

## Abstrakt

Při psaní této práce jsem se zaměřil na podstatu a důsledky organizačních změn, které provádí zaměstnavatel, čímž ovlivňuje pracovněprávní vztahy, zejména jejich stabilitu. Zároveň jsem se snažil vysvětlit, proč je podle mého názoru důležité vyvážit poměr stability a pružnosti pracovněprávních vztahů, což se v práci projevuje zejména tím, že při popisu právní úpravy související s problematikou doplňuji svůj názor na vyváženost těchto protichůdných aspektů. Vzhledem k tomu, že organizační změny citelněji postihují slabší stranu pracovněprávních vztahů, tedy zaměstnance, soustředil jsem se při těchto hodnoceních spíše na jeho postavení.

Klíčovou úlohu při výkladu právní úpravy organizačních změn a souvisejících institutů zastávají soudy prostřednictvím judikatury, kterou často musí vyplňovat mezery, které vznikají hlavně díky rozmanitosti případů, které v praxi mohou nastat. Mým hlavním zjištěním je to, že česká právní úprava organizačních změn a souvisejících institutů poskytuje v převážné většině dostatek prostoru k uskutečňování vůle zaměstnavatele i zaměstnance, stejně tak z velké části dodržuje jednu z hlavních zásad pracovního práva, tedy ochranu postavení zaměstnance. Některé instituty však zcela neodpovídají současným potřebám pracovněprávních vztahů a občas dokonce ani požadavkům Evropské unie. Proto nezbývá než věřit, že v blízké době bude dokončena a vstoupí v účinnost tak dlouho diskutovaná a připravovaná koncepční novela zákoníku práce.

Těžištěm práce je výpověď daná zaměstnavatelem z tzv. organizačních důvodů, neboť skončení pracovního poměru je nepochybně nejzávažnějším důsledkem organizačních změn. V praxi dochází ke sporům zejména v případě výpovědi z důvodu nadbytečnosti, proto jsem se zabýval zejména judikaturou vztahující se k tomuto výpovědnímu důvodu.