Soud se zabýval otázkou, zda německá právní úprava automatického skončení pracovního poměru z důvodu dosažení věku neodporuje zákazu diskriminace stanovenému ve Směrnici Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.<sup>239</sup> Článek 6 odst. 1 této směrnice stanovuje, že: *„Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.“*<sup>240</sup>

Soudní dvůr Evropské unie (dále „SDEU“) ve věci C-45/09 dospěl k závěru, že ustanovení § 10 bodu 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) není v rozporu se Směrnicí Rady 2000/78/ES, jelikož sleduje legitimní cíl politiky zaměstnanosti, přiměřeně chrání zaměstnance poskytnutím náhradního příjmu ve formě starobního důchodu a je odrazem sociálního konsenzu o dělbě práce mezi generacemi, ze které mají prospěch mladší zaměstnanci, a zároveň brání ponižujícímu skončení pracovních poměrů starších zaměstnanců z důvodu nemohoucnosti.<sup>241</sup>

Obdobně rozhodl SDEU v rámci španělské právní úpravy v případě možného rozporu čl. 19 odst. 3 Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación se Směrnicí Rady 2000/78/ES. I zde SDEU zaujal názor, že kolektivní smlouvou lze sjednat věk

---

<sup>237</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, § 63 odst. 1 písm. f).

<sup>238</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 10 bod 5.

<sup>239</sup> Rozsudek Soudního dvora C-45/09 ve věci Gisela Rosenblatt proti Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH ze dne 12. 10. 2010.

<sup>240</sup> Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, čl. 6 odst. 1.

<sup>241</sup> Rozsudek Soudního dvora C-45/09 ve věci Gisela Rosenblatt proti Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH ze dne 12. 10. 2010.

pro skončení pracovního poměru, pokud v té době vznikl zaměstnanci nárok na starobní důchod.<sup>242</sup>

Ochrana starších zaměstnanců je v rámci české právní úpravy podstatně rigidnější a kogentnější, než je tomu například v případě Německa, Španělska či Slovenska. V rámci většího uplatnění smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích by bylo možné uvažovat o slovenském či německém modelu, např. za současného zvýšení odstupného pro staršího zaměstnance. Zda by se tím předešlo obcházení zákona ze strany zaměstnavatelů, jak se tomu v současnosti děje, není jasné. Lze však konstatovat, že stabilita zaměstnání ve vztahu k věku zaměstnance je v České republice chráněna lépe než v jiných státech Evropské unie.

### **7.3 Sdílení důkazního břemene v případech diskriminace na základě věku při skončení pracovního poměru**

V rámci civilních řízení je obecně na žalobci, aby prokázal svá tvrzení a k tomu předložil potřebné důkazy.<sup>243</sup> V případě žalob, kde zaměstnanec namítá, že bylo vůči němu postupováno na základě některého z diskriminačních důvodů, je snaha zlepšit jeho postavení v rámci dokazování, jelikož prokazování diskriminace je pro zaměstnance poměrně složité. Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb., dále „občanský soudní řád“) proto stanovuje, že žalobci v takovýchto případech stačí uvést skutečnosti dovozující, že ze strany zaměstnavatele došlo k přímé či nepřímé diskriminaci z důvodu věku, a zaměstnavatel je následně povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.<sup>244</sup>

Sdílení důkazního břemene mezi stranami sporu v případech diskriminace vyplývá též z článku 8 Směrnice Rady 2000/43/ES. Pro sdílení důkazního břemene tak postačí, aby se osoba cítila poškozena porušením zásady rovného zacházení a nasvědčovaly tomu určité okolnosti.<sup>245</sup> Obecně tedy žalovaný musí následně prokázat, že k odlišnému zacházení nedošlo z diskriminačního důvodu, nýbrž z jiného objektivně přijatelného důvodu.<sup>246</sup>

---

<sup>242</sup> Rozsudek Soudního dvora C-411/05 ve věci Félix Palacios de la Villa proti Cortefiel Servicios SA ze dne 16. 10. 2007.

<sup>243</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, § 120 odst. 1.

<sup>244</sup> Tamtéž, § 133a.

<sup>245</sup> Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, rovné zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, čl. 8.

<sup>246</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.



Z hlediska aplikace sdílení či přenosu důkazního břemene se jeví problematickým, že Nejvyšší soud se drží své rozhodovací praxe a dává zaměstnavateli plnou volnost při výběru, kterého zaměstnance postihne organizační změna. To ostatně potvrdil i v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2358/2012, kdy žalobkyně namítala diskriminaci z důvodu věku při skončení pracovního poměru, neboť byla vybrána jako nadbytečná vzhledem k přijaté organizační změně. Nejvyšší soud dal v tomto případě za pravdu žalované a konstatoval, že pracovní místo bylo zrušeno za účelem „zefektivnění činnosti a zvýšení ziskovosti“ a nikoli z důvodu diskriminace. Argumentaci žalobkyně tak vůbec nevyslyšel a žalobu odmítl.<sup>247</sup>

Přestože platí, že při užití výpovědního důvodu nadbytečnosti bývá často skrytým důvodem výpovědi vyšší věk zaměstnance, a přestože občanský soudní řád i Směrnice Rady 2000/43/ES předpokládají částečný přesun důkazního břemene, v praxi se tuto ochranu diskriminovaných zaměstnanců nedaří naplnit. Dokud bude soudní praxe dál zaujímat názor, že rozhodnutí o organizační změně je coby faktický úkon nepřezkoumatelné a že výběr nadbytečného zaměstnance je pouze na zaměstnavateli, bude velmi těžké dostat požadavku na sdílení důkazního břemene.

Pokud je tedy záměrem zaměstnavatele zbavit se určitého zaměstnance a ne např. zvýšení efektivity práce, jedná se o zdánlivý výkon práva, jelikož cílem je způsobit zaměstnanci újmu.<sup>248</sup> Tehdejší veřejná ochránkyně práv Anna Šabatová ve svém stanovisku doplňuje, že stejně jako šikanózní výkon práva nepožívá právní ochrany, neměly by soudy chránit ani zaměstnavatele při výběru nadbytečných zaměstnanců, pokud je veden s cílem dané zaměstnance diskriminovat.<sup>249</sup>

#### **7.4 Obnovení zrušeného pracovního místa**

V praxi může nastat situace, kdy ze strany zaměstnavatele došlo k výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce a následnému přijetí jiného zaměstnance na téže místo, které zaměstnavatel znovu vytvořil. Zákoník práce pojem obnovení zrušeného pracovního místa neobsahuje a nestanovuje tedy žádnou lhůtu, po kterou by zaměstnavatel nemohl zrušené místo obnovit. Z hlediska ochrany stability pracovního poměru je však důležité se tomuto institutu věnovat.

---

<sup>247</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2358/2012.

<sup>248</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 5. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99.

<sup>249</sup> Stanovisko veřejného ochránce práv pod sp. zn. 4519/2019/VOP/IPF ze dne 20. 8. 2019, str. 4.

Pokud dostane zaměstnanec výpověď z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce, může proti tomuto rozhodnutí zaměstnavatele do dvou měsíců podat žalobu na určení neplatnosti výpovědi.<sup>250</sup> Pokud tedy zaměstnavatel přijme v této lhůtě nové rozhodnutí o organizační změně a zrušené místo znovu zavede, může tato okolnost nasvědčovat tomu, že ve skutečnosti k žádné organizační změně nedošlo a celý proces byl pouze účelový.<sup>251</sup>

Není však na místě považovat takovýto proces bez dalšího za neplatné zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel však musí v případě znovuoživení pracovního místa ve lhůtě, ve které může zaměstnanec podat žalobu na určení neplatnosti výpovědi, náležitě zdůvodnit, proč byl k takovému kroku nucen přistoupit. Zároveň by měl objektivně prokázat, že potřeba obsadit zrušenou pozici opět nastala (např. nečekaným zvýšením počtu nových zakázek).<sup>252</sup>

Jinou situací bude, pokud zaměstnavatel svou organizační změnou obnoví zrušené místo až po uplynutí lhůty pro podání žaloby. Jelikož dle občanského soudního řádu marné uplynutí lhůty nelze prominout,<sup>253</sup> soud se v případě pozdního podání žaloby vůbec nebude zabývat skutečností, že zaměstnavatel přijal jiného zaměstnance na obnovené místo po uplynutí lhůty pro žalobu. Přestože by se mohlo jednat o účelové skončení pracovního poměru, soud v takovém sporu návrhu nevyhověl, právě pro zmeškání lhůty pro podání žaloby.<sup>254</sup> Ke zmeškání lhůty pro podání žaloby je ještě potřeba doplnit, že by se jednalo o lhůtu prekluzivní, vztahují se na ní instituty občanského zákoníku upravující přerušování běhu promlčecí doby či odklad počátku jejího běhu z důvodu ustanovení opatrovníka atd.<sup>255</sup>

Jako řešení této problematiky se nabízejí dvě možnosti. Jednou z nich je počkat, jak se k situaci vyjádří Nejvyšší soud. To by ale nebylo systémové řešení,

---

<sup>250</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, § 247 odst. 1.

<sup>251</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 862/2018.

<sup>252</sup> ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *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>253</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, § 247 odst. 1.

<sup>254</sup> VALÍČEK, Adam a VALÍČKOVÁ, Irena. Organizační změna a její největší úskalí. *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2018, 18. 10. 2018 [cit. 2023-03-14]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/>.

<sup>255</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018.

protože ze soudních rozhodnutí nemohou vyplývat nové povinnosti, které zákon nestanovuje.

Lepším řešením by proto bylo zvážit úpravu § 52 písm. c) zákoníku práce. Pokud by byla stanovena lhůta, po kterou zaměstnavatel nesmí zřídit zrušenou pozici, lze předpokládat, že by k účelovým organizačním změnám s cílem dosáhnout nadbytečnosti zaměstnance docházelo méně. Slovenská právní úprava obnovení zrušeného pracovního místa zakazuje po dobu dvou měsíců od skončení původního pracovního poměru.<sup>256</sup> V původním znění slovenského zákoníku práce (Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce) platil zákaz obnovení zrušeného místa po dobu tří měsíců, současná lhůta dvou měsíců platí od novelizace z roku 2011.<sup>257</sup>

V rámci ochrany stability pracovního poměru by se nepochybně jednalo o její posílení. Na druhé straně by se tím ovšem omezily možnosti zaměstnavatele pružně reagovat na nastalé situace přijetím nových zaměstnanců na zrušené místo. Osobně bych se přikláněl k přijetí právní úpravy po vzoru Slovenské republiky, čímž by došlo k posílení práv zaměstnanců v rámci výpovědí z důvodu nadbytečnosti.

## **7.5 Lhůta pro určení existence pracovního poměru**

Jak bylo řečeno, pracovněprávní spory nepatří v rámci občanského soudního řízení k hlavním oblastem, kterými by se soudy zabývaly. V rámci pracovněprávních sporů, které tato práce zkoumá, bylo nejčastějším předmětem žaloby určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Samotná žaloba v takovémto případě nezakládá odkladný účinek výpovědi. Vznikají tedy situace, kdy pracovní poměr sice skončil, ale je zpochybněna platnost jeho ukončení. Tento stav nejistoty je pro zaměstnance i zaměstnavatele nepříznivý a obě strany mají zájem na co nejrychlejší vyjasnění, zda byl pracovní poměr platně ukončen či stále trvá.

Jednou z možností, jak přispět k posílení principu právní jistoty při skončení pracovního poměru, by mohlo být stanovení lhůty, během které by soud musel vydat rozhodnutí ve věci samé. Osobně se však domnívám, že s dodržováním

---

<sup>256</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, § 61 odst. 3.

<sup>257</sup> Zákon č. 257/2011 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, čl. 1 bod 38.

stanovené lhůty by mohly mít soudy značné problémy, a to zejména u složitějších případů nebo např. v situacích, kdy by zaměstnavatel nespolupracoval. V praxi se mi tento postup sice jeví jako efektivní, ale obtížně proveditelný.

Přijatelnějším řešením by tak mohlo být stanovení lhůty pro nařízení jednání ve věci samé či zastupování propuštěného zaměstnance odborovou organizací.<sup>258</sup> Pokud by v řízení před soudem zastupovala zaměstnance odborová organizace, lze očekávat i vyvinutí určitého tlaku na zaměstnavatele. Ten by v případě sporu nečelil pouze zaměstnanci, který mnohdy raději spor neinicuje, ale i odborové organizaci, která by hájila práva zaměstnance. Jak totiž bylo řečeno, zaměstnanci často nechtějí absolvovat vleklý spor a spíše se s výpovědí smíří.

Stejně tak pokud by v občanském soudním řádu existovala lhůta pro nařízení jednání ve věci samé, celé přípravné řízení by se mohlo zrychlit. Zaměstnanci by za takových podmínek možná častěji využívali možnosti domoci se ochrany svých práv před nezávislým soudem, což by v konečném důsledku přispělo k ochraně stability pracovního poměru.

---

<sup>258</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA. *Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4, str. 96.

## 8 Závěr

Právní úprava skončení pracovního poměru je v rámci pracovněprávních vztahů zcela zásadní. Při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se ve velké míře uplatňuje ochranná funkce pracovního práva, jelikož pracovněprávní vztah zde nekončí konsenzem stran, ale jednostranným jednáním zaměstnavatele, který vystupuje vůči zaměstnanci ve vztahu nadřízenosti.

U vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní poměr vzniká jmenováním nebo se kterými je sjednána možnost odvolání, se ochrana stability pracovního poměru od běžných zaměstnanců v mnoha ohledech liší. Stěžejním instrumentem ochrany je především nabídková povinnost. Odvoláním či vzdáním se funkce vedoucího zaměstnance tak pracovní poměr nekončí a zaměstnavatel je povinen těmto zaměstnancům nabídnout jiné vhodné pracovní místo odpovídající jejich zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Dále je to omezení okruhu vedoucích zaměstnanců, kterých se tento režim týká, kdy kromě zaměstnanců definovaných zákoníkem práce či zvláštními právními předpisy nelze generovat další vedoucí zaměstnance, kterých by se režim odvolání týkal.

V případě výpovědního důvodu nadbytečnosti postačí oproti běžným zaměstnancům pouze fikce tohoto výpovědního důvodu za předpokladu, že zaměstnanec odmítne nabízené místo či takové místo v organizační struktuře zaměstnavatele neexistuje. Nárok na vyplacení odstupného pak vedoucímu zaměstnanci vznikne pouze tehdy, bylo-li jím zastávané místo v organizační struktuře zaměstnavatele zrušeno. Za zmínku stojí i fakt, že pokud vedoucí zaměstnanec před svým jmenováním pro zaměstnavatele pracoval, po jeho odvolání se jeho původní pracovní místo neobnovuje (nestanoví-li pracovní či kolektivní smlouva jinak).

Jako velký problém v prosazování ochrany stability pracovního poměru vnímám nemožnost soudního přezkumu rozhodnutí o organizační změně, kterou vydává zaměstnavatel. Pokud se tedy zaměstnanec domnívá, že se vůči němu zaměstnavatel dopustil diskriminace např. na základě věku, je pro něj téměř nemožné tento fakt prokázat, jelikož Nejvyšší soud ve své rozhodovací praxi zastává názor, že výběr nadbytečného zaměstnance je čistě na zaměstnavateli. Soudní spor tak pro zaměstnance málokdy skončí úspěchem ve věci. Bez soudního

přezkumu rozhodnutí o organizační změně velmi složité aplikovat instituty jako sdílení důkazního břemene v diskriminačních případech či změnit přístup zaměstnavatelů, kteří se za pomoci výpovědního důvodu nadbytečnosti zbavují nepotřebných, často starších zaměstnanců.

U diskriminace z důvodu věku lze alespoň považovat za pozitivní, že oproti některým státům Evropské unie není v našem právním řádu věk zaměstnance jedním z důvodů, pro které může zaměstnavatel jednostranně skončit pracovní poměr.

S ohledem na fakt, že zákonná úprava odvolání z funkce vedoucího zaměstnance, následné nabídkové povinnosti či výpovědi z důvodu nadbytečnosti je poměrně strohá, je pro ochranu stability pracovněprávních vztahů podstatná též rozhodovací činnost Nejvyššího soudu. V případě nabídkové povinnosti tedy Nejvyšší soud vykládal pojmy jako jsou „jiná vhodná práce“ či „kvalifikace“ a konkretizoval rozsah nabídkové povinnosti ve vztahu k místu výkonu práce. Stejně tak dovodil, že existují i další vlastnosti zaměstnance, například loajalita vůči zaměstnavateli, které mohou rozsah nabídkové povinnosti ovlivnit. V neposlední řadě se též zabýval lhůtou, která náleží zaměstnanci pro přijetí nabídky. Zde bych ovšem považoval za vhodné stanovení konkrétní zákonné lhůty, například 5 pracovních dní, jelikož vágní úprava vycházející z občanského zákoníku a současná soudní praxe je předmětem mnoha sporů, což by stanovení konkrétní zákonné lhůty mohlo do budoucna vyřešit.

Existují i názory, že by některé spory ohledně neplatného skončení pracovního poměru mohlo vyřešit zavedení výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu za současného poskytnutí vyššího odstupného zaměstnanci. Domnívám se však, že touto cestou by se ochrana stability pracovněprávních vztahů ubírat neměla, jelikož nelze očekávat, že s tímto institutem by skončilo zneužívání výpovědního důvodu nadbytečnosti vůči nepotřebným zaměstnancům.

Cílem práce bylo popsat, analyzovat a zhodnotit některé instituty pracovního práva, které chrání stabilitu pracovního poměru coby základního pracovněprávního vztahu. Zkoumáno bylo zejména postavení vedoucích zaměstnanců při skončení pracovního poměru a jeho komparace s postavením běžných zaměstnanců. Diplomová práce tak nepodává komplexní pohled na problematiku ochrany stability pracovněprávních vztahů, ale na základě několika

důležitých institutů, jakými jsou nabídková povinnost vůči odvolaným vedoucím zaměstnancům, případná fikce nadbytečnosti při skončení pracovního poměru s vedoucím zaměstnancem a s tím související nárok na odstupné, rozebírá, zda je tato ochrana dostatečná. Zkoumá tedy odlišnosti, které se při skončení pracovního poměru aplikují na vedoucí zaměstnance a dále se zaměřuje na aspekty výpovědního důvodu nadbytečnosti, kde často dochází k nekalým praktikám ze strany zaměstnavatelů.

Předpokládám, že i na těchto dílčích instrumentech ochrany stability pracovněprávních vztahů bylo dostatečně prokázáno, jak je pro celou společnost stabilita zaměstnání důležitá a nezbytná. Pro zákonodárce tak do budoucna nebude snadné u ochrany stability pracovněprávních vztahů vyhovět jak požadavkům zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Z tohoto důvodu pokládám za velmi důležitý přínos soudní praxe, která dotváří ucelený pohled na právní úpravu.

Rozhodně by bylo vhodné zaměřit se v rámci úvah *de lege ferenda* i na další instrumenty ochrany stability zaměstnávání a dále zkoumat, zda jsou ty současné efektivní. Stejně tak je nezbytné sledovat, zda se je zaměstnavatelé svými postupy nesnaží obcházet a zaměstnanci se tak na ochranu stability pracovněprávních vztahů mohou spoléhat.

## Resumé

The diploma thesis addresses the protection of labour relations stability. On the basis of several instruments of protection, it was analysed whether the protection of labour relations stability is sufficient. In particular, the legal status of senior employees who are appointed to their position or whose removal is agreed in the employment contract was described and examined. Furthermore, the analysis focused on the termination of the labour relationship with these employees and their possible entitlement to severance pay.

The central part of the thesis is devoted to the protection of the stability of the labour relationship of senior employees. The main pillar of this protection is the fact that the labour relationship does not end upon removal from a managerial position. The employer is obliged to offer the removed employee another suitable position. It is also important to establish a limited range of senior employees who may be removed from their position. Compared to ordinary employees, the stability of labour relationship for senior employees is reduced by the application of the fiction of redundancy without entitlement to severance pay.

The main methods applied in the thesis are descriptive, analytical, synthetic and comparative methods. Comparison with the legal systems of other EU member states provides room for *de lege ferenda* considerations.

The case law of the Supreme Court is very important, as the court specifies in more detail the relatively strict statutory regulation of selected institutes of the protection of labour relations. On the other hand, the Supreme Court's practice sometimes limits the application of other important instruments of protection, such as sharing of the burden of proof in discriminatory situations.

It would certainly be advisable to examine also the other instruments of employment stability protection as part of *de lege ferenda* considerations, and further analyse whether the current instruments are effective. Similarly, it is necessary to monitor whether employers are trying to circumvent these in their practices, so that employees can rely on the protection of labour relations stability.



## Seznam použitých zkratk

<b>ABGB</b>	Všeobecný rakouský občanský zákoník
<b>AGG</b>	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
<b>LZPS</b>	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
<b>MOP</b>	Mezinárodní organizace práce
<b>Nejvyšší soud</b>	Nejvyšší soud České republiky
<b>Občanský soudní řád</b>	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
<b>Občanský zákoník</b>	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>SDEU</b>	Soudní dvůr Evropské unie
<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>Zákon o státní službě</b>	Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
<b>Zákoník práce</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Seznam použitých zdrojů

### Monografie:

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

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8

HALÁSEK, Dušan a David LENERT. *Ekonomika veřejného sektoru: (vybrané kapitoly)*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2008. ISBN 978-80-248-1854-2

HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2019*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-190-1

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9

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

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9

KINDL, Milan. *Občanský zákoník: praktický komentář*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2019. ISBN 978-80-7380-742-9

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3

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

PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA. *Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4

PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5

ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *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

### **Odborné články:**

*Soudní judikatura*, 8/2018, Praha, ISSN 1211-8362

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

GREGOROVÁ, Zdeňka. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník* 2/2007, Praha, ISSN 0231-6625

### **Právní předpisy:**

Listina základních práv Evropské unie ze dne 26. 10. 2012, Úř. věst. C 326

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě ze dne 29. 2. 2000

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

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

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

Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

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

### **Zahraniční právní předpisy:**

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), ze dne 14. 8. 2006, ve znění pozdějších předpisů

Ley núm. 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, ze dne 1. 7. 2005, ve znění pozdějších předpisů

Recommendation R119 Concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, International Labour Organization, 1963

Recommendation R166 Concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, International Labour Organization, 1982

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Termination of Employment Convention C158, International Labour Organization, 1982

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

Zákon č. 257/2011 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

### **Judikatura:**

Nález Ústavního soudu ze dne 21. 3. 2000, sp. zn. I. ÚS 395/99

Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 4. 1997, sp. zn. 2 Cdon 382/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 581/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2339/2003

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 787/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2007, sp. zn. 29 Odo 550/2006  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1474/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2358/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 759/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3839/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5567/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 2017 sp. zn. 21 Cdo 5285/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1628/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 862/2018  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4964/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 3. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4930/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4279/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3606/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1528/2019  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 315/2020  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1496/2021  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2021, sp. zn. 21 Cdo 520/2021  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 9. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2121/2021  
Rozsudek Soudního dvora ve věci Félix Palacios de la Villa proti Cortefiel Servicios SA ze dne 16. října 2007, věc C-411/05  
Rozsudek Soudního dvora ve věci Gisela Rosenblatt proti Oellerking Gebäudereini-gungsges. mbH ze dne 12. října 2010, věc C-45/09.

### **Elektronické zdroje:**

BUKOVJAN, Petr. Nabídková povinnost po odvolání z vedoucího pracovního místa. *Práce a mzda* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, 29. 10. 2021 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/>.

FETTER, Richard W. Výpověď pro nadbytečnost zaměstnance v návaznosti na jím vykonávaný druh práce (a otázku možnosti jeho dalšího využití i po organizačních změnách u zaměstnavatele). *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2022, 10. 1. 2022 [cit. 2023-03-12]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/>.

MAULWURF, Adolf. Nabídková povinnost nové – jiné vhodné práce. *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2022, 12. 6. 2020 [cit. 2023-03-12]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/>.

Stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 20. 8. 2019, sp. zn. 4519/2019/VOP/IPF [cit. 16. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/4519-2019-VOP-IPF-odlozeni.pdf>.

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. 3. 2023]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3892>.

VALÍČEK, Adam a VALÍČKOVÁ, Irena. Organizační změna a její největší úskalí. *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2018, 18. 10. 2018 [cit. 2023-03-14]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/>.