

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Pavel Jindřich

**Rozvázání základních pracovněprávních vztahů
na základě jednostranného právního jednání**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 18. 12. 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 128 703 znaků včetně mezer.

Pavel Jindřich

V Kralupech nad Vltavou dne 18. 12. 2018

Děkuji paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., vedoucí mé diplomové práce, za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování.

Pavel Jindřich

Obsah

Úvod	6
1. Základní pracovněprávní vztahy	7
1.1. Právní úprava základních pracovněprávních vztahů	7
1.2. Skončení základních pracovněprávních vztahů	9
2. Rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním	12
2.1. Právní jednání	12
2.2. Doručování písemností	13
2.3. Zdánlivé právní jednání při nedodržení písemné formy	17
3. Rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním zaměstnavatele.....	20
3.1. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem.....	20
3.2. Výpověď daná zaměstnavatelem	21
3.2.1. Přehled výpovědních důvodů	24
3.2.2. Zákaz výpovědi a výjimky ze zákazu výpovědi	37
3.2.3. Odstupné ze zákonných výpovědních důvodů	40
3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	44
4. Rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním zaměstnance.....	48
4.1. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnancem.....	48
4.2. Výpověď daná zaměstnancem	49
4.2.1. Výpověď zaměstnance bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu.....	49
4.2.2. Výpověď zaměstnance v souvislosti přechodem práv a povinností nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	49
4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	50
5. Zrušení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr	53
6. Následky vad jednostranných právních jednání vedoucích k rozvázání pracovněprávních vztahů	55
Závěr.....	58

Seznam zkratek.....	62
Seznam použitých zdrojů.....	63
Název diplomové práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova v českém jazyce	66
Název diplomové práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova v anglickém jazyce	67

Úvod

Cílem mé diplomové práce je na základě popisu jednotlivých způsobů jednostranných právních jednání vedoucích k rozvázání pracovního poměru a analýzy dostupné odborné literatury, dalších zdrojů a judikatury dojít k závěru, zda jejich současná právní úprava odpovídá potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců, a zda je vhodné provést její změny.

Ve své diplomové práci nejprve vysvětluji pojmy základních pracovněprávních vztahů a jejich možného rozvázání právním jednáním.

Hlavním obsahem mé diplomové práce je popis a analýza jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr (tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti) jednostranným právním jednáním zaměstnance nebo zaměstnavatele. Zabývám se i následky vad jednostranných právních jednání vedoucích k rozvázání pracovněprávních vztahů a vztahů zakládaných dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Přitom pracuji s příslušnými ustanoveními zákona č.262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), zákonem č.89/2012 Sb., občanským zákoníkem, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), dalšími platnými právními předpisy, odbornou literaturou, články a internetovými zdroji a aktuální judikaturou Nejvyššího soudu České republiky, Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu.

V závěru práce překládám návrhy „*de lege ferenda*“, obsahující doporučení potřebných změn současné právní úpravy jednostranných právních jednání zaměstnance a zaměstnavatele v zákoníku práce, a to včetně možných dopadů těchto změn.

Důvodem k výběru tohoto tématu mé diplomové práce bylo především časté používání jednostranných právních jednání při rozvázání pracovněprávních vztahů v praxi. Podle mého názoru by každý zaměstnanec i zaměstnavatel měl znát alespoň základní pravidla při takových jednáních. Dalším důvodem mého výběru je, že po skončení studia zvažuji své působení jako podnikový právník, k jehož obvyklé pracovní náplni patří i příprava dokumentů, vzorů a poskytování konzultací zaměstnavateli v oblasti pracovního práva, a to zejména při rozvázání pracovněprávních vztahů. Správná orientace v této problematice mi může pomoci v mé vlastní praxi.

1. Základní pracovněprávní vztahy

1.1. Právní úprava základních pracovněprávních vztahů

Základními pracovněprávními vztahy jsou podle § 3 zákoníku práce pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Takovými dohodami jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Základní pracovněprávní vztahy jsou druhem individuálních pracovněprávních vztahů, tedy vztahů vznikajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. Jejich předmětem je osobní výkon práce zaměstnancem za odměnu od zaměstnavatele. Z hlediska soukromého práva se jedná o druh smluvního závazku. Na rozdíl od ostatních pojmenovaných závazků však nejsou upraveny v občanském zákoníku¹, ale v zákoníku práce. Zákoník práce je tedy ve vztahu k občanskému zákoníku *lex specialis*, kdy upravuje vztahy vznikající při výkonu závislé práce, a to jak individuální (mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem), tak kolektivní. Důvodem pro tuto zvláštní úpravu jsou specifika plynoucí ze zvláštní povahy pracovního práva, tedy především jeho ochranná funkce (ochrana zaměstnance coby slabší smluvní strany). Pouze nelze-li použít zákoník práce, řídí se tyto vztahy podle § 4 zákoníku práce občanským zákoníkem, ale vždy pouze v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů – občanský zákoník tedy pro ně platí pouze subsidiárně.

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy (např. zákonem č.234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, zákonem č.361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákonem č.221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů). Pokud tedy činnost fyzické osoby pro zadavatele bude naplňovat znaky závislé práce podle § 2 zákoníku práce, musí být vykonávána v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. buď dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti).

Znaky závislé práce jsou podle § 2 odst. 1 zákoníku práce vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, osobní výkon práce, výkon práce jménem zaměstnavatele a podle pokynů zaměstnavatele. Tyto čtyři znaky závislé práce musí být splněny kumulativně. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR znaky závislé práce v § 2 odst. 1 zákoníku práce slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské

¹ § 2401 zákona 89/2012 sb., občanský zákoník

výpomoci). Při postihování nelegální práce musí správní orgány prokázat naplnění všech těchto znaků, a to, že zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu. Odměna sice není samostatným znakem závislé práce, ale poskytnutí či příslib odměny je významný pro posouzení, zda mezi osobami existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti.²

Závislá práce musí být podle § 2 odst. 2 zákoníku práce vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Jedná se o podmínky výkonu závislé práce.

Pokud činnost nenaplnňuje znaky závislé práce a není vykonávána soustavně a za příslib odměny, tak jde o vztahy podle občanského zákoníku, kdy je tuto činnost možné zajistit jinou fyzickou či právnickou osobou, než je zaměstnanec.

Základní pracovněprávní vztahy, na jejichž základě dochází k výkonu závislé práce, vznikají jen na základě právních jednání jejich subjektů. Subjektem či účastníkem základního pracovněprávního vztahu je na jedné straně zaměstnavatel, a na druhé straně zaměstnanec. Podle § 7 zákoníku práce je zaměstnavatelem osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelem může být právnická i fyzická osoba. Zaměstnancem může být jen osoba fyzická. Podle § 35 občanského zákoníku nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Podle § 34 občanského zákoníku závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána s výjimkou umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti za podmínek stanovených jiným právním předpisem. Dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 odst. 2 zákoníku práce) a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 odst. 3 zákoníku práce) může fyzická osoba uzavřít nejdříve v den, kdy dovrší 18 let věku.

Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovní poměr je nejčastější typ pracovněprávního vztahu. Podle § 74 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci

² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 13. 2. 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35

v pracovním poměru. Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou nebo jmenováním (v případech stanovených v § 33 odst. 3 zákoníku práce nebo jiným zvláštním právním předpisem). Podle § 34 zákoníku práce pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Od vzniku pracovního poměru patří k základním povinnostem zaměstnavatele podle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce přidělovat zaměstnanci práci a platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat. K základním povinnostem zaměstnance podle § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce patří podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce v rozvržené pracovní době.

Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Jedná se o flexibilnější formy základních pracovněprávních vztahů, existuje pro ně nižší míra zákonné regulace. Jedním z hlavních rozdílů oproti pracovnímu poměru je to, že podle § 74 odst. 2 zákoníku práce v těchto dohodách není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, a tudíž mu není povinen v této době přidělovat práci. Jejich flexibilita se dále projevuje například i v částečně dispozitivní úpravě skončení těchto vztahů. Oproti pracovnímu poměru pro ně v zákoníku práce není obsažena komplexní úprava, ale pouze zvláštní úprava v části třetí (§ 74 – 77 zákoníku práce). Není-li stanoveno jinak, vztahuje se na ně úprava pro výkon práce v pracovním poměru.

1.2. Skončení základních pracovněprávních vztahů

Základní pracovněprávní vztahy, tj. pracovní poměr, a vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, mohou skončit na základě těchto právních skutečností:

- právním jednáním smluvních stran – zaměstnance a zaměstnavatele,
- právní událostí,
- úředním rozhodnutím.

Pro případ skončení základních pracovněprávních vztahů právním jednáním smluvních stran používá zákoník práce termín **rozvázání**. Podle § 48 odst. 1 zákoníku práce může být **pracovní poměr** rozvázán jen taxativně uvedenými způsoby:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,

- zrušením ve zkušební době.

Právní jednání může být dvoustranné (v případě dohody o rozvázání pracovního poměru) nebo jednostranné (výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době). Dvoustranné právní jednání vyžaduje shodný projev vůle obou smluvních stran (tedy zaměstnance i zaměstnavatele) pracovní poměr ukončit. V případě jednostranného právního jednání jde o projev vůle jen jedné ze stran (zaměstnance nebo zaměstnavatele) bez potřeby souhlasu druhé smluvní strany.

U všech těchto forem rozvázání pracovního poměru je právní úpravou vyžadována písemná forma z důvodu právní jistoty jeho smluvních stran.

Právní úprava zákoníku práce nezakazuje rozvázání téhož pracovního poměru více různými právními jednáními, učiněnými současně nebo postupně. Jednotlivá právní jednání se pak posuzují samostatně, a samostatně také nastávají jejich právní účinky.³

Kromě výše uvedených způsobů rozvázání pracovního poměru právním jednáním, končí pracovní poměr i na základě právních událostí, a to uplynutím sjednané doby (v případě pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou), nebo smrtí zaměstnance či smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou; to podle § 342 odst. 1 zákoníku práce neplatí při pokračování živnosti. Pokud oprávněná osoba nehodlá pokračovat v živnosti, zaniká pracovní poměr marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele. V případě cizinců (ze zemí mimo Evropskou unii) nebo fyzických osob bez státní příslušnosti může pracovní poměr rovněž skončit na základě úředního rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu na území České republiky, či rozhodnutím, kterým byl uložen trest vyhoštění, a dále uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Ve všech těchto případech již však nejde o rozvázání pracovního poměru právním jednáním jeho smluvních stran, ale o zánik pracovního poměru z objektivních příčin, tedy nezávisle na jejich vůli.

Mezi způsoby skončení pracovního poměru se zpravidla neřadí odstoupení od pracovní smlouvy podle § 34 odst. 3 zákoníku práce. Tato možnost je vyhrazena zaměstnavateli v případě, že zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci (nebo pokud se o ní zaměstnavatel to týdne nedozví). Odstoupením od pracovní smlouvy se pracovní poměr zrušuje od počátku.

³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97

Pokud jde o zrušení právního vztahu založeného **dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr**, tak je na rozdíl od pracovního poměru možné, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali v dohodě i jiný způsob jeho zrušení, např. odstoupení. Pokud tak neučiní, tak je podle § 77 odst. 4 zákoníku práce možné tento právní vztah zrušit dohodou smluvních stran, výpovědí anebo okamžitým zrušením (okamžité zrušení je však možné sjednat jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr podle ust. § 55 a § 56 zákoníku práce). Mimo možného zrušení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením zanikají tyto vztahy i uplynutím doby, na kterou jsou sjednány, či splněním individuálně určeného pracovního úkolu sjednaného dohodou o provedení práce, a dále také smrtí zaměstnance či smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou; to podle § 342 odst. 1 zákoníku práce neplatí při pokračování živnosti. Pokud oprávněná osoba nehodlá pokračovat v živnosti, zaniká pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.

2. Rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním

2.1. Právní jednání

Právní jednání je projevem vůle právního subjektu, se kterým právo spojuje určité právní následky – zpravidla jde o vznik, změnu nebo zánik právního vztahu.

Podle § 546 občanského zákoníku lze právně jednat konáním nebo opomenutím; může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit (tj. konkludentně). Právní jednání vyjádřené slovy je třeba vykládat nejen podle jeho jazykového vyjádření, ale také podle úmyslu jednajícího, pokud byl takový úmysl druhé straně znám anebo o něm musela vědět. Pokud nejde zjistit úmysl jednajícího, přisuzuje se projevu vůle význam, jaký by mu zpravidla příkládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen.

Právní jednání nesmí odporovat zákonu ani dobrým mravům, jinak je neplatné. Pojem dobrých mravů není žádným právním předpisem definován. Podle rozsudku Ústavního soudu jsou dobré mravy souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je zajišťováno často i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti. Tento obecný horizont musí být posuzován z hlediska konkrétního případu také v daném čase, na daném místě a ve vzájemném jednání účastníků právního vztahu.⁴

Podle § 551 a násl. občanského zákoníku se o právní jednání nejedná, pokud chybí vůle jednající osoby nebo nebyla zjevně projevována vážná vůle (k jednání došlo např. v žertu) či pokud nelze pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit obsah právního jednání ani výkladem (pokud byl však projev vůle mezi stranami dodatečně vyjasněn, nepřihlíží se k jeho vadě a na právní jednání se hledí, jako by tu bylo od počátku). V těchto případech se jedná pouze o zdánlivé právní jednání a podle § 554 občanského zákoníku se k němu nepřihlíží. Následkům vad právního jednání se blíže věnuji v poslední části své práce.

Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu. Pokud má být určitým jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy. To plně platí i pro pracovněprávní vztahy. V praxi se lze poměrně často setkat se zastřeným pracovněprávním vztahem (tj. pracovním poměrem, dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti), kdy je výkon práce v závislé činnosti zastřen uzavřením smlouvy o dílo či jiné smlouvy podle občanského zákoníku. Pokud však činnost fyzické osoby pro zadavatele bude naplňovat znaky závislé práce podle § 2 zákoníku práce a bude vykonávána soustavně a za

⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II ÚS 249/9

odměnu, tak půjde o zastřený pracovněprávní vztah, který bude posuzován podle své pravé povahy.

Zaměstnanec anebo zaměstnavatel mohou rozvázat pracovní poměr svým jednostranným právním jednáním na základě svého vlastního rozhodnutí. K jednostranným právním jednáním vedoucím k rozvázání pracovního poměru podle § 48 odst. 1 písm. b) až d) zákoníku práce patří výpověď, okamžité zrušení anebo zrušení ve zkušební době.

Jednostranná právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru jsou obligatorně písemná – vyplývá to u výpovědi z ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce, u okamžitého zrušení pracovního poměru z ust. § 60 zákoníku práce a u zrušení pracovního poměru ve zkušební době z ust. § 66 odst. 2 zákoníku práce. U zrušení pracovního poměru ve zkušební době platí povinná písemná forma teprve s účinností od 1. 1. 2012 na základě novely zákoníku práce zákonem č.365/2011 Sb. Od 1. 1. 2014, kdy nabyl účinnosti (nový) občanský zákoník a související novela zákoníku práce zákonem č.303/2013 Sb., platí, že nedodržení písemné formy výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době je považováno za zdánlivé právní jednání, ke kterému se nepřihlíží. V takovém případě, kdy byl projev vůle učiněn jen ústně, pracovní poměr trvá nadále. Blíže se zdánlivému právnímu jednání při nedodržení písemné formy výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době věnuji v kapitole 2.3 své diplomové práce.

Kromě požadavku obligatorní písemné formy je nezbytně třeba, aby výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době jako jednostranná právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele byla druhé smluvní straně pracovního poměru doručena způsobem určeným v ust. § 334 až 337 zákoníku práce. Blíže se doručování těchto písemností věnuji v následující kapitole.

2.2. Doručování písemností

Doručování písemností zaměstnavatele zaměstnanci upravují ust. § 334 až 336 zákoníku práce. Podle obecného ustanovení § 334 zákoníku práce o doručování zaměstnavatelem platí, že písemnosti týkající se skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou:

- osobně na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zaměstnanec zastížen
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

- prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Pokud jde o **osobní doručování**, tak se podle judikatury považuje písemnost za doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne. Zaměstnanec si nemůže vyhradit, že listinu převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem. Pokud zaměstnanec odmítne převzít písemnost, kterou se mu zaměstnavatel nebo jeho zástupce pokusil doručit, považuje se tím písemnost za doručenou (nastává fikce doručení). Důkazem o doručení je zpravidla písemný záznam, na němž zaměstnanec potvrdí svým podpisem převzetí písemnosti nebo na němž bude potvrzeno tím, kdo doručení za zaměstnavatele prováděl, popřípadě též svědky doručení, že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl.⁵

Další variantou je **doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**. Podle § 335 zákoníku práce je třeba, aby zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. Další nezbytnou podmínkou je, že zaměstnavatel i zaměstnanec jsou držiteli uznávaného elektronického podpisu podle zákona č.297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů. Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem – jinak je doručení neúčinné. Tento způsob doručování písemnosti zaměstnavatele je vzhledem k stanoveným podmínkám v praxi spíše ojedinělý.

Pokud není možné osobní doručení písemností zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen nebo doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, může zaměstnavatel přistoupit k **doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb**, který je podle zákona č.29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, držitelem poštovní licence udělené Českým telekomunikačním úřadem. Při výběru způsobu doručení do vlastních rukou tedy zaměstnavatel nemůže postupovat podle vlastní úvahy.

Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem, tj. na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, do jeho vlastních rukou – doručení musí být přitom doloženo písemným záznamem o doručení.

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014

Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.⁶

Pokud nebyl zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastižen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V tomto písemném oznámení musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme.

Jestliže si však zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty a tato nedoručená písemnost se vrátí odesílajícímu zaměstnavateli. Přitom pracovním dnem nejsou dny, na které připadla pracovní směna zaměstnance podle jeho rozvrhu pracovní doby ani otevírací doba příslušné pobočky provozovatele poštovních služeb, ale obvyklé pracovní dny od pondělí do pátku s výjimkou státních svátků.

Pokud zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo.

Pokud jde o doručování na poslední známou adresu zaměstnance, tak Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku uvádí, že pokud se zaměstnanec zdržuje z různých důvodů na jiné, zaměstnavateli dosud neznámé adrese, zaměstnavatel může v této době doručovat zaměstnanci své písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb jen na tuto „dočasnou adresu“. Zaměstnavatel se dozví o adrese zaměstnance, na kterou mu může doručovat své písemnosti nejen z oznámení zaměstnance, ale i z jakýchkoliv jiných věrohodných zdrojů, například od jiných zaměstnanců, od příbuzných zaměstnance, od poskytovatelů zdravotnických služeb nebo od orgánů veřejné moci.⁷

Znamená to, že pokud zaměstnavatel získá postupně více poznatků o zaměstnancově adrese, doručuje mu na tu z více adres, o níž se dověděl naposledy. Zaměstnavatel se o adrese dozví, získá-li o ní poznatky kterýkoliv ze zaměstnanců nadřízených zaměstnanců, popř.

⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2481/2008

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014

příslušný útvar zabývající se personálními či mzdovými záležitostmi. Nic to však nemění na povinnosti zaměstnance poskytnout součinnost k doručování písemností - pokud zaměstnanec zaviněně neoznámil zaměstnavateli novou adresu, popř. se o ní zaměstnavatel nedozvěděl jinak, platí výše uvedená fikce doručení písemnosti v důsledku znemožnění jejího doručení zaměstnancem dle § 336 odst. 4 zákoníku práce.

V případě odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnancem musí být zaměstnanec doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti, a o poučení musí být proveden písemný záznam. Toto ustanovení v praxi způsobuje značné problémy zejména z toho důvodu, že Česká pošta, s. p. bohužel ve standardním provedení doručky nemá text poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti odpovídající platnému znění zákoníku práce, a ve svých Poštovních podmínkách nabízí jen doplňkovou službu ve formě doručení zásilky podle potřeby „zákazníka“ jako zvlášť placenou službu. Zaměstnavateli tedy nezbývá než využít buď délku úložní doby 15 kalendářních dnů uvedenou v poštovních podmínkách České pošty, s. p. od písemného oznámení neúspěšného doručení anebo si objednat v tiskárně výrobu zvláštních obálek s doručenkou s textem oznámení a poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti podle § 336 odst. 4 zákoníku práce, tj. o tom, že v případě nevyzvednutí písemnosti ve lhůtě 10 pracovních dnů od jejího uložení se považuje tato písemnost posledním dnem této lhůty za doručenou, a o tom, že pokud adresát odmítl písemnost převzít nebo neposkytl součinnost k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo.⁸

Pokud jde o doručování výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru anebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance, tak zde platí podmínky pro **doručování písemnosti určených zaměstnavateli zaměstnancem**, uvedené v ustanovení § 337 zákoníku práce.

Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení takové písemnosti písemně potvrdit. Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.

Pokud s tím zaměstnavatel souhlasí, tak může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená

⁸ HAVLÍK, Antonín *Nad doručováním písemností v pracovním právu – návrh řešení*. Práce a mzda 4/2013, © Wolters Kluwer ČR, 2013. Dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz>.

zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Tento způsob doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je opět spíše ojedinělý, protože § 337 odst. 2, 4 a 5 zákoníku práce předpokládají splnění řady podmínek, a to, že jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel budou mít uznávaný elektronický podpis, dále že zaměstnavatel předem vyslovil souhlas s tímto způsobem doručení, a rovněž že zaměstnavatel potvrdí přijetí datovou zprávou podepsanou elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí.

Pokud nejde výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavateli doručit jejím osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, ani prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, tak je zaměstnanec může odeslat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Na základě subsidiární působnosti nového občanského zákoníku se má podle § 573 občanského zákoníku za to, že došla zásilka odeslaná zaměstnancem zaměstnavateli s využitím provozovatele poštovních služeb došla třetí pracovní den po odeslání.

Nejvyšší soud ČR k doručování písemností zaměstnance zaměstnavateli uvádí, že je lze zaměstnavateli doručit jakýmkoliv způsobem, kterým se dostanou do sféry dispozice zaměstnavatele. Může to být například prostřednictvím držitele poštovní licence, pomocí jiné fyzické osoby, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele k tomu určenému zaměstnanci, popřípadě každému vedoucímu zaměstnanci, který je zaměstnanci nadřízen.⁹

2.3. Zdánlivé právní jednání při nedodržení písemné formy

Zdánlivé právní jednání je na základě občanského zákoníku považováno za zvláštní druh vadného právního jednání (vedle absolutně a relativně neplatného právního jednání). Jak již bylo výše naznačeno, na zdánlivé právní jednání se hledí, jakoby k němu nikdy nedošlo, a nejde tedy o skutečné, ale pouze putativní (domnělé) právní jednání.¹⁰ Podle § 554 občanského zákoníku se ke zdánlivému právnímu jednání nepřihlíží. Zdánlivé právní jednání tedy nezpůsobuje žádné právní následky.

Zdánlivost právního jednání může nastat z důvodu vad obsahu (pokud podle § 551 občanského zákoníku chybí vůle jednající osoby, není míněna vážně či je projevena neurčitě nebo nesrozumitelně), ale také kvůli vadám formy – pouze u těch právních jednání, kde to zákoník práce výslovně stanoví.

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2070/2005

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. vyd. v Praze: C. H. Beck, 2014, str. 106

Z důvodu právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu a zachování existence pracovněprávního vztahu je zákoníkem práce vyžadována písemná forma výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době a dále u zrušení dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti výpovědi, okamžitým zrušením či jiného v dohodě sjednaného způsobu jejího zrušení. Požadavek písemné formy vyplývá z ustanovení § 50 odst. 1 zákoníku práce pro výpověď z pracovního poměru, § 60 zákoníku práce pro okamžité zrušení pracovního poměru, § 66 odst. 2 zákoníku práce pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době a § 77 odst. 4 zákoníku práce pro zrušení dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti výpovědi, okamžitým zrušením či jiným v dohodě sjednaným způsobem jejího zrušení.

Nedodržení písemné formy jednostranných právních jednání směřujících k rozvázání pracovněprávních vztahů je považováno za zdánlivé právní jednání, ke kterému se nepřihlíží. Pokud by byl projev vůle zaměstnance či zaměstnavatele vedoucí ke skončení pracovněprávního vztahu učiněn jen ústně či mlčky, tak se k němu nepřihlíží, a pracovní poměr trvá nadále.

Podle prof. JUDr. Miroslava Bělina, CSc. zdánlivost pracovněprávního jednání nastává přímo ze zákona. Soud, správní úřad nebo jiný orgán ji vezme (při svém rozhodování nebo při postupu v řízení) v úvahu vždy, jakmile vyjde najevo, aniž by bylo zapotřebí, aby se jí někdo z účastníků řízení dovolal nebo na ni jinak poukazoval.¹¹ Znamená to, že v případném soudním sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru či některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr soud přihlédne ke zdánlivosti jednání učiněného jinou než písemnou formou i bez návrhu, jakmile to zjistí. Žádný z účastníků soudního sporu se tedy nemusí zdánlivosti právního jednání dovolávat.

Na nedodržení písemné formy výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době nelze uplatnit postup podle ust. § 69 až 72 zákoníku práce. Nejde o neplatné rozvázání pracovního poměru, ale o posouzení právního jednání, ke kterému se nepřihlíží. Nelze tedy podat návrh na určení, že pracovní poměr nadále trvá.

Pokud by se zdánlivého právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru, projeveného jen ústně či mlčky, dopustil zaměstnanec, tak by zaměstnavatel na něm mohl požadovat náhradu škody, kterou mu způsobil neomluveným zameškáním práce. Tato škoda

¹¹ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. vyd. v Praze: C. H. Beck, 2014, str. 106

by mohla spočívat např. ve vyplácení příplatků za práci přesčas jiných zaměstnanců, případně poklesu výroby či ztrátě zakázek.¹²

Pokud by se takového zdánlivého právního jednání dopustil zaměstnavatel, tak by zaměstnanec na něm mohl požadovat náhradu škody, kterou mu způsobil nepřidělováním práce podle pracovní smlouvy. Tato škoda by spočívala v zaplacení mzdy za dobu, kdy zaměstnavatel nepřiděloval zaměstnanci práci v rozvržené týdenní pracovní době.

Nárok na náhradu škody by bylo možné uplatnit u soudu v promlčecí lhůtě 3 roků podle § 629 odst. 1 občanského zákoníku. Šlo by zřejmě o velmi obtížnou situaci zejména z hlediska dokazování.

¹² ADAMOVIČ, Marie *Aplikace nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*, Práce a mzda 7-8/2015. Dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz>.

3. Rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním zaměstnavatele

3.1. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem

Možnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době existuje samozřejmě jen v případě, pokud je zkušební doba platně sjednána. Zkušební dobu je podle § 35 odst. 3 zákoníku práce možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být podle § 35 odst. 1 zákoníku práce delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (u nevedoucího zaměstnance) a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Zkušební dobu je podle § 35 odst. 2 zákoníku práce možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (§ 33 odst. 3 zákoníku práce). Od 1. 1. 2012 po tzv. velké novele zákoníku práce zákonem č.365/2011 Sb. platí podle § 35 odst. 5 zákoníku práce, že zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Podle § 35 odst. 6 zákoníku práce musí být zkušební doba sjednána písemně. Znamená to, že by měla být sjednána v pracovní smlouvě nebo v jiné písemné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Podle § 35 odst. 4 zákoníku práce sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.

Zaměstnavatel (i zaměstnanec) může podle § 66 odst. 1 zákoníku práce zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Účelem tohoto zákazu je zabránit zaměstnavateli, aby se tak vyhnul placení náhrady mzdy zaměstnanci v tomto období.

Podle § 66 odst. 2 pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Podle § 66 odst. 2 zákoníku práce se pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. V případě nedodržení písemné formy se jedná pouze o zdánlivé právní jednání podle § 551 až 554 občanského zákoníku.

3.2. Výpověď daná zaměstnavatelem

Výpověď je jednostranným právním jednáním, kterým se ukončuje pracovní poměr po uplynutí výpovědní doby. Výpověď z pracovního poměru musí být podle § 50 odst. 1 zákoníku práce písemná, jinak se k ní nepřihlíží - šlo by o zdánlivé právní jednání (blíže se zdánlivému právnímu jednání věnuji v kapitole 2.3 této diplomové práce).

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen v důvodů taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce. Případná výpověď zaměstnavatele bez uvedení důvodu by byla od počátku neplatná. Nemožnost výpovědi zaměstnavatele bez uvedení důvodu je projevem ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu a základní zásady zákoníku práce – zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

Přitom podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR platí, že ve volbě zákonného důvodu výpovědi není zaměstnavatel nijak omezen. Pokud je naplněna skutková podstata u více výpovědních důvodů, může zaměstnavatel uplatnit kterýkoli z nich. Není ani vyloučeno, aby byla výpověď zaměstnanci dána i z více důvodů. V případném soudním sporu o neplatnost výpovědi je pak třeba zkoumat jednotlivé výpovědní důvody zvlášť a samostatně posuzovat i jejich účinky na trvání pracovního poměru. Pokud pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné účinky bezvýznamnými.¹³

Výpovědní důvod musí být vymezen tak, aby ho nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Možnost záměny s jiným výpovědním důvodem způsobuje neplatnost výpovědi. Zaměstnavatel rovněž zvolený důvod výpovědi nemůže následně změnit. Právní kvalifikací výpovědního důvodu zaměstnavatelem však není soud v případném sporu o její neplatnost vázán.

Podle § 51 odst. 1 zákoníku práce byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce. Vzhledem k stanovení zákonné minimální délky výpovědní doby vyplývá, že je možné sjednat výpovědní dobu delší než 2 měsíce, a to podle § 51 odst. 1 zákoníku práce jen v písemné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Případné prodloužení výpovědní doby může být sjednáno jen jako oboustranné tak, aby délka výpovědní doby byla stejná při výpovědi zaměstnavatele i zaměstnance. Podle doc. Hůrky takto nelze například sjednat tříměsíční výpovědní dobu při výpovědi z organizačních důvodů - z těchto důvodů dává výpověď pouze zaměstnavatel a výpovědní doba by nebyla pro zaměstnavatele a zaměstnance stejná.¹⁴

¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

¹⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3. 2018*, 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, ISBN 978-80-7554-132-1, str. 195.

Výpovědní doba podle § 51 odst. 2 zákoníku práce začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z příslušných ustanovení zákoníku práce. V případě výpovědi zaměstnavatele může dojít k **prodloužení výpovědní doby**:

- podle § 53 odst. 2 zákoníku práce, pokud byla dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby dle § 53 odst. 1 písm. a) až f) zákoníku práce (např. dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době. V takovém případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá;

- podle § 54 písm. c) zákoníku práce pokud byla dána výpověď zaměstnankyni před nástupem mateřské dovolené anebo zaměstnanci před nástupem rodičovské dovolené po dobu, po niž je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou z důvodu, pro který zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud by v takovém případě měla výpovědní doba uplynout v době této mateřské dovolené zaměstnankyně anebo rodičovské dovolené zaměstnance po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, skončí výpovědní doba až současně s mateřskou dovolenou zaměstnankyně či rodičovskou dovolenou zaměstnance;

- podle § 63 zákoníku práce, kdy pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců podle § 62 odst. 5 zákoníku práce krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele. Blíže se hromadnému propouštění věnuji v kapitole 3.2.1 své diplomové práce.

Podle § 61 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen výpověď předem projednat s odborovou organizací. Podle § 286 odst. 6 zákoníku práce působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních

vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

Pokud jde o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období či v době 1 roku po jeho skončení, je podle § 61 odst. 2 zákoníku práce k výpovědi zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Zaměstnavatel může použít souhlasu podle § 61 odst. 2 zákoníku práce jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

Pokud odborová organizace odmítla udělit souhlas podle § 61 odst. 2 zákoníku práce, je výpověď zaměstnavatele z tohoto důvodu neplatná; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi splněny a soud ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědi zaměstnavatele podle § 72 zákoníku práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, je výpověď platná.

K možné výpovědi zaměstnavatele z důvodu nadbytečnosti zaměstnance podle § 52 písm. c) zákoníku práce, Nejvyšší soud ČR uvádí, že pokud jde o člena příslušného odborového orgánu, je možno takového zaměstnance vybrat jako nadbytečného jen tehdy, pokud nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával. Pro posouzení této otázky jsou rozhodující konkrétní okolnosti organizační změny s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) by jeho další zaměstnávání mělo. Přitom mají význam také dosavadní pracovní výsledky a postoj zaměstnanců k plnění pracovních úkolů.¹⁵

Pokud byla výpověď jedné smluvní strany pracovního poměru již doručena druhé smluvní straně, může být odvolána jen se souhlasem této druhé smluvní strany. Po doručení výpovědi zaměstnanci může být výpověď zaměstnavatele písemně zaměstnavatelem odvolána – k tomuto odvolání výpovědi zaměstnavatelem je však třeba písemného souhlasu zaměstnance.

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 172/2007

3.2.1. Přehled výpovědních důvodů

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen některého z 8 důvodů vyjmenovaných v § 52 zákoníku práce. Jde o taxativní výčet výpovědních důvodů, z žádného jiného nebo bez uvedení důvodu zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď.

První skupinou výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele jsou tzv. **organizační důvody**, uvedené v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Jsou to tyto důvody:

- **ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,**

První výpovědní důvod zahrnuje zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR zrušení zaměstnavatele nebo jeho části znamená, že zaměstnavatel v důsledku této organizační změny pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval.¹⁶

Části zaměstnavatele se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele. Má obvykle vyčleněny prostředky (např. budovy, stroje či nářadí) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele a v jejím čele stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele.¹⁷

- **přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,**

Druhým výpovědním důvodem je změna místa působení zaměstnavatele nebo jeho části. Existenci tohoto výpovědního důvodu zaměstnavatel nemůže vyloučit tím, že zaměstnanci nabídne práci v místě mimo se zaměstnancem sjednaného místa výkonu jeho práce podle pracovní smlouvy, kam se jeho část přemístila – a to ani, kdyby mu např. zajistil i dopravu do tohoto nového místa. V tomto případě zaměstnavatel může zaměstnanci jen navrhnout uzavření dohody o změně pracovní smlouvy, obsahující změnu místa výkonu práce – tento návrh však zaměstnanec nemusí akceptovat.

- **stane-li se zaměstnanec nadbytečným**

Z tzv. organizačních důvodů výpovědi ze strany zaměstnavatele je nadbytečnost zaměstnance tím nejčastějším. K jeho použití musí být souběžně (kumulativně) splněny tyto 3

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

základní podmínky - rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně či změnách, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance.

Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně musí být přijato před dáním výpovědi. Protože toto rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně má být skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď tak, aby pracovní poměr neskončil uplynutím výpovědní doby dříve, než nastane účinnost přijaté organizační změny či změn.

Rozhodnutí zaměstnavatele se podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR může týkat změny jeho úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiných organizačních změn. Pro takové rozhodnutí není požadovaná písemná forma ani zveřejnění. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen - přitom postačí, pokud se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.¹⁸

Nadbytečností zaměstnance je skutečné zrušení pracovního místa zaměstnance zcela nebo v dosavadním rozsahu. Podle aktuální judikatury Nejvyššího soudu ČR je zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce, pro zaměstnavatele není na základě rozhodnutí o organizačních změnách zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) v dalším období potřebná.¹⁹ Pokud zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a jehož práce není v tomto rozsahu pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, odmítne uzavřít dohodu o změně pracovní smlouvy na kratší pracovní dobu, je vůči němu dán výpovědní důvod nadbytečnosti.²⁰

Okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, ale i jakýmkoliv jiným způsobem (uvedením profesní skupiny, platové třídy, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.), z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa (a jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel za nepotřebná. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel. Soud v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele nepřezkoumává.²¹

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1352/2003

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016

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

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2457/2015

V praxi se často objevují tzv. fiktivní organizační změny, spočívající jen v pouhém přejmenování pracovního místa bez změny jeho pracovní náplně. V tomto případě nejde o nadbytečnost zaměstnance, protože pracovní místo nebylo fakticky zrušeno, ale jen přejmenováno. Podle doc. Hůrky nemá smysl přejmenovávání pracovních míst, protože nadbytečnost je posuzována podle obsahu pracovního místa (pracovní náplně) vzhledem k druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, nikoliv k názvu pracovního místa. Pokud bylo zrušeno pracovní místo zaměstnance, avšak bylo vytvořeno nové s jiným názvem, přičemž jeho obsahem je práce, kterou může vzhledem k druhu práce v pracovní smlouvě vykonávat, nejedná se o nadbytečnost zaměstnance.²²

V praxi také často zaměstnavatelé po krátké době rozhodují o znovuvytvoření již zrušených pracovních míst. Zde je rozhodující skutečnost, že ke dni skončení pracovního poměru byl zaměstnanec skutečně nadbytečný a pracovní místo bylo zrušeno. Jeho obnovení může nastat poté, kdy se změní vnější skutečnosti (např. se zvýší poptávka po práci, bude větší potřeba práce) a zaměstnavatel má objektivní důvod místo obnovit. Důležité tak není, za jak dlouho lze místo obnovit, nýbrž zda nastala objektivní změna situace, která potřebu obnovy místa vyvolala.²³

Důvodnost organizační změny ani výběr zaměstnance, jehož pracovní poměr končí výpovědí z důvodu nadbytečnosti, soud v případném soudním řízení o neplatnost výpovědi nepřezkoumává.

Pokud jde o příčinnou souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance, tak platnost právních jednání je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy bylo učiněno.

Pokud zaměstnavatel zruší pracovní místo zaměstnance pro nadbytečnost k datu předcházejícímu dni uplynutí jeho výpovědní doby, půjde o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, při které zaměstnanci vzniká právo na náhradu ve výši jeho průměrného výdělku do skončení jeho výpovědní doby. V případě prodloužení výpovědní doby o dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance však již zaměstnanci za tuto dobu jejího prodloužení tato náhrada mzdy nepřísluší.

Podle § 67 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až

²² HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018, 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, ISBN 978-80-7554-132-1, str. 198

²³ HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018, 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, ISBN 978-80-7554-132-1, str. 198

c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné. Blíže se tomuto odstupnému ze zákonných důvodů věnuji v kapitole 3.2.3 své diplomové práce.

Případnou nadbytečnost zaměstnance v případě jeho předchozího odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance upravuje ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce. V případech uvedených v § 33 odst. 3 zákoníku práce, kdy se zakládá pracovní poměr jmenováním, a dále v případech, kdy je v souladu s § 73 odst. 2 zákoníku práce s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa a zároveň možnost vzdání se tohoto místa, samotným odvoláním z vedoucího pracovního místa ani vzdáním se takového pracovního místa podle § 73a odst. 2 zákoníku práce pracovní poměr nekončí. Dohodu o možném odvolání z vedoucího místa a vzdání se tohoto místa může zaměstnavatel uzavřít jen se zaměstnanci, kteří zastávají vedoucí místa taxativně uvedená v § 73 odst. 3 zákoníku práce. Jde o vedoucí místa v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba. Dále jde o vedoucí místa v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

V případech odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa je zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce s právem zaměstnance na náhradu ve výši jeho průměrného výdělku a současně platí, že je dán výpovědní důvod nadbytečnosti zaměstnance podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách podle § 67 odst. 1 zákoníku práce však zaměstnanci náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny. Pokud ke zrušení vedoucího pracovního místa nedochází, zaměstnanci odstupné nepřísluší.

Právní úprava **hromadného propouštění** je promítnutím zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a byla implementována do zákoníku práce na základě Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Podle § 62 odst. 1 zákoníku práce se hromadným

propouštěním rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nejméně

- 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Skončí-li za výše uvedených podmínek pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.

Zaměstnavatel má při hromadném propouštění několik důležitých povinností, a to jednak vůči zástupcům zaměstnanců či zaměstnancům samotným a jednak vůči příslušnému úřadu práce.

První povinností zaměstnavatele je podle § 62 odst. 2 zákoníku práce před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců. Zaměstnavatel je rovněž povinen je informovat o

- důvodech hromadného propouštění,
- počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je podle § 62 odst. 3 zákoníku práce dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. K takovým opatřením patří zvýšení odstupného podle kolektivní smlouvy či vnitřního

předpisu zaměstnavatele a případné outplacementové programy, spočívající v odborné pomoci hromadně propouštěným zaměstnancům včetně jejich přípravy na přijímací pohovory a aktivního vyhledávání pracovních příležitostí.

Další zásadní povinností zaměstnavatele je současně písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o výše uvedených opatřeních uvedených v § 62 odst. 2 a 3 zákoníku práce, a to zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců.

Další povinností zaměstnavatele je podle § 62 odst. 4 zákoníku práce prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Ve zprávě je zaměstnavatel povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. V otázce místní příslušnosti krajské pobočky Úřadu práce pro podání této písemné zprávy zaměstnavatele Nejvyšší soud ČR opakovaně učinil závěr, že se takto příslušným úřadem rozumí každý úřad práce. Nejvyšší soud ČR odmítl názor, že by se příslušnost úřadu práce měla řídit právními předpisy o zaměstnanosti a že místně příslušným je vždy úřad práce, v obvodu jehož působnosti byla zaměstnání hromadně propouštěného zaměstnance vykonáváno.²⁴

Jedno vyhotovení této zprávy krajské pobočce Úřadu práce doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku ve smyslu zákona č.182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.

Pokud u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je podle § 62 odst. 6 zákoníku práce zaměstnavatel povinen plnit povinnosti

²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005; Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2243/2009

uvedené v § 62 odst. 2 až 5 zákoníku práce vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadně propouštění týká. Zaměstnavatel je rovněž povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce.

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

Druhou skupinou výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele jsou **zdravotní důvody** na straně zaměstnance, které jsou uvedeny v § 52 písm. d) a e) zákoníku práce. Předpokladem pro použití jak výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce, tak výpovědního důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce je vydání lékařského posudku poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím správního orgánu, který tento posudek přezkoumává. Lékařský posudek musí obsahovat posudkový závěr o tom, že zaměstnanec nesmí dále vykonávat dosavadní práci, a co bylo příčinou této zdravotní nezpůsobilosti.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci **výpověď podle § 52 písm. d)** zákoníku práce, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Podle § 43 odst. 5 zákona č.373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“), po novele zákonem č.202/2017 Sb. s účinností od 1. 11. 2017, pokud je v době vydání lékařského posudku zřejmé, že důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci je pracovní úraz nebo nemoc z povolání, musí být tento posudkový závěr obsažen v lékařském posudku, čímž je dán důvod k výpovědi dle § 52 písm. d) zákoníku práce nebo k převedení na jinou práci dle § 41 písm. b) zákoníku práce. Je možné i vystavení dvou lékařských posudků.

Podle § 67 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Blíže se tomuto odstupnému jako jednomu ze zákonných důvodů věnuji v kapitole 3.2.3 své diplomové práce.

Podle § 52 písm. e) zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost. Jde o dlouhodobou (ne dočasnou) ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance z jiné příčiny než pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí.

Podle § 43 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách, ve znění po novele zákonem č.202/2017 Sb. s účinností od 1. 11. 2017, se dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti rozumí zdravotní stav zaměstnance, který není schopen vykonávat práci déle než 180 dnů a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví.

Při výpovědi zaměstnavatele podle § 52 písm. e) zákoníku práce zaměstnanci nepřísluší zákonné odstupné.

Třetí skupinou výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele jsou **subjektivní důvody** na straně zaměstnance, které odůvodňují možnou výpověď ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. f), g) a h) zákoníku práce.

Podle § 52 písm. f) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce se týká nesplňování:

- **předpokladů pro výkon sjednané práce stanovených právními předpisy** – těmito předpoklady je zejména odborná nebo zvláštní odborná způsobilost, trestněprávní bezúhonnost apod. Jde o obecně platné předpoklady na výkon určité práce, vyplývající z právních předpisů. Například zákon č.361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změně některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů, stanoví předpoklady pro udělení řidičského oprávnění. Zaměstnanec, u něhož je řízení motorového vozidla jediným druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě, nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce, pokud o řidičské oprávnění přijde.

- **požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce bez zavinění zaměstnavatele** – tyto požadavky může zaměstnavatel formulovat buď individuálně v pracovních smlouvách, pracovních náplních či příkazech vedoucího zaměstnance anebo hromadně vnitřními předpisy zaměstnavatele. Jde o konkrétní požadavky zaměstnavatele, které vyplývají z konkrétních podmínek u zaměstnavatele na výkon určité práce, například na plnění výkonových norem či plánu prodeje anebo získání počtu zákazníků uzavřením předepsaného počtu smluv.

Pokud spočívá nesplňování požadavků zaměstnavatele v neuspokojivých pracovních výsledcích, musí výpovědi z tohoto důvodu předcházet písemná výzva k jejich odstranění v době 12 posledních měsíců před ní, a to se stanovením přiměřené doby k jejich odstranění. Tato přiměřená doba není obecně stanovena, její délka se odvíjí od druhu vykonávané práce a období, za které je zaměstnavatel schopen pracovní výsledky zhodnotit. Není vyloučeno ani prodloužení této doby v případě, že zaměstnanec z objektivních důvodů nemohl využít části přiměřené doby k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků je možná jen v případech, kdy takových výsledků zaměstnanec dosahuje bez zavinění zaměstnavatele, tj. za podmínky, že mu zaměstnavatel a jeho vedoucí zaměstnanci vytvořili přiměřené pracovní podmínky k dosahování uspokojivých pracovních výsledků.

Neuspokojivé pracovní výsledky mohou být důsledkem jak neschopnosti zaměstnance, tak jeho porušování pracovních povinností. Hodnocení zaměstnavatele, zda pracovní výsledky zaměstnavatele jsou či nejsou uspokojivé, není v případě soudního sporu pro soud závazné.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď **podle § 52 písm. g) zákoníku práce**, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci jsou obsaženy především v různých ustanoveních zákoníku práce – jde například o základní povinnosti zaměstnance (§ 301 zákoníku práce), povinnosti vedoucích zaměstnanců (§ 302

zákoníku práce), zákaz jiné výdělečné činnosti zaměstnance bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele (§ 304 zákoníku práce) a povinnosti zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 106 odst. 4 zákoníku práce). Další povinnosti zaměstnance vztahující se k jím vykonávané práci vyplývají z jiných právních předpisů, z pracovního řádu a jiných vnitřních předpisů zaměstnavatele, které blíže rozvádí zákonné povinnosti zaměstnance podle konkrétních podmínek u zaměstnavatele (pokud s vnitřním předpisem zaměstnavatele byl zaměstnanec řádně seznámen), z pracovní smlouvy – zejména povinnost zaměstnance od vzniku pracovního poměru podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru (§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) a z pokynů nadřízených vedoucích zaměstnanců, vydaných v souladu s právními předpisy.

Rozlišují se tyto tři intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů - **méně závažné** porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů, **závažné** porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů a porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů **zvláště hrubým způsobem**. Definice jednotlivých intenzit porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů neexistuje. Při posuzování intenzity porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů opakovaně judikatura Nejvyššího soudu ČR uvádí, že při zkoumání intenzity porušování pracovní kázně je třeba přihlídnout zejména:

- k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních povinností,
- k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností,
- k míře zavinění zaměstnance,
- ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance,
- k důsledkům porušení povinností zaměstnance pro zaměstnavatele,
- k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu.²⁵

Přitom soud není vázán hodnocením stupně intenzity porušení povinností zaměstnavatele, i kdyby ho provedl předem například v pracovním řádu.

Ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce zahrnuje 3 různé výpovědní důvody. Prvním z nich je výpověď zaměstnavatele v případě, pokud jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením

²⁵ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr: *Personalistka, Dvanáctero správného vedení personální agendy*, 5. akt. vyd., Wolters Kluwer, 2014, 526 s., ISBN 978-80-7478-692-1

podle § 55 odst. 1 písm. a) nebo b) zákoníku práce pro pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok (pokud trestný čin nebyl spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním), nebo na dobu nejméně 6 měsíců, pokud byl trestný čin spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a dále pro porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavatel se může rozhodnout namísto okamžitého zrušení pracovního poměru dát zaměstnanci výpověď.

Druhým z nich je výpověď zaměstnavatele pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zaměstnanci může za závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů doručena výpověď bez předchozího písemného upozornění na možnost výpovědi a rovněž bez předchozího porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Podle judikatury Nejvyššího soudu ČR by za závažné porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci jako důvodu k výpovědi zaměstnavatele bylo možné považovat například:

- účast na nelegální stávce,
- neomluvené zameškání práce,
- provádění soukromých věcí v pracovní době,
- opuštění pracoviště a domluvě o zástupu s jiným zaměstnancem bez

vědomí zaměstnavatele.²⁶

Třetím z nich je výpověď zaměstnavatele pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR každé porušení povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení, je vždy minimálně méně závažným porušením. Přitom kladné hodnocení zaměstnance zaměstnavatelem se zvýšením nebo poskytnutím pohyblivé složky mzdy neznamena, že by s tímto zaměstnancem nemohl být skončen pracovní poměr výpovědí pro soustavné méně závažné porušování povinností.²⁷ Dalšími příklady méně závažného porušení povinnosti vyplývající z právních

²⁶ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr: *Personalistka, Dvanáctero správného vedení personální agendy*, 5. akt. vyd., Wolters Kluwer, 2014, 526 s., ISBN 978-80-7478-692-1

²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016

předpisů s možným následkem písemného upozornění na možnost výpovědi je pozdní příchod do práce či porušení zákazu kouření.

Zákoník práce vymezení soustavnosti porušování neobsahuje, ponechává ho na soudní judikatuře. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku²⁸ potvrdil ustálenou judikaturu v tom, že spatřuje přiměřenou časovou souvislost v tom, že jedno porušení „pracovní kázně“ navazuje na druhé nebo další tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení. Od 1. 1. 2007 (nový) zákoník práce nahradil pojem „pracovní kázně“ pojmem porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce jako další podmínku pro použití tohoto výpovědního důvodu vyžaduje alespoň jedno písemné upozornění na možnost výpovědi (za první či druhé) porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů v době posledních šesti měsíců před dáním výpovědi. Tuto lhůtu nelze zaměňovat s přiměřenou časovou souvislostí pro vymezení soustavnosti porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Pro použití daného výpovědního důvodu musí být naplněny všechny zmíněné okolnosti – tj. nejméně 3 porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, jejich přiměřená časová souvislost a alespoň jedno písemné upozornění na možnost výpovědi v době posledních šesti měsíců před dáním výpovědi.

Podle § 58 odst. 1 zákoníku práce pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. K tomu rozsudek Nejvyššího soudu ČR uvádí, že v případě výpovědi zaměstnavatele pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci neběží dvouměsíční lhůta zvláště pro každé z méně závažných porušení pracovní kázně, ale až od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dověděl o tom méně závažném porušení pracovní kázně, na jehož základě výpověď dává a kterým byla dovršena skutková podstata tohoto důvodu výpovědi.²⁹

²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008

Podle § 58 odst. 2 zákoníku práce stane-li se v průběhu 2 měsíců podle § 58 odst. 1 zákoníku práce jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Podle § 52 písm. h) zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce. Zaměstnanec je podle § 301a zákoníku práce v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinen dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“). Zaměstnavatel je oprávněn provádět u všech zaměstnanců v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti kontroly zdržování se v místě pobytu a dodržování povolených vycházek. Kontroly samotného dodržování léčebného režimu není zaměstnavatel oprávněn zkoumat, to přísluší kontrolorům příslušné správy sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatel může dle § 52 písm. h) zákoníku práce dát zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zvlášť hrubým způsobem povinnost zaměstnance dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění. Ke stupni intenzity porušení některé z těchto dvou povinností zvlášť hrubým způsobem není v současné době dostupná judikatura Nejvyššího soudu ČR. V daném případě by zřejmě muselo jít o úmyslné protiprávní jednání zaměstnance spočívající v nezdržování se v místě pobytu či nedodržování doby a obsahu povolených vycházek v době prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti nejkřiklavějším způsobem, například rekreací či výkonem práce pro jiného zaměstnavatele.

Podle § 57 odst. 1 zákoníku práce pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Podle § 57 odst. 2 zákoníku práce stane-li se v průběhu 1 měsíce podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, předmětem

šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Porušil-li zaměstnanec v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností zaměstnanci snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy v období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti, a to za podmínky, že zaměstnavatel nedá zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce.

3.2.2. Zákaz výpovědi a výjimky ze zákazu výpovědi

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem je ochranou určitých zvláště chráněných skupin zaměstnanců. Cílem této právní úpravy je těmto chráněným skupinám zaměstnanců vyrovnat ztíženou možnost najít práci.

Podle § 53 odst. 1 zákoníku práce se zakazuje dát zaměstnanci výpověď v **ochranné době**, to je:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování

Přitom podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR platí, že je rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat dosavadní práci pro nemoc nebo úraz. Z hlediska zákazu výpovědi není významná skutečnost, jestliže lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem, shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi.³⁰

- při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů

³⁰Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000

vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby

- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou

Výpověď daná zaměstnavatelem v době těhotenství je neplatná, i pokud zaměstnavatel ani zaměstnankyně o těhotenství zaměstnankyně v okamžiku doručení výpovědi nevěděli.

- v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Podle § 53 odst. 2 zákoníku práce byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Zákaz výpovědi platí, i pokud zaměstnanec o začátku ochranné doby zaměstnavatele neinformoval, rozhodující je vždy skutečný stav.

Je možný i souběh ochranných dob jednoho zaměstnance. V takovém případě se výpovědní doba prodlužuje o tu ochrannou dobu, která skončí naposled.

Všichni zaměstnanci v ochranné době jsou chráněni před výpovědí zaměstnavatele podle § 52 písm. c) zákoníku práce, tj. pro nadbytečnost zaměstnance, podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance a podle § 52 písm. f) zákoníku práce pro nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy nebo požadavků zaměstnavatele pro výkonu práce.

Ze zákazu výpovědi jsou podle ust. § 54 zákoníku práce stanoveny **výjimky** v případech, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat další trvání pracovního poměru zaměstnance. Zákaz výpovědi zaměstnavatele se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) zákoníku práce, tj. pro zrušení zaměstnavatele nebo jeho části anebo pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části; to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b) zákoníku práce, tj. pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána

Pokud jde o výpověď zaměstnavatele podle § 52 písm. a) zákoníku práce, tj. pro zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, tak před ní nejsou chráněni žádní zaměstnanci.

- pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) zákoníku práce, tj. pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části; to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou

- z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou)

Před výpovědí zaměstnavatele podle § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu, pro který zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr (tj. pro porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem anebo jeho pravomocného odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok či pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců), jsou chráněny zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanci na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Pokud zaměstnavatel má důvod, pro který může okamžitě zrušit pracovní poměr, platí, že pokud byla dána výpověď zaměstnankyni před nástupem mateřské dovolené, skončí výpovědní doba spolu s mateřskou dovolenou a pokud byla dána výpověď zaměstnanci před

nástupem rodičovské dovolené v rozsahu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, skončí výpovědní doba spolu s touto rodičovskou dovolenou.

- pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g) zákoníku práce] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h) zákoníku práce]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanci na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, jsou chráněni jednak před výpovědí zaměstnavatele podle § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu závažného porušení nebo soustavného méně závažného porušování povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a jednak před výpovědí podle § 52 písm. h) zákoníku práce pro porušení povinnosti v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.³¹

3.2.3. Odstupné ze zákonných výpovědních důvodů

Odstupné je finanční kompenzací poskytovanou zaměstnavatelem za účelem snížení nepříznivých důsledků propuštění pro zaměstnance. Odstupné ze zákonných výpovědních důvodů je poskytováno při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce - tj. jednak z tzv. organizačních důvodů pro zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a nadbytečnost zaměstnance a jednak pro pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí či překročení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti a při rozvázání pracovního poměru dohodou z těchto důvodů.

³¹ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*, 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, ISBN 978-80-7554-132-1.

Podle § 67 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce (tj. pro zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a nadbytečnost zaměstnance) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

- 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,
- součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a výše uvedeného jednonásobku, dvojnásobku či trojnásobku jeho průměrného výdělku podle délky trvání pracovního poměru zaměstnance, jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 zákoníku práce. V tomto případě jde o možnost sjednanou výhradně v kolektivní smlouvě započítat až 120 hodin práce přesčas odpracovaných v kontu pracovní doby do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období po jejím výkonu jako tzv. plusové hodiny. Pokud by došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů v době, kdy zaměstnanec v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období čerpá náhradní volno do nejvýše 120 hodin práce přesčas v předchozím vyrovnávacím období, tak by mu příslušelo zákonné odstupné ve výši celkem čtyřnásobku, pětinásobku nebo šestinásobku jeho průměrného výdělku.

Podle § 67 odst. 3 zákoníku práce se pro účely odstupného průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek. Způsob jeho výpočtu upravují § 351 a násl. zákoníku práce.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

Podle § 13 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, úředníkovi, s nímž územní samosprávný celek rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, vedle odstupného podle § 67 a 68 zákoníku práce náleží další odstupné ve výši:

- dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 10 let pracovního poměru,
- trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 15 let pracovního poměru,
- čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 20 let pracovního poměru.

Do doby trvání pracovního poměru se přitom započítává pouze doba trvání pracovního poměru úředníka po 24. listopadu 1990 u územního samosprávného celku, který rozváže s úředníkem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, u jiného územního samosprávného celku nebo u správního úřadu, a to za podmínky, že v tomto pracovním poměru byly v převážném rozsahu vykonávány správní činnosti a přitom se nezapočítává doba pracovního poměru, který byl vedlejším pracovním poměrem (dle předchozí právní úpravy zákona č.65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, platné do 31. 12. 2006).

Podle § 339a odst. 1 zákoníku práce pokud byla výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokud by soud pravomocně rozhodl, že k takovému podstatnému zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností či přechodu výkonu práv a povinností opravdu došlo, vzniká zaměstnanci podle § 339a odst. 2 zákoníku práce právo na odstupné podle § 67 odst. 1 zákoníku práce stejně jako při výpovědi nebo dohodě z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Podle § 67 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d)

zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů (tj. nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice), přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Toto odstupné zaměstnanci nepřísluší, pokud se zaměstnavatel zcela zproští své povinnosti podle § 270 odst. 1 zákoníku práce tím, že prokáže, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy.

Nad rámec zákonného odstupného může zaměstnavatel poskytnout ještě smluvní odstupné, které lze sjednat v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele anebo individuálně v pracovní smlouvě, manažerské smlouvě či dohodě o rozvázání pracovního poměru. Přitom však zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení vůči zaměstnancům, kteří vykonávají stejný druh práce.

Z celkové výše odstupného vyplaceného zaměstnavatelem ze zákonných důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce včetně jeho případného smluvního zvýšení na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele anebo pracovní smlouvy, manažerské smlouvy či dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel neprovádí odvody sociálního a zdravotního pojištění.

Podle § 67 odst. 4 zákoníku práce je odstupné zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Pokud bude zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je podle § 68 odst. 1 zákoníku práce povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu

kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby uvedené v § 68 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnanec nemusí vracet odstupné nebo jeho poměrnou část jen v případě, že by před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, vykonával pro zaměstnavatele práci na základě dohody o provedení práce.

Výplata odstupného ve výše uvedených případech je jen jednou z povinností zaměstnavatele. V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru má zaměstnavatel řadu dalších povinností - např. povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců v případech rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů (v ostatních případech rozvázání pracovního poměru bez náhrady mzdy nebo platu) podle bodu 11. přílohy nařízení vlády č.590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, vyplatit zaměstnanci společně s jeho poslední mzdou nebo platem náhradu mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou podle § 222 odst. 2 zákoníku práce, vystavit potvrzení o zaměstnání podle § 313 zákoníku práce a na žádost zaměstnance vydat posudek o pracovní činnosti podle § 314 zákoníku práce.

3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je možné pouze výjimečně, ze dvou v § 56 odst. 1 zákoníku práce taxativně vymezených důvodů, kdy nelze po zaměstnavateli požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance nadále trval. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance jen tehdy

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele může být **pravomocné odsouzení zaměstnance k delšímu nepodmíněnému trestu odnětí svobody**. V případě trestného činu nespáchaného při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním jde o dobu delší než 1 rok. Pokud však byl trestný čin spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jde o dobu alespoň 6 měsíců.

V případě trestného činu nespáchaného při plnění pracovních úkolů se zaměstnavatel o pravomocném odsouzení svého zaměstnance často nedozví, protože není účastníkem trestního řízení, a soud vůči zaměstnavateli nemá o pravomocném odsouzení jeho zaměstnance žádnou oznamovací povinnost.

Pokud trestný čin byl spáchán při plnění pracovních úkolů, tak se zaměstnavatel o pravomocném odsouzení obvykle dozví. Kratší délka nepodmíněného trestu v délce nejméně 6 měsíců je odůvodněna tím, že se trestný čin vztahuje k závazku plnění pracovních úkolů vyplývajícím zaměstnanci z pracovního poměru. Tuto kratší délku nepodmíněného trestu odnětí svobody nelze uplatnit v případech, kdy zaměstnanec sice spáchal trestný čin při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ale pro jiného zaměstnavatele.

Rozsudek soudu musí být vždy pravomocný, po vyčerpání všech řádných opravných prostředků (odvolání).

Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance pro nedbalostní trestný čin ani v případě, že byl soudem uložen podmíněný či jiný trest anebo i trest nepodmíněný pod spodní hranicí délek stanovených v § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Podle judikatury Nejvyššího soudu ČR by za **porušení povinnosti zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem** podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce bylo možné považovat například:

- hrubý a vulgární útok zaměstnance vůči zákazníkovi zaměstnavatele,
- výkon výdělečné činnosti shodně s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- nedovolená manipulace a majetkem zaměstnavatele, jeho odcizení,
- podávání důvěrných informací spadajících pod pojem „obchodního tajemství“ třetí osobě, a to přes výslovný zákaz zaměstnavatele,
- déletrvající neomluvená absence zaměstnance.³²

Z rozsudků Nejvyššího soudu ČR k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem pro porušení povinnosti zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem podle § 55 odst. 1 písm. b)

³² CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr: *Personalistka, Dvanáctero správného vedení personální agendy*, 5. akt. vyd., Wolters Kluwer, 2014, 526 s., ISBN 978-80-7478-692-1

zákoníku práce mne zaujaly rozsudky týkající se útoků na majetek zaměstnavatele, ať už přímých nebo i nepřímých.

Pokud jde o přímý útok na majetek zaměstnavatele, tak Nejvyšší soud ČR posoudil pokus pomocné kuchařky bez předchozího dovolení zaměstnavatele odcizit ze svého pracoviště pro svou osobní či jinou potřebu potraviny, které zbyly po vydání oběda v domově seniorů, jako přímý útok na majetek zaměstnavatele bez ohledu na to, že tyto potraviny byly převážně určeny k likvidaci.³³

Příkladem nepřímého útoku na majetek zaměstnavatele je případ zaměstnance, který do docházkového systému nejprve zaznamenal příchod na pracoviště, které následně opustil a zbývající pracovní dobu strávil mimo pracoviště a zabýval se soukromými záležitostmi. Krátce před koncem své pracovní doby se zaměstnanec na své pracoviště vrátil a označil svůj odchod z pracoviště tak, jako kdyby celou pracovní dobu vykonával práci na svém pracovišti. Nejvyšší soud ČR konstatoval, že se v daném případě jednalo nepřímý útok na majetek zaměstnavatele ve formě pokusu odčerpat část majetku zaměstnavatele (mzdu za neodpracovanou pracovní dobu) bez odpovídajícího protiplnění (výkonu práce v pracovní době).³⁴

Nejvyšší soud opakovaně dospěl k závěru, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) anebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a dostatečně odůvodňuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.

Podle § 58 odst. 1 zákoníku práce pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny (tzv. subjektivní lhůta), nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl (tzv. objektivní lhůta).

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

Podle § 58 odst. 2 zákoníku práce stane-li se v průběhu 2 měsíců podle § 58 odst. 1 zákoníku práce jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření – zde je o tzv. subjektivní lhůtu.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR, pokud je tímto jiným orgánem orgán činný v trestním řízení, stává se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, předmětem šetření tohoto orgánu od okamžiku sepsání záznamu o zahájení trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin (ne tedy okamžikem trestního oznámení).³⁵

Subjektivní i objektivní lhůta musí být souběžně (kumulativně) dodrženy. Jedná se o prekluzivní (propadnou) lhůtu, která má za následek zánik práva. Podle § 330 zákoníku práce uplynutím lhůty v ustanovení § 58 zákoníku práce dochází k zániku práva. Pokud bylo právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, soud přihledne k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

Podle § 55 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Podle § 61 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen okamžité zrušení pracovního poměru předem projednat s odborovou organizací. Příslušnosti této odborové organizace se věnují v kapitole 3.2 své diplomové práce, kdy tato povinnost zaměstnavatele je stejná i u výpovědi dané zaměstnavatelem. Pokud jde o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je podle § 61 odst. 2 zákoníku práce k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Možnému postupu při odmítnutí souhlasu odborové organizace se věnují v kapitole 3.2 své diplomové práce, kdy je stejný i u výpovědi dané zaměstnavatelem.

Okamžité zrušení pracovního poměru, které již bylo doručeno zaměstnanci, nemůže být zaměstnavatelem vzato zpět. Může být negováno jen dohodou o narovnání stran pracovního poměru nebo rozhodnutím soudu, kterým byla určena jeho neplatnost.

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3346/2017

4. Rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním zaměstnance

Zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr jednostranným právním jednáním podle § 48 odst. 1 písm. b) až d) zákoníku práce výpovědí, okamžitým zrušením anebo zrušením ve zkušební době. Ve všech třech případech jednostranného právního jednání zaměstnanec musí provést rozvázání pracovního poměru jen písemnou formou, jinak se k němu nepřihlíží. V případě nedodržení písemné formy se jedná se o zdánlivé právní jednání podle § 551 až 554 občanského zákoníku a pracovní poměr zaměstnance trvá nadále. Zaměstnavatel je v takovém případě povinen plnit svou povinnost podle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce a přidělovat zaměstnanci nadále práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec je povinen podle § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce podle pokynů zaměstnavatele takovou práci osobně konat.

Pokud jde o doručování výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru anebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance, tak zde platí podmínky pro doručování písemnosti určených zaměstnavateli zaměstnancem, uvedené v ustanovení § 337 zákoníku práce, které jsem již popsal a rozebral v kapitole 1.2 této diplomové práce.

4.1. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnancem

Ujednání o zkušební době patří mezi fakultativní náležitosti pracovní smlouvy. Pokud byla zkušební doba platně sjednána písemně nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance, tak zaměstnanec může jednostranným právním jednáním písemně zrušit pracovní poměr ve zkušební době.

Podle § 66 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnanec zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době vyžaduje § 66 odst. 2 zákoníku písemnou formu.

4.2. Výpověď daná zaměstnancem

4.2.1. Výpověď zaměstnance bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu

Zaměstnanec může na rozdíl od zaměstnavatele dát výpověď z pracovního poměru kdykoliv a z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, podle § 50 odst. 3 zákoníku práce.

Možnost zaměstnance dát zaměstnavateli kdykoliv výpověď i bez uvedení důvodu byla v právní úpravě zákoníku práce obsažena již od 1. 1. 1966, kdy nabyl účinnosti tehdejší zákon č.65/1965 Sb. Jde o uplatnění zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance na rozdíl od zaměstnavatele, který takovou možnost dát zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodu nemá.

4.2.2. Výpověď zaměstnance v souvislosti přechodem práv a povinností nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Možnost výpovědi zaměstnance v souvislosti přechodem práv a povinností nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přinesla s účinností od 1. 1. 2012 tzv. velká novela zákoníku práce zákonem č.365/2011 Sb. Jde o jediný specifický důvod výpovědi ze strany zaměstnance, který zaměstnanci umožňuje, aby nemusel přejít k přejímajícímu zaměstnavateli, pokud o to nemá zájem. Jde o aplikaci zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Uplatnění tohoto výpovědního důvodu je na svobodné vůli zaměstnance.

Podle § 51a zákoníku práce byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jedná se podle § 51 zákoníku práce o výjimku z obecné délky výpovědní doby, která činí nejméně 2 měsíce. Jde o zvláštní způsob zkrácení výpovědní doby tak, aby skončila ještě dnem předcházejícím dni přechodu práv a povinností. Zaměstnanci tak umožňuje, aby k přejímajícímu zaměstnanci vůbec nenastoupil a nezačal pro něho vykonávat práci.

Platná právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je harmonizována se směrnicí Rady Evropy 2001/23/ES ze dne 12.3.20001 o sblížení právních předpisů členských států, týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je možné pouze výjimečně, ze dvou taxativně v § 56 odst. 2 zákoníku práce vymezených důvodů, kdy nelze po zaměstnanci požadovat, aby pracovní poměr nadále trval. Podle § 56 odst. 2 písm. a) a b) zákoníku práce zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže

- podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce,
- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1 zákoníku práce).

Důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance může být **nepřevedení zaměstnance na jinou pro něho vhodnou práci** do 15 dnů poté, co zaměstnavateli byl předložen lékařský posudek smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb či rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, podle kterého zaměstnanec nemůže vykonávat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví.

Od předložení takového lékařského posudku či rozhodnutí není zaměstnanec povinen vykonávat dosavadní práci a zaměstnavatel je podle § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce povinen převést zaměstnance na jinou práci. Do doby převedení na jinou práci či rozvázání pracovní poměru zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného výdělku, protože v daném případě jde o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce.

Pokud zaměstnavatel nesplnil svou zákonnou povinnost a zaměstnance nepřevodil na jinou vhodnou práci do 15 dnů poté, co mu byl předložen lékařský posudek smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb či rozhodnutí příslušného správního orgánu a ani nedošlo k rozvázání pracovního poměru, tak může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.

Dalším důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance může být skutečnost, že mu **zaměstnavatel nevyplatil celou mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy**

či platu (např. za dovolenou či za svátek) a podle platné právní úpravy s účinností od 1. 1. 2012 na základě tzv. velké novely zákoníku práce zákonem č.365/2011 Sb. i jakoukoli jejich část (např. za příplatek za práci přesčas, příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí či pohyblivou složku mzdy, na kterou zaměstnanci prokazatelně vzniklo právo).

Podle § 141 odst. 1 zákoníku práce jsou mzda nebo plat splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Podle § 109 odst. 1 zákoníku práce právo na mzdu nebo plat vzniká za vykonanou práci. Obdobím splatnosti mzdy, platu nebo jakékoliv jejich složky je tedy celý kalendářní měsíc, následující po měsíci, ve kterém zaměstnanec vykonal práci. V rámci tohoto období splatnosti je sice zaměstnavatel podle § 141 odst. 3 zákoníku práce povinen sjednat, stanovit nebo určit termín výplaty mzdy nebo platu, ale tento výplatní termín nemá vliv na běh lhůty pro možné okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.

Pořádková 15denní lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy či platu nebo náhrady anebo jakékoliv jejich části začíná běžet až marným uplynutím období splatnosti, kterým je celý kalendářní měsíc až do jeho skončení, který následuje po měsíci, ve kterém zaměstnanec pracoval.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance není dán, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo náhradu mzdy nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy nebo její náhrady, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.³⁶ Pokud by zaměstnavatel bez zbytečného odkladu chybu neodstranil a nezjednal nápravu, případně by ji nebyl připraven odstranit, tak může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.

Podle § 59 zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl (tzv. subjektivní lhůta), nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (tzv. objektivní lhůta). Subjektivní i objektivní lhůta musí být souběžně (kumulativně) dodrženy. Jedná se o prekluzivní (propadnou) lhůtu, která má za následek zánik práva.

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3676/2010

Podle § 56 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr (a to jak z důvodu nepřevedení zaměstnance na jinou pro něho vhodnou práci do 15 dnů poté, co zaměstnavateli byl předložen lékařský posudek smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb či rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, tak z důvodu nevyplacení mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakékoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti) přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3 zákoníku práce, dle kterého se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek. Při nejčastější délce výpovědní doby 2 měsíců tedy zaměstnanci přísluší náhrada mzdy či platu ve výši dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

K náležitostem tohoto právního jednání patří jeho povinná písemná forma, vyličení skutkového stavu a jeho právní kvalifikace.

Nejvyšší soud ČR opakovaně konstatoval, že doručené okamžité zrušení pracovního poměru nemůže být vzato zpět. Může být negováno jen dohodou o narovnání stran pracovního poměru nebo rozhodnutím soudu, kterým byla určena jeho neplatnost. Nejvyšší soud ČR odmítl, aby smlouvy a jiná právní ujednání byla vykládána z důvodu základní zásady zákoníku práce – zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance – příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele.³⁷

³⁷ např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017

5. Zrušení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Podle § 77 odst. 2 písm. g) zákoníku práce na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neplatí úprava pro výkon práce v pracovním poměru, pokud jde o skončení pracovního poměru. Pro zrušení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr platí zvláštní právní úprava, která obsahuje nižší míru právní regulace, než platí pro pracovní poměr.

V dohodě o provedení práce či dohodě o pracovní činnosti je možné mezi smluvními stranami výslovně sjednat způsob jejich zrušení, např. odstoupením do 3 dnů ode dne doručení druhé smluvní straně. Pokud zaměstnanec a zaměstnavatel nevyužijí této možnosti a výslovně nesjednají způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, tak je možné ho podle § 77 odst. 4 zákoníku práce zrušit dohodou smluvních stran, výpovědí anebo okamžitým zrušením za podmínek v něm stanovených.

V případě dohody jako jediného dvoustranného právního jednání, vyžadujícího souhlasu zaměstnance a zaměstnavatele, dochází ke zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti ke sjednanému dni.

Výpověď může být dána zaměstnancem nebo zaměstnavatelem z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně (např. v případě výpovědi doručené 1. listopadu 2018 uplyne výpovědní doba 15. listopadu 2018).

Okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (tj. z důvodů uvedených v § 55 a § 56 zákoníku práce). Okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se věnuji v kapitole 3.3 své diplomové práce, okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance pak v kapitole 4.3 své diplomové práce.

Pro zrušení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží. V případě nedodržení písemné formy se jedná se o zdánlivé právní jednání (podle § 551 až 554 občanského zákoníku), ke kterému se nepřihlíží. V takovém případě např. jen ústního prohlášení jedné smluvní strany o zrušení dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti trvá právní vztah založený dohodou o

provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti nadále, a pokud druhá smluvní strana má zájem na zrušení tohoto právního vztahu, tak jí nezbývá, než aby sama písemnou formou buď v dohodě sjednaným způsobem zrušení anebo výpovědí podle § 77 odst. 4 písm. b) zákoníku práce s patnáctidenní výpovědní dobou tento právní vztah zrušila.

6. Následky vad jednostranných právních jednání vedoucích k rozvázání pracovněprávních vztahů

Jednostranná právní jednání zaměstnavatele nebo zaměstnance směřující k rozvázání pracovního poměru či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti) mohou mít vady. Následkem těchto vad může být neplatnost takových právních jednání.

Právní jednání, spočívajícího v rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době se považuje za platné, pokud se ten, kdo je takovým právním jednáním dotčen nedovolá jeho neplatnosti – jedná o tzv. **relativní neplatnost** právního jednání.

Podle § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Pokud chce zaměstnavatel nebo zaměstnanec zabránit právním účinkům z rozvázání pracovního poměru, musí v uvedené prekluzivní (propadné) lhůtě podat žalobu na určení, že dané právní jednání k rozvázání pracovního poměru je neplatné.

Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí podle § 69 odst. 1 zákoníku práce, že jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Taková náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Pokud přesahuje celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může podle § 69 odst. 2 zákoníku práce soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit. Jedná se o tzv. moderační právo soudu - soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil. Důležitou roli při takovém rozhodování soudu hraje, zda zaměstnanec mezitím dosahoval stejného nebo vyššího výdělku než u zaměstnavatele nebo takové zaměstnání bezdůvodně nepřijal a z jakého důvodu tak učinil.

Pokud zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí tzv. právní fikce, že pokud se

zaměstnavatel se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, pracovní poměr skončí dohodou

- pokud byla dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- pokud byl pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Pokud dal zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, platí podle § 70 odst. 1 zákoníku práce, že pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

Pokud rozvázal zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí podle § 70 odst. 1 zákoníku práce tzv. právní fikce, že pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že pracovní poměr skončí dohodou

- pokud byla dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- pokud byl pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

V těchto případech nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

Uplatnit tzv. relativní neplatnost rozvázání dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti soudní žalobou do 2 měsíců ode dne jejich skončení není možné. Vyplývá to z dikce ust. § 72 zákoníku práce, které se týká jen neplatnosti rozvázání pracovního poměru a dále z ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého právní úprava pro výkon práce v pracovním poměru se nevztahuje na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud jde o skončení pracovního poměru.

Výše uvedená ustanovení zákoníku práce se neuplatní v případě, kdy je jednostranné právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neplatné z důvodu jeho zdánlivosti. Zákoník práce vyžaduje, aby všechna jednostranná právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti byla provedena písemně, jinak se k nim nepřihlíží.

Podle § 551 až § 554 (nového) občanského zákoníku se účinností od 1. 1. 2014 jedná o **zdánlivé právní jednání**, pokud:

- není dodržena písemná forma výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době a jde tedy jen o ústní projev zaměstnance nebo zaměstnavatele. Blíže se věnuji zdánlivému právnímu jednání při nedodržení jeho písemné formy v kapitole 2.3 své diplomové práce;
- chybí vůle jednající osoby – zaměstnance nebo zaměstnavatele,
- není zjevně projevona vážná vůle,
- nelze obsah právního jednání zjistit pro jeho nesrozumitelnost nebo neurčitost.

V případech zdánlivého právního jednání se smluvní strana pracovního poměru, vůči níž takové jednání směřuje, nemusí domáhat jeho neplatnosti soudní žalobou. Zdánlivé právní jednání totiž neexistuje a nepřihlíží se k němu. Pracovní poměr tak trvá nadále a zaměstnavatel je podle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce povinen přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec je podle § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce.

Závěr

Po prostudování platné právní úpravy rozvázání pracovního poměru, návrhů jejích možných změn, judikatury Nejvyššího soudu ČR, odborné literatury, internetových zdrojů i na základě svých prvních zkušeností z praxe předkládám návrhy „*de lege ferenda*“ o případných změnách příslušné právní úpravy a jejích možných dopadech do praxe.

Pokud jde o návrhy změn v oblasti doručování pracovněprávních písemností s navrženou účinností od 1. 7. 2019 v rámci návrhu nové novely zákoníku práce, tak by jejich přijetí podle mého názoru přineslo výrazné zjednodušení dosud příliš komplikovaného doručování výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele podle platné právní úpravy a judikatury Nejvyššího soudu ČR.

Pokud zaměstnanci nelze doručit tyto písemnosti na pracovišti zejména z důvodu jeho neomluvené absence, tak je podle mého názoru adekvátní navrhované zrušení povinnosti zaměstnavatele doručovat písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou v jeho bytě. Zaměstnavateli je tímto dosud určeným způsobem doručování zbytečně zatěžován, a navíc zaměstnanec nemusí umožnit vstup do svého bytu, protože má ústavní právo na ochranu soukromí. Z pohledu zaměstnavatele lze jen přivítat navrhovanou možnost jeho volby doručování mezi doručováním prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací v případech, pokud není možné doručit písemnost zaměstnanci na pracovišti.

Pozitivně hodnotím návrh na úpravu povinnosti zaměstnavatele při doručování písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb doručovat jen na adresu, kterou zaměstnanec oznámil písemně zaměstnavateli. Vhodné by zřejmě bylo ještě výslovné umožnění sdělení adresy zaměstnance i jeho e-mailovou zprávou na e-mailovou adresu předem určenou zaměstnavatelem.

Pokud jde o sjednocení délky úložní doby při doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb se lhůtou uvedenou v poštovních podmínkách České pošty s. p. na 15 kalendářních dnů od písemného oznámení neúspěšného doručení a vyzvání k vyzvednutí zásilky na poště, tak podle mého názoru by bylo vhodné tuto lhůtu zkrátit např. na 7 kalendářních dnů a začátek této lhůty stanovit od okamžiku předání písemnosti zaměstnavatelem provozovateli poštovních služeb, aby zaměstnavatel nemusel složitě zjišťovat, kdy k neúspěšnému doručení písemnosti došlo.

Návrh na způsob doručování těchto písemností zaměstnavatele do datové schránky zaměstnance je podle mého názoru nadbytečný, protože podmínkou je předchozí souhlas zaměstnance s tímto způsobem doručování a samotná skutečnost, že málokterý zaměstnanec takovou datovou schránku má.

Jako správný hodnotím návrh právní fikce doručení písemnosti zaměstnance určené zaměstnavateli v případě, kdy zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, zapsaném v obchodním rejstříku.

V rámci předložených pozměňovacích návrhů k nepřijatému návrhu tzv. koncepční novely zákoníku práce mne zaujal návrh na zkrácení výpovědní doby na dobu nejméně 1 měsíce. Podle mého názoru by zkrácení nejnižší zákonné délky výpovědní doby přineslo větší flexibilitu na trhu práce a snížilo by jednak množství případů, kdy zaměstnanec po vlastní výpovědi či výpovědi zaměstnavatele zvolí tzv. útěk do dočasné pracovní neschopnosti anebo přestane svou dosavadní práci vykonávat kvalitně a včas a jednak množství případů, kdy zaměstnavatel nepřetržitě kontroluje plnění všech pracovních úkolů zaměstnancem v průběhu jeho výpovědní doby. Zaměstnavatelé by pak zřejmě častěji využívali možnost sjednat výpovědní dobu s některými zaměstnanci oboustranně delší, zejména u druhů práce vyžadující vyšší či speciální kvalifikaci anebo u vedoucích zaměstnanců.

Další z předložených pozměňovacích návrhů k nepřijatému návrhu tzv. koncepční novely zákoníku práce obsahoval významné zvýšení odstupného při rozvázání pracovního poměru při výpovědi danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, a to namísto jednonásobku až trojnásobku průměrného měsíčního výdělku na jeho dvojnásobek, trojnásobek nebo pětinásobek podle doby trvání pracovního poměru. S tímto návrhem souhlasím, protože řada větších zaměstnavatelů již v současné době na základě kolektivních smluv či vnitřních předpisů vyplácí vyšší než zákonné odstupné a řada okolních zemí Evropské unie má zákonnou výši odstupného podle doby trvání pracovního poměru na vyšší úrovni než Česká republika.

V rámci projednání nepřijatého návrhu tzv. koncepční novely zákoníku práce se objevil návrh na zavedení možnosti zaměstnavatele dát výpověď zaměstnanci bez uvedení důvodu, kdy nelze po zaměstnavateli požadovat, aby ho zaměstnával s tím, že by zaměstnanci bylo vyplaceno odstupné ve výši šestinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. V tomto případě nejde o v minulosti diskutovanou možnost výpovědi bez uvedení důvodu. Domnívám se, že splnění podmínky, že nelze po zaměstnavateli požadovat další zaměstnávání zaměstnance, by mohlo být předmětem soudních sporů, kde by bylo velmi složité

prokazováno. Odstupné ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance je podle mého názoru nepřiměřené. Na jedné straně by hrozilo, že by někteří zaměstnavatelé využívali takové případné nové možnosti k rozvázání pracovního poměru a porušovali zásadu zákonné ochrany postavení zaměstnance. Na straně druhé však zaměstnavatelé často hledají způsob, jak rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků bez toho, že by soustavně méně závažně porušoval či závažně či zvláště hrubým způsobem porušil své povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k jím vykonávané práci. Nalézt přiměřenou úroveň ochrany zaměstnanců jako slabší strany pracovního poměru a zároveň umožnit zaměstnavatelům rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci, kteří nedosahují alespoň uspokojivých pracovních výsledků, je velmi obtížné.

Pokud by bylo v budoucnu případně schváleno výše uvedené zvýšení zákonné výše odstupného při rozvázání pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů a zároveň zavedena možnost výpovědi zaměstnavatele bez uvedení důvodu, tak by podle mého názoru vhodnou výší odstupného u výpovědi zaměstnavatele bez uvedení důvodu mohl být jednonásobek až trojnásobek průměrného měsíčního výdělku podle doby trvání pracovního poměru zaměstnance (ve stejné výši jako je tomu v současné právní úpravě při rozvázání pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů).

Dalšími předloženými pozměňovacími návrhy k nepřijatému návrhu tzv. koncepční novely zákoníku práce bylo snížení minimální výše zákonného odstupného při výpovědi anebo dohodě o rozvázání pracovního poměru z důvodu dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance pro pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení touto nemocí z dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku buď na šestinásobek průměrného měsíčního výdělku anebo na úroveň zákonného odstupného při propouštění z organizačních důvodů. Zaměstnavatelé se podle soudní judikatury v těchto případech často brání výplatě odstupného ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Je to zejména z důvodu, že příslušná pojišťovna, u které jsou zaměstnavatelé pojištěni z důvodu své odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, zaměstnavateli neuhradí vyplacené odstupné. Protože zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k dosavadní práci z důvodu jeho pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí je velkým zásahem do jeho života i příjmů, tak bych doporučoval zachovat zákonnou výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku a náklady zaměstnavatelů snížit tím, že bych příslušnou změnou právní úpravy zákonného pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání doplnil povinnost pojišťoven Kooperativa a.s. a Česká pojišťovna, a.s. uhradit zaměstnavatelům v těchto případech zákonnou výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Podle mého názoru by bylo dále třeba odstranit legislativní mezeru a zavést oznamovací povinnost soudů vůči jednotlivým zaměstnavatelům o pravomocném odsouzení jejich zaměstnanců v případě trestného činu nespáchaného při plnění pracovních úkolů.

Při všech zvažovaných změnách je evidentně tím nejtěžším úkolem docílit vyváženosti budoucí právní úpravy při zachování základních zásad pracovněprávních vztahů, zejména zásady ochrany právního postavení zaměstnance.

Seznam zkratek

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

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

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

Sp. zn. – spisová značka

tj. – to je

tzv. – tak zvaný

ust. – ustanovení

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

ADAMOVI, Marie *Aplikace nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, Práce a mzda 7-8/2015*. Dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz>.

ARADSKÁ, Daša, KOKTOVÁ Alena (AK RandlPartners) 63393. *Nejvyšší soud se vyjádřil k otázce hromadného propouštění*. © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo, 2010. Dostupný z www.epravo.cz.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. v Praze: C. H. Beck, 2014, xxviii, 464 s., (Academia iuris), ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015

BUKOVJAN, P. *Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech*. Práce a mzda 9/2011, © Wolters Kluwer ČR, 2011. Dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz>.

BUKOVJAN, P. *Výpověď pro soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“* Práce a mzda 12/2012, © Wolters Kluwer ČR, 2012. Dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz>.

FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání. Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vyd. v Ostravě: KEY Publishing s.r.o., 2010, 106 s., ISBN 978-80-7418-088-0.

HAVLÍK, Antonín: *Nad doručováním písemností v pracovním právu – návrh řešení*. Práce a mzda 4/2013, © Wolters Kluwer ČR, 2013. Dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz>.

HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 2. 2018*. 11. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2018, 1 294 s., ISBN 978-80-7554-115-4.

HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*, 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, ISBN 978-80-7554-132-1.

HŮRKA, P.; NOVÁK, O.; VRAJÍK, M. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Praha: Nakladatelství ANAG, 2012.

CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr: *Personalistka, Dvanáctero správného vedení personální agendy*, 5. akt. vyd., Wolters Kluwer, 2014, 526 s., ISBN 978-80-7478-692-1

JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Nový zákoník práce v praxi*, pravidelně aktualizováno, Verlag Dashofer, 2006 – 2018, ISBN 1802-1360

JOUZA, Ladislav *Smlouvy a dohody v pracovněprávních vztazích podle NOZ*, Práce a mzda 5/2016. Dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz>.

ŠETŘILOVÁ, Jana (Glatzová & Co.) 97907. *Přetrvávající hrozba pro zaměstnavatele: Jak*

účinně doručit výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který se nedostavuje do práce? ©epravo.cz, a.s., 2015, ISSN 1213-189X. Dostupný z www.epravo.cz.

ŠKUBAL, Jaroslav, VEJSADA, Daniel (PRK Partners) ID:105475 *Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 6. díl.* ©epravo.cz, a.s., 2017. Dostupný z www.epravo.cz.

ŠKUBAL, Jaroslav, VEJSADA, Daniel (PRK Partners) ID:105664 *Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 7. díl.* ©epravo.cz, a.s., 2017. Dostupný z www.epravo.cz.

VALÍČEK, Adam94107. *Úplata jako důsledek výkonu závislé práce* © EPRAVO.CZ – Sbírnka zákonů, judikatura, právo, 2014. Dostupný z www.epravo.cz.

VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; HŮRKA, P.; RANDLOVÁ, N.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář. 5. Vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2015

2. Seznam použitých právních 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.373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

3. Seznam použité judikatury

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013-35 Dostupný z <http://www.nssoud.cz/>

Rozsudek Ústavního soudu ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II ÚS 249/97
Dostupný z <http://www.usoud.cz/>

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2481/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2070/2005

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2584/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdo 1053/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1352/2003

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2457/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2243/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3346/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3676/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017

Výše uvedené rozsudky Nejvyššího soudu ČR dostupné z <http://www.nsoud.cz/>

Rozvázání pracovněprávních vztahů na základě jednostranného právního jednání

Abstrakt

Tato závěrečná práce pojednává o tématu rozvázání pracovněprávních vztahů na základě jednostranného právního jednání. Jejím cílem je poskytnout náhled do současné právní úpravy pracovního práva v České republice a představit komplexní přehled způsobů rozvázání pracovněprávních vztahů na základě jednostranného právního jednání s využitím platných právních předpisů, právní literatury a judikatury. Tato závěrečná práce je založena na prostudování odborné literatury a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, Nejvyššího správního soudu České republiky a Ústavního soudu.

Má závěrečná práce ve své první části vysvětluje terminologii pracovněprávních vztahů, pracovní smlouvy, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Hlavní část analyzuje platnou právní úpravu zákoníku práce a současnou soudní judikaturu v oblasti rozvázání pracovněprávních vztahů na základě jednostranného právního jednání ze strany zaměstnance a zaměstnavatele, které ke své platnosti vyžadují písemnou formu. Hlavní část je věnována výpovědi, okamžitému zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Tato část obsahuje rovněž výpovědní důvody při výpovědi ze strany zaměstnavatele a výjimky ze zákazu výpovědi u těchto jednotlivých výpovědních důvodů. Věnuji se i zdánlivému právnímu jednání a jeho důsledkům.

Následující část závěrečné práce se věnuje vadám právního jednání a jejich účinkům.

V závěru práce na základě shrnutí platné právní úpravy českého práva, analýzy soudních rozsudků v oblasti rozvázání pracovněprávních vztahů a dosud neschváleného návrhu novely zákoníku práce a vlastních názorů překládám návrhy „*de lege ferenda*“, obsahující doporučení potřebných změn současné právní úpravy jednostranných právních jednání zaměstnance a zaměstnavatele v zákoníku práce, a to včetně možných dopadů těchto změn.

Klíčová slova: rozvázání pracovního poměru, výpovědní důvod, judikatura

Termination of an Employment Relationships on the basis of one-sided legal actions

Abstract

This final thesis deals with the topic of termination of an Employment Relationships on the basis of one-sided legal actions. Its aim is to provide insight into the current legal regulation of labor law in the Czech Republic and to present a comprehensive overview of ways of termination of an Employment Relationships on the basis of one-sided legal actions using applicable legal regulations, legal literature and jurisprudence. This final thesis is based on the search of specialized literature and the jurisprudence of the Supreme Court of the Czech Republic, Supreme Administrative Court of the Czech Republic and Czech Constitutional Court.

My final thesis in its first part explains terminology Employment Relationships, Employment Contract, Agreement to complete a job and Agreement to perform work.

The main part analyses of applicable legal regulation of labor law and current jurisprudence in the field of termination of Employment Relationships on the basis of one-sided legal actions by Employer and by Employee, whose validity requires written form. The main part is dedicated to the termination by notice, immediate cancellation and cancellation of an Employment Contract during a probation period by both - by Employer and by Employee. This part also deals with the Employer's termination by notice reason in an exceptionally profound and thorough way. I further give and attention to an apparent transaction and its effects.

The following part of this final thesis deals with defects of legal actions and their effects.

At the end of this work, the main elements of the legislation of Czech law and the analysis of the decision-making practice of case law in the area of termination of employment and still unapproved proposal of Amendment of Labor Code are summarized and my own opinion on the solved topic, including consideration of a possible change of legal regulation in the future (*de lege ferenda*) is given.

Key Words: termination of employment, reason for notice, jurisprudence