

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Zuzana Karlová

Důvody výpovědi z pracovního poměru

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 18. 2. 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala 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 156 758 znaků včetně mezer.

V Praze dne

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu JUDr. Ljubomíru Drápalovi za jeho podnětné návrhy a užitečné rady při konzultacích a za jeho vstřícnost při vedení této práce.

Úvod.....	1
1 Pracovní právo obecně	4
1.1. Pojem, předmět a funkce pracovního práva.....	4
1.2. Postavení pracovního práva v systému práva a jeho vztah k právu občanskému..	5
1.3. Zásady pracovního práva	8
2 Pracovní poměr a skončení pracovního poměru	10
2.1. Pracovní poměr	10
2.2. Skončení pracovního poměru	13
2.3. Způsoby skončení pracovního poměru	14
2.4. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	16
2.5. Okamžité zrušení pracovního poměru	19
2.6. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	21
2.7. Hromadné propouštění.....	23
3 Výpověď z pracovního poměru	25
3.1. Forma výpovědi	26
3.2. Doručení výpovědi.....	27
3.2.1. Doručení výpovědi zaměstnavatelem	28
3.2.2. Doručení výpovědi zaměstnancem	31
3.3. Výpovědní doba	32
3.4. Výpověď ze strany zaměstnavatele a její důvody.....	35
3.4.1. Důvody výpovědi ve staré úpravě zákoníku práce	40
3.4.2. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce	41
3.4.3. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce.....	42
3.4.4. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce	43
3.4.5. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce.....	47
3.4.6. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce	50
3.4.7. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce	51
3.4.8. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce.....	54
3.4.9. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce.....	59
3.5. Výpověď ze strany zaměstnance	61
4 Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí	63
4.1. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatelem.....	64
4.2. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnancem.....	67
Závěr	68

Seznam použitých zdrojů.....	71
Seznam použité literatury.....	71
Seznam použitých právních předpisů.....	71
Seznam použité judikatury	72
Abstrakt.....	75
Klíčová slova:	75
Abstract.....	76
Key words	76

Úvod

Tématem této diplomové práce jsou důvody výpovědi z pracovního poměru. Ačkoliv je to téma dokola omílané a často diskutované, tak podle mého názoru ani přes neustálé opakování tohoto tématu zaměstnavatelé stále nevědí, jakým způsobem výpověď jednak podat, a ani jak v ní jednotlivé důvody uvést, nebo který uplatnit. O tom svědčí taktéž řada sporů o neplatnost výpovědi. Proto toto téma považuji za velice zajímavé a stále aktuální.

Pracovní poměr může být obecně skončen různými způsoby, avšak ve své práci se budu okrajově zabývat těmi z mého pohledu nejčastějšími. Nicméně těžiště mé práce bude spočívat ve skončení pracovního poměru výpovědí, a především v jejich jednotlivých důvodech. Samotná výpověď z pracovního poměru je jednostranné právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele, které má za následek skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Výpověď má v rámci skončení pracovního poměru zcela zásadní postavení, jelikož je beze sporu nejužívanějším způsobem, kterým se pracovní poměr končí. Institut výpovědi je důležitý z pohledu obou účastníků pracovního poměru. Zatímco zaměstnavatel v průběhu pracovního poměru potřebuje mít možnost, jak jednostranně ukončit pracovní poměr s nadbytečnými zaměstnanci nebo těmi, kteří řádně neplní své pracovní povinnosti, nebo je již plnit z různých důvodů ani nemohou, zaměstnanci na druhou stranu umožňuje ukončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu i bez jeho uvedení.

Výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele jsou specifické především tím, že je dán zákonem taxativní výčet výpovědních důvodů, pro které může zaměstnavatel vypovědět pracovní poměr. Pracovní poměr ze strany zaměstnavatele tak nemůže být skončen zcela libovolně, ale vždy musí být přítomen jeden ze zákonných důvodů. Navíc jsou na zaměstnavatele kladeny další hmotněprávní podmínky pro platnost výpovědi. Vyrovnává se tak faktická nerovnováha mezi stranami, jelikož zaměstnanec je zcela nepochybně slabší smluvní stranou, která potřebuje náležitou právní ochranu. Tato ochranná funkce je dále ještě prohloubena ochrannou dobou, po kterou se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí a prvkem ochrany je nepochybně i konstrukce výpovědní doby, která zaměstnanci garantuje alespoň po určitou dobu stávající zaměstnání a hlavně příjem.

Tato diplomová práce je rozdělena do 4 kapitol. V první kapitole jsou shrnuty obecné základy, funkce a vývoj pracovního práva ve vztahu k právu občanskému tak, aby byla zdůvodněna ochranná funkce pracovního práva a odlišnost a zároveň vázanost pracovního práva na občanské právo. Tato kapitola je rovněž zaměřena na výklad principu subsidiarity občanského zákoníku.

Jelikož je výpověď jedním ze způsobů skončení pracovního poměru, zabývám se ve druhé kapitole obecně pracovním poměrem a jeho základními znaky. V této kapitole jsou dále rozebrány obecně způsoby skončení pracovního poměru včetně mnou vybraných způsobů skončení pracovního poměru, kterými jsou dohoda o rozvázání pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a hromadné propouštění, kdy u každého z těchto způsobů skončení pracovního poměru se objevuje základní shrnutí podmínek skončení pracovního poměru tím, kterým způsobem. Nicméně se v této kapitole dotknu alespoň minimálně každého ze způsobů skončení pracovního poměru.

Třetí kapitola, která je jádrem této diplomové práce, se pak věnuje výlučně výpovědi. Na začátku této kapitoly jsou shrnuty náležitosti výpovědi, včetně její formy, jejího doručování, dále je vysvětlen institut výpovědní doby. Následuje vymezení jednotlivých výpovědních důvodů a jejich důkladné analyzování, kde je kladen především důraz na soudní judikaturu, která ve velké míře doplňuje aplikaci a výklad zákona.

Čtvrtá a poslední kapitola je věnována neplatnému rozvázání pracovního poměru výpovědí, jelikož diplomová práce vychází ve velké míře ze soudní judikatury, kdy jde především o spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo rozvázání pracovního poměru dohodou.

Toto téma diplomové práce jsem si vybrala, jelikož se s ním velice často setkávám při své praxi v advokátní kanceláři, a to z obou pohledů, tedy jak ze strany klientů, kteří jsou zaměstnanci, tak ze strany klientů, kteří jsou zaměstnavateli. Důkladným analyzováním výpovědi a jejími jednotlivými důvody bych chtěla odhalit případné nedostatky právní úpravy. Protože i přesto, že se právní úprava snaží stanovit řadu hmotněprávních podmínek tak, aby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bylo rovné postavení, jelikož je zaměstnanec slabší smluvní stranou, je dle mého názoru výsledkem nerovné postavení v neprospěch zaměstnavatele, proto se ve své práci zaměřím i na

možné návrhy na zlepšení právní úpravy de lege ferenda, především skrze analýzu zákona s přihlédnutím k současné judikatuře.

1 Pracovní právo obecně

Na začátek mé práce považuji za vhodné vymezit pracovní právo, jeho základní zásady a jeho postavení v systému práva, jelikož prošlo značným vývojem a ustálilo se jako zvláštní soukromé právo s významnou ochrannou funkcí. Jelikož ochranná funkce se dle mého názoru nejmarkantněji projevuje právě v důvodech výpovědi, je třeba se zaměřit na původ této ochranné funkce a důvod její přítomnosti právě v pracovním právu.

1.1. Pojem, předmět a funkce pracovního práva

Pracovní právo je právním odvětvím, které se soustředí především na tři základní oblasti, mezi které patří individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti. Ačkoliv se ve své práci budu zabývat pouze individuálním pracovním právem, jakožto souborem právních norem, jehož předmětem jsou především vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, téma mojí práce má zajisté přesah i do právní úpravy zaměstnanosti, jelikož s výpovědí je nepochybně úzce spjata následné hledání nového zaměstnání, což je předmětem mimo jiné právě právní úpravy zaměstnanosti.¹

Jádrem a předmětem individuálního pracovního práva je lidská práce, za podmínky, že je využívána jako výrobní faktor, který slouží k uspokojování základních lidských potřeb. Tato lidská práce však musí naplňovat znaky závislé práce, tak aby mohla být předmětem právní úpravy pracovního práva.² Definici závislé práce nalezneme hned v úvodu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) v ust. § 2 odst. 1, kdy mezi její základní znaky patří:

- Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance;
- osobní výkon práce zaměstnancem;
- výkon práce jménem zaměstnavatele;
- a výkon práce podle pokynů zaměstnavatele.

¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), str. 3.

² GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 18.

Tato definice závislé práce je pak dále doplněna odst. 2 stejného ustanovení zákoníku práce podmínkami závislé práce, mezi které patří výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu, na náklady zaměstnavatele a jeho odpovědnost, výkon práce pak musí probíhat v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Již z této definice je jasně patrné, že zaměstnanec je slabší smluvní stranou, jelikož je podřízen zaměstnavateli a musí konat práci výhradě podle jeho pokynů.

Pracovní právo, vedle obecných funkcí, plní tři specifické funkce, a to ochrannou, organizační a výchovnou funkci. Z pohledu mé práce považuji za nejdůležitější právě ochrannou funkci, jelikož ta se v institutu výpovědi a jejích důvodech objevuje nejvíce. Zaměstnanec je již tradičně v kontextu soukromého práva považován za slabší smluvní stranu a z tohoto důvodu mu je v rámci pracovního práva poskytována náležitá právní ochrana a právní úprava se tak snaží vyrovnat faktickou nerovnováhu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.³ Dle mého názoru se ochrana zaměstnanců projevuje v pracovním právu v největší míře právě v oblasti skončení pracovního poměru, ale ochranná ustanovení nalezneme napříč celým pracovním právem.

1.2. Postavení pracovního práva v systému práva a jeho vztah k právu občanskému

Pracovní právo je nejen v České republice, ale v celé řadě okolních zemí, považováno za samostatné právní odvětví. To však neznamená, že je zcela izolováno od ostatních právních odvětví.⁴ Vzhledem ke své specifické ochranné funkci zmíněné výše, bývá pracovní právo považováno za součást sociálního práva, které se často zahrnuje do práva sociálního zabezpečení.

Pracovní právo je právem soukromým, ačkoliv je možné v něm nalézt celou řadu prvků práva veřejného.⁵ Jedním takovým prvkem veřejného práva je omezení smluvní svobody, která je zcela typická pro soukromé právo, resp. občanské právo. Ačkoliv i

³ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str 24.

⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), str. 4.

⁵ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012, str 22.

v občanském právu nalezneme omezení smluvní svobody, např. v případě ochrany slabší strany, v pracovním právu rozsah omezení smluvní svobody je mnohem intenzivnější a tvoří jeden ze základních principů, na kterém je pracovní právo postaveno. Omezení smluvní svobody prostupuje celou právní úpravou pracovního práva. Smluvní svoboda je v pracovním právu omezena veřejnoprávními zásahy, především z důvodu ochrany zaměstnance, a to například kogentními ustanovení v oblasti pracovní doby, minimální doby odpočinku a samozřejmě v oblasti skončení pracovního poměru. Nadto je smluvní svoboda omezena též kolektivními smlouvami, což je další velice typický institut pracovního práva.⁶

Pracovní právo si vždy zachovalo velmi úzký vztah k právu občanskému⁷ a tento vztah se postupem času vyvíjel. Ačkoliv by se mohlo zdát vymezení hranice mezi občanským právem a pracovním právem zcela jasné, do dnešního dne o tomto tématu probíhá nespočet diskuzí. Je tedy důležité rozebrat, jaké měl v historii zákoník práce postavení k občanskému zákoníku.

První zákoník⁸ práce na tehdejší území Československé republiky upravoval zcela samostatně pracovněprávní vztahy a nebylo možné na něj aplikovat ustanovení občanského zákoníku. Zákoník práce tedy vycházel z koncepce úplné nezávislosti a samostatnosti vzhledem k občanskému zákoníku. Tato situace nebyla vhodná, jelikož snižovala flexibilitu pracovního práva a v zákoníku práce se zbytečně opakovala ustanovení z občanského zákoníku (jako např. zastoupení, promlčení atd.).⁹

Následující nový zákoník práce¹⁰ byl ve svém původním znění vybudován na principu delegace, tj. zákoník práce přímo odkazoval na normu občanského zákoníku, která byla použitelná pro pracovní právo. Výslovně ustanovení § 4 zákoníku práce znělo: „*Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví*“, jednotlivá konkrétní ustanovení potom odkazovala na použití občanského zákoníku. Ani nový občanský zákoník se tak

⁶ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), str. 8-10.

⁷ Občanské právo je obecným soukromým právem, jehož předmětem jsou osobní, rodinná a majetková práva – viz DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. Občanské právo hmotné. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, str. 55.

⁸ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, zrušen k 1. 1. 2007.

⁹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), str 25–29.

¹⁰ Zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění částky 84/2006.

neodpoutal od snahy konstituovat pracovní právo jako samostatné právní odvětví. Tento stav taktéž nebyl ideální, jelikož princip delegace nebral v úvahu, že normy občanského práva mají své systematické zařazení a toto zařazení je nutné respektovat, a tudíž nelze bez dalšího aplikovat určitou normu bez přihlídnutí k jejímu celkovému významu.

Princip delegace byl však poměrně brzy napaden skupinou poslanců u Ústavního soudu České republiky s návrhem na jeho zrušení (společně s dalšími ustanoveními), ke kterému taktéž došlo, a to nálezem Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008. Na začátek je však nutné podotknout, že princip delegace v zákoníku práce nebyl Ústavním soudem zrušen z důvodu, že by byl zcela nevhodný, avšak tak jak byl zakotven v zákoníku práce, byl legislativně nedostačující a narušoval právní jistotu. Ústavní soud však nevyločil využití metody delegace v pracovním právu v budoucnu.¹¹ Mezi hlavní argumenty Ústavního soudu pro zrušení dotčeného ustanovení podle zmíněného nálezu patřilo, že princip delegace není v souladu s právním státem, jelikož občanské právo je obecným soukromým právem, které platí subsidiárně vůči ostatním právním odvětvím. Ústavní soud tak došel k závěru, že metoda delegace nemůže pokrýt veškeré pracovníprávní situace, které mohou nastat, a mohla by poté vzniknout právní nejistota, kterým právním řádem se situace bude řídit.

Shora uvedeným nálezem nakonec tedy došlo k vymezení vztahu občanského a pracovního práva. Tím, že Ústavní soud nálezem princip delegace zrušil, nezaložil sice zcela automaticky subsidiární použití občanského práva,¹² ale zcela jasně uvolnil cestu k jeho uplatnění. Nakonec novela zákoníku práce reagovala na nález Ústavního soudu a výslovně zakotvila princip subsidiarity v ust. § 1a zákoníku práce, kdy se občanský zákoník použije na pracovníprávní vztahy, pokud to výslovně nevylučuje zákoník práce, nebo nemá-li zákoník práce výslovnou úpravu a zároveň aplikace občanského zákoníku musí být způsobem neodporujícím zásadám pracovního práva.¹³ Princip

¹¹ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovníprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012, str. 175–179.

¹²Tzn., že ustanovení občanského práva se uplatní všude tam, kde zákoník práce nemá svou speciální úpravu, viz BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck) str. 12.

¹³Novela zákoníku práce č. 36/2011 Sb.

subsidiarity občanského zákoníku se bude dále uplatňovat v dalších kapitolách této práce, jelikož výklad bude doplněn i normami občanského zákoníku.

1.3. Zásady pracovního práva

Zásady pracovního práva jsou důležité zejména při aplikaci a výkladu pracovněprávních norem. Významné je také především to, že pouze v souladu s těmito zásadami je možné subsidiární použití norem občanského zákoníku tak, jak bylo zmíněno výše. Z těchto zásad by měla zásadně vycházet realizace pracovněprávních vztahů.¹⁴

Vedle speciálních zásad pracovního práva ovládají pracovní právo i obecné zásady soukromého práva, jako je zásada autonomie vůle, konkrétně pak smluvní autonomie. Tato zásada je výslovně vyjádřena v ust. § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, v platném znění (dále jen „**občanský zákoník**“), kdy je subjektům umožněno činit jakékoliv jednání, které není právním předpisem zakázáno, zároveň toto jednání nesmí být v rozporu s dobrými mravy, veřejným pořádkem nebo s právem upravujícím postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.

Mezi speciální zásady pracovního práva patří především zásady uvedené v ust. § 1a odst. 1 zákoníku práce, kam patří: zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, a nakonec rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Zároveň tyto zásady v souladu s odst. 2 zmíněného ustanovení, mimo zásadu řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Avšak nejdůležitější specifické zásady pracovního práva nenalezneme v zákoníku práce, nýbrž v Listině základních práv a svobod, a to jsou především dvě základní zásady, mezi které patří právo na práci a zákaz nucené práce. Právo na práci je zakotveno v čl. 26 Listiny základních práv a svobod a jeho součástí je právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, stejně tak jako právo podnikat nebo

¹⁴HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právníké učebnice (Aleš Čeněk), str. 31.

provozovat jinou hospodářskou činnost. V dalším odstavci pak nalezneme právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občani, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, pak stát přiměřeně hmotně zabezpečí. Zákaz nucené práce je zakotven v čl. 9 Listiny základních práv a svobod, kdy podstatou je, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám, vyjma zákonných výjimek, jako je například vojenská služba, nebo práce ukládaná osobám ve výkonu trestu odnětí svobody.¹⁵

¹⁵Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod.

2 Pracovní poměr a skončení pracovního poměru

Právní úprava vzniku i skončení pracovního poměru má zásadní význam, a to především z hlediska trvání pracovního poměru. Zatímco pracovní poměr může vzniknout pouze se souhlasem obou smluvních stran, tedy zaměstnance i zaměstnavatele, povětšinou končí rozhodnutím pouze jedné ze stran. Abych se mohla ve své práci plně zabývat skončením pracovního poměru, konkrétně výpovědí a jejími důvody, považuji za vhodné se zabývat samotným pracovním poměrem, jeho vznikem a jeho znaky, tak aby bylo vymezeno, kdo je subjektem pracovního poměru a jaké jsou náležitosti pracovního poměru. Tato kapitola bude věnována rovněž skončení pracovního poměru a jednotlivým způsobům skončení pracovního poměru, tak aby mohla být výpověď zařazena do širších souvislostí.

2.1. Pracovní poměr

Skupinu základních pracovněprávních vztahů tvoří pracovní poměry a pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Prostřednictvím pracovního poměru může osoba, zaměstnanec, realizovat své výše zmíněné ústavní právo na práci a zároveň si zaměstnavatel skrze pracovní poměr může obstarat potřebnou pracovní sílu.¹⁶

Prvním základním znakem pracovního poměru jsou subjekty pracovního poměru, kterými jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zatímco zaměstnanec může být pouze fyzická osoba, zaměstnavatel může být fyzická i právnická osoba.¹⁷ Pro soukromoprávní vztahy platí obecně rovné postavení subjektů, nicméně v pracovním právu toto rovné postavení platí pouze do vzniku pracovního poměru. Před vznikem pracovního poměru si může zaměstnanec i zaměstnavatel zvolit druhou smluvní stranu a rozhodnout se, zda pracovní smlouvu uzavřít či nikoliv. Jakmile je však pracovní poměr založen, vzniká nerovné postavení mezi subjekty navzájem, které je však zcela typické pro pracovní právo a slabší smluvní straně je cíleně poskytována náležitá právní

¹⁶GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 259.

¹⁷BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck) str. 143.

ochrana.¹⁸ Druhým základním znakem pracovního poměru je výkon závislé práce, tak jak je tato definována již v úvodu této práce. V neposlední řadě je pak základním znakem pracovního poměru jeho obsah, který tvoří základní práva a povinnosti subjektů pracovního poměru. Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří přidělovat zaměstnanci od vzniku pracovního poměru práci, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy. Mezi základní povinnosti zaměstnance pak patří konat od vzniku pracovního poměru osobně práce podle pracovní smlouvy, v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.¹⁹ A contrario pak ke každé povinnosti má druhá strana své právo. Nedodržování daných povinností pak může logicky vést ke skončení pracovního poměru.

Pracovní poměr v souladu s ust. § 33 zákoníku práce může vzniknout pracovní smlouvou či jinou právní skutečností, respektive jmenováním. Podmínkou jeho vzniku je však zásadně souhlas zaměstnance i zaměstnavatele. Toto platí i u jmenování, kdy sice při vzniku pracovního poměru jmenováním není zaměstnancův projev vůle součástí právního úkonu jmenování, ale zaměstnanec musí minimálně konkludentně (např. sdělením svých údajů) se svým jmenováním souhlasit. Jmenováním se zakládá pracovní poměr u vedoucích zaměstnanců, o nichž to stanoví buď zákoník práce, nebo jiný zvláštní právní předpis. Pracovní poměr založený jmenováním se pak neliší od pracovního poměru založeného pracovní smlouvou, především je možné ho skončit stejnými způsoby, jako pracovní poměr založený pracovní smlouvou. Jediným rozdílem je, že vedoucího zaměstnance lze z jakéhokoliv důvodu, i bez uvedení důvodu z jeho funkce odvolat, tím však jeho pracovní poměr nekončí a zaměstnavatel je povinen se se zaměstnancem dohodnout na zařazení na jiné pracovní místo. V případě, že by zaměstnanec návrh nepřijal, je možné se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí, z důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.²⁰

¹⁸GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 55.

¹⁹BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck) str. 143-150.

²⁰GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 281-284.

Pracovní poměr můžeme klasifikovat z různých hledisek. Z pohledu své práce však beru za nejpodstatnější rozlišení na pracovní poměr na dobu určitou a dobu neurčitou. V případě pracovního poměru na dobu neurčitou není omezena doba jeho trvání, avšak v případě pracovního poměru na dobu určitou je smluvními stranami určena doba jeho trvání a po uplynutí této doby pracovní poměr skončí. V případě pracovního poměru na dobu určitou nehraje roli ochranná doba (jako je např. pracovní neschopnost, mateřská dovolená apod.) v níž se zaměstnanec může případně nacházet, pracovní poměr skončí vždy dnem, který byl sjednán, pokud nenastanou jiné okolnosti, zmíněné dále. V souladu s ust. § 39 odst. 1 zákoníku práce platí, že je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, není-li výslovně sjednána doba jeho trvání. S určitými výjimkami, jako je ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce, lze sjednat mezi stejnými účastníky pracovní poměr na dobu určitou nejvýše na dobu 3 let, a tato doba může být opakována nejvýše dvakrát, kdy za opakování se považuje i prodloužení pracovního poměru.²¹ Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami může být tak uzavřen maximálně na dobu 9 let. Po uplynutí této doby musí být uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou, jinak pracovní poměr skončí. Výjimku představuje případ, kdy zaměstnanec pokračuje s vědomím zaměstnavatele v práci i po uplynutí sjednané doby, a v důsledku toho se jeho pracovní poměr na dobu určitou mění na pracovní poměr na dobu neurčitou. Zároveň v souladu s ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce v případě, že od skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, tak se k předchozímu pracovnímu poměru již nepřihlíží, za podmínky, že smluvní strany zůstávají stejné.

Zákoník práce taktéž připouští vázat dobu trvání pracovního poměru na dobu trvání určitých prací nebo na dobu trvání mateřské a rodičovské dovolené jiného zaměstnance. Jakmile se tento zaměstnanec vrátí do práce, pracovní poměr „dočasného“ zaměstnance zaniká. Je otázkou, jak by se posuzoval případ, pokud by se zaměstnanec do práce už nevrátil. Dle mého názoru by vznikl „dočasnému“ zaměstnanci pracovní poměr na dobu neurčitou. Dále podle mého názoru v právní úpravě absentuje rovněž úprava případů, kdy by nastala taková situace, že „dočasný“ zaměstnanec by byl lepším, výkonnějším a z pohledu zaměstnavatele zkrátka lepším zaměstnancem než jeho původní zaměstnanec, a tohoto by si chtěl ponechat místo svého původního

²¹Ust. § 39 zákoníku práce.

zaměstnance. Původního zaměstnance by chtěl tedy vyhodit, ale není zde pro tento případ výpovědní důvod nebo jiná speciální právní úprava.

2.2. Skončení pracovního poměru

Skončením pracovního poměru dochází k zániku pracovněprávního vztahu, a tedy k zániku veškerých doposud existujících práv a povinností. Právní úprava by tak na jedné straně měla být dostatečně flexibilní, aby umožnila reagovat na mobilitu pracovní síly a umožňovala snadné uzavírání i skončení pracovního poměru, na druhou stranu by měla pracovní poměr dostatečně stabilizovat a omezit jeho možné skončení bezdůvodně.²² Právní úprava tedy musí reflektovat nejenom zájmy zaměstnance, ale taktéž potřeby zaměstnavatele a tyto zájmy vzájemně vyrovnat. Důvodem je především ochrana zaměstnance, ale do jisté míry i zaměstnavatele, obecně se hovoří o právní záruce stability pracovního poměru.²³

Právní úprava skončení pracovního poměru umožňuje skončit pracovní poměr oběma subjektům pracovního poměru, tedy jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Jelikož v případě skončení pracovního poměru zanikají veškerá práva a povinnosti mezi subjekty pracovního poměru a jde o významný zásah do pracovněprávních vztahů, je na tomto místě kogentní úprava, nelze se tedy od těchto ustanovení odchýlit.²⁴

Zákoník práce zcela přirozeně upřednostňuje zájmy zaměstnance, jelikož ten v případě skončení pracovního poměru přijde o příjmy zajišťující uspokojování jeho základních životních potřeb a zároveň to má zajisté dopady na jeho psychickou stránku. Tato ochranná funkce se projevuje především v ochraně zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to tím, že se zaměstnancem lze jednostranně rozvázat pracovní poměr jen ze zákonem stanovených důvodů, kterým bude věnována pozornost dále v této práci.

²²HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), str. 186–187.

²³GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 105.

²⁴GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 321.

2.3. Způsoby skončení pracovního poměru

Ke skončení pracovního poměru může dojít jen na základě zákonem vyjmenovaných způsobů. Tyto taxativní způsoby skončení pracovního poměru nalezneme především v ust. § 48 zákoníku práce, ale nejenom v tomto ustanovení, a můžeme je třídit následujícím způsobem:

1) Skončení pracovního poměru právním jednáním účastníků pracovního poměru.

Ke skončení pracovního poměru může dojít jednak jednostranným právním jednáním a jednak dvoustranným právním jednáním. Dvoustranným právním jednáním je pouze dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Jednostranným právním jednáním, kterým mohou pracovní poměr ukončit oba subjekty pracovněprávního vztahu je pak výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zvláštním typem skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním je hromadné propouštění.²⁵ Všemi zde zmíněnými způsoby skončení pracovního poměru právním jednáním se budu zabývat podrobněji dále v této práci.

Může však nastat i situace, kdy pracovní poměr může být rozvázán více právními jednáními, které mohou být učiněny buď postupně, nebo i současně. Může tak nastat situace, kdy je například podána zároveň výpověď a návrh na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, tedy jsou učiněna dvě právní jednání současně. Postupným případem může být například situace, kdy je se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí a následně během výpovědní doby okamžitým zrušením pracovního poměru. Podobnou situaci řešil Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000, kde šlo o dvě postupná okamžitá zrušení pracovního poměru. Nejvyšší soud v rozhodnutí judikoval že: *„Na uvedeném závěru nic nemění ani to, že oba právní úkony (obě okamžitá zrušení pracovního poměru) vychází ze stejného skutkového základu (ze stejného skutku, v němž je spatřováno porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem). Rovněž v tomto případě zákoník práce ani jiné právní předpisy nevyklučují (nezakazují), aby došlo k rozvázání*

²⁵BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck) str. 195-203.

pracovního poměru více právními úkony, které budou obsahovat rozvázání pracovního poměru stejným způsobem.“ Jednotlivá právní jednání je tedy nutné posuzovat samostatně a pracovní poměr skončí na základě toho z několika právních jednání, jehož účinky nastávají nejdříve, podmínkou je, aby právní jednání bylo platně učiněné.²⁶

2) Skončení pracovního poměru právní událostí.

Ke skončení pracovního poměru může dojít taktéž na základě objektivních právních skutečností, mezi které se řadí:

- Uplynutí sjednané doby (v případě uplynutí doby u pracovního poměru na dobu určitou, tak jak bylo vysvětleno v předchozí kapitole);
- Uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání podle ust. §89-101 zákona o zaměstnanosti²⁷;
- Uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního předpisu (§42g zákona o pobytu cizinců²⁸)
- Smrtí zaměstnance – v tomto případě je nutné podotknout, že peněžité nároky zaměstnance, který zemřel v souladu s ust. § 328 zákoníku práce nezanikají. Do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance přecházejí mzdová a platová práva z pracovního poměru na manželku, následně na děti nebo rodiče, pokud s ním žili ve společné domácnosti. Pokud tyto osoby nejsou, stávají se tyto peněžité nároky součástí dědictví.
- Smrti zaměstnavatele – fyzické osoby – v tomto případě můžeme nalézt výjimku, a to v podobě případů v pokračování živnosti.²⁹

3) Skončení pracovního poměru rozhodnutím státního orgánu.

Tyto případy jsou v praxi spíše atypické, jelikož se týkají pouze cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti. V těchto případech rozhoduje státní orgán, typicky pak soud. Jde především o vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k trvalému pobytu a o pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České

²⁶JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. Práce a mzda. 2010, roč. 58, č. 6, str. 172.

²⁷Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

²⁸Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění.

²⁹K pokračování živnosti dochází podle ust. § 13 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění.

republiky. V těchto případech není již třeba právního jednání a pracovní poměr skončí bez dalšího.

4) Skončení pracovního poměru založeného jmenováním.³⁰

Jde o zvláštní postup při skončení pracovního poměru, který výslovně neupravuje výše zmíněné ustanovení zákoníku práce §48. Postup skončení pracovního poměru založeného jmenováním byl popsán již v předešlé kapitole této práce.

5) Skončení pracovního poměru odstoupením.

Jde o další způsob skončení pracovního poměru, který není upraven ve zmiňovaném ust. § 48 zákoníku práce, nicméně dle mého názoru patří do způsobů skončení pracovního poměru. Odstoupení upravuje ust. §34 odst. 3, 4 zákoníku práce. V případě odstoupení od pracovní smlouvy se pracovní smlouva ruší od samého počátku, a to v souladu s ust. § 2004 odst. 1 občanského zákoníku. Odstoupit od pracovní smlouvy může v souladu se zmíněným ustanovením zákoníku práce zaměstnavatel v případě, kdy došlo ke sjednání pracovní smlouvy mezi ním a zaměstnancem, avšak zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce a zaměstnanci v nastoupení do práce nebránila překážka v práci. Podmínkou je, že se zaměstnavatel o existenci této překážky nedozvěděl do 7 kalendářních dní. Odstoupení od smlouvy musí zaměstnavatel provést písemně (pod sankcí zdánlivosti).

2.4. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným právním jednáním, které je upraveno v ust. § 49 zákoníku práce (dále jen „**dohoda**“). Je specifická tím, že jde o shodný projev vůle zaměstnance i zaměstnavatele, kterým pracovní poměr končí a zároveň se strany dohodnou i na dni, kterým bude pracovní poměr skončen. Jejím následkem je tak skončení pracovního poměru k určitému dohodnutému dni.

Výhodou tohoto institutu je především to, že smluvní strany dohody mají stejný cíl a jde tedy o poměrně jednoduché skončení pracovního poměru bez uplatnění ochranných ustanovení tak, jak je tomu například v případě ostatních právních jednání, které mají za následek skončení pracovního poměru. Dohodu lze tak sjednat i se

³⁰BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck) str. 196-205.

zaměstnancem, který je například dočasně práce neschopný nebo s těhotnou zaměstnankyní, kteří jsou v případě ostatních právních jednání s následkem skončení pracovního poměru v ochranné době, a nelze s nimi po tuto dobu pracovní poměr (až na výjimky) skončit. V rámci dohody lze sjednat libovolné podmínky i nároky, lze se tedy dohodnout například na vyšším odstupném, lze si dokonce sjednat, že pracovní poměr skončí ihned nebo až za dva roky apod.

Co se týče formy dohody, zákoník práce v ust. § 49 odst. 2 vyžaduje písemnou formu, nicméně nestanoví, jako je tomu například u výpovědi, že pokud je dohoda uzavřena v jiné formě, tak se k ní nepřihlíží (sankce nicotnosti, resp. zdánlivosti). Uzavřená ústní nebo konkludentní dohoda by tak byla stižena relativní neplatností, které by se musela jedna ze stran dohody dovolat. Relativní neplatnost lze taktéž za subsidiárního použití ust. § 582 odst. 1 občanského zákoníku dodatečně zhojit, respektive konvalidovat, a to tím, že by smluvní strany dodatečně uzavřely písemnou dohodu, která by byla platná ex tunc a pracovní poměr by skončil dnem uvedeným v dohodě. V tomto smyslu však považuji za důležité upozornit na rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2491/2014, kdy v této situaci se zaměstnanec a zaměstnavatel ústně dohodli, že následující den podepíší dohodu o rozvázání pracovního poměru, zaměstnanec však další den dohodu odmítl podepsat. V tomto případě se nejednalo o uzavřenou dohodu, jelikož sice zde existovala shodná vůle stran pracovní poměr skončit, ale samotná dohoda nebyla perfektní a strany se navíc nedohodly na podstatné náležitosti dohody, a to na určení dne skončení pracovního poměru.

Podstatnou obsahovou náležitostí dohody je pouze určení dne skončení pracovního poměru a jak již bylo zmíněno, musí jít o shodný projev vůle účastníků pracovního poměr. Na tomto místě je nutné si uvědomit, že uzavření dohody může navrhnout jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, ale musí jít o oboustranný právní úkon, tedy když jedna ze stran nesouhlasí, nikdy nemůže jít o dohodu. Den skončení pracovního poměru musí být určen dostatečně srozumitelně a jasně tak, aby nemohly vzniknout žádné pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr skončí. Je však na stranách, jakým způsobem si den skončení pracovního poměru určí. Avšak logicky musí jít o den, který ještě neuplynul. Každá ze smluvních stran pak musí obdržet jedno vyhotovení

dohody o rozvázání pracovního poměru v souladu s dikcí zákona v ust. § 49 odst. 3 zákoníku práce.

V dohodě mohou být taktéž mimo jiné sjednány důvody, pro které je možné od dohody odstoupit, i když to nebude příliš časté ujednání. Dále je možné v dohodě uvést důvod rozvázání pracovního poměru, ale nejde o obligatorní náležitost dohody. Uvedení důvodu není tedy povinností, avšak na žádost zaměstnance se jedná o obligatorní náležitost dohody (v opačném případě, tedy na žádost zaměstnavatele, však nikoliv).³¹ Uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru je výhodné pro zaměstnance především z důvodu, že pokud jde o tzv. organizační důvody (ust. § 52 písm. a) - c) zákoníku práce) nebo zdravotní důvody (ust. § 52 písm. d) zákoníku práce) má nárok na odstupné v souladu s ust. §67 zákoníku práce.³² Avšak i při neuvedení důvodu může nastat situace, kdy bude mít zaměstnanec nárok na odstupné, a to především z důvodu, že se posuzuje skutečný důvod rozvázání pracovního poměru. Toto bylo již několikrát judikováno, jako například v případě rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.12.2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014. V tomto případě zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli dohodu bez uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru. Zaměstnankyně se následně domáhala vyplacení ročního odstupného, protože dohoda byla dle jejího tvrzení ve skutečnosti uzavřena v důsledku pracovního úrazu, kterým pozbyla zdravotní způsobilost k výkonu své práce, resp. podle ust. §52 písm. d) zákoníku práce. Ačkoliv soudy prvního i druhého stupně dovodily, že pracovní poměr byl rozvázán bez uvedení důvodu a z tohoto důvodu zaměstnankyně nemá na odstupné nárok, navíc v dohodě zaměstnankyně sama prohlásila, že nemá vůči zaměstnavateli žádné nároky, Nejvyšší soud se s tímto dovozením neztotožnil. Naopak, ve smyslu své dřívější judikatury opět zopakoval, že pokud pracovní poměr skončil z důvodu, za který ze zákona náleží odstupné, pak má zaměstnanec na toto odstupné nárok, i když to v dohodě není sjednáno. Jeví se tedy vhodné v dohodě popsat konkrétní skutkové důvody a rozhodné skutečnosti, kvůli kterým došlo k rozvázání pracovního poměru, pro případ vznesení případných nároků.

³¹GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 325-327.

³²HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právníké učebnice (Aleš Čeněk), str. 191.

2.5. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, kterým dochází ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení tohoto jednání druhému účastníku pracovního poměru. Okamžitě zrušit pracovní poměr lze pouze z taxativně uvedených důvodů uvedených v zákoníku práce a může tak učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Okamžité zrušení pracovního poměru by mělo být pouze výjimečné, a to v případech, kdy nelze po jedné ze stran spravedlivě požadovat, aby v pracovním poměru setrvala. V tomto případě se objevuje prvek flexibility, jelikož ve vážných případech lze pracovní poměr skončit okamžitě, respektive jak se říká „z hodiny na hodinu“. Z tohoto důvodu je však tento právní úkon spojen s přísnými hmotněprávními podmínkami, které můžeme dělit na obecné (společné pro zaměstnance i zaměstnavatele) a zvláštní, které jsou typické vždy pouze jen pro jednu ze stran.

Hlavní obecnou podmínkou je kvalifikace důvodu rozvázání pracovního poměru, které jsou taxativně stanoveny v ust. § 55 a § 56 (dříve ještě ve zvláštním ust. §56a³³) zákoníku práce. Důvody jsou různé pro obě strany pracovního poměru a jsou následující:

- a) Mezi důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v souladu s ust. § 55 zákoníku práce patří:
 - 1) Byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok;
 - 2) Byl-li zaměstnanec 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;
 - 3) Porušil-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Oba první důvody mají společné to, že musí existovat pravomocný rozsudek soudu, který odsuzuje zaměstnance za úmyslný trestný čin. Rozdílem je pak, že

³³Šlo o okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, pokud to bylo nutné v zájmu vzdělání vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru se vyžadovalo navíc přivolení soudu a zákonný zástupce byl povinen jej doručit společně s přivolením soudu nezletilému zaměstnanci. Toto ustanovení bylo v souvislosti s novelizací občanského zákoníku zrušeno.

v případě druhém jde o trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Co se týče třetího důvodu, zde může jít o různé formy porušení povinností, samotný tento pojem není nikterak dále zákoníkem práce definován a je tak dovozován judikaturou. Příkladem porušení povinností zvláště hrubým způsobem je tak například podle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007 situace, kdy zaměstnankyně, které zaměstnavatel na její žádost poskytl rodičovskou dovolenou, nenastoupí po skončení této dovolené zaviněně a úmyslně zpět do práce. Dalším příkladem může být neomluvené zameškání práce v trvání zpravidla 5 dnů v souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007. Zvláště hrubým porušením povinnosti je v neposlední řadě například i případ, kdy zaměstnanec i přes zaměstnavatelův zákaz využívá v pracovní době služební počítač k mimopracovním aktivitám. V tomto případě strávil zaměstnanec soukromými aktivitami 103 hodin v kalendářním měsíci.³⁴ Je však nepochybné, že každý individuální případ by mohl být posouzen jinak, vzhledem ke všem okolnostem situace.

b) Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr v souladu s ust. § 56 zákoníku práce, jestliže:

- 1) Podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, nemůže konat dál 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;
- 2) Zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Ve druhém případě je nutné podotknout, že mzda nebo plat je podle zákoníku práce splatná po celý následující kalendářní měsíc,³⁵ a tedy teprve po uplynutí tohoto měsíce začíná běžet ona 15denní lhůta. Zaměstnavatel je navíc omezen lhůtou, po kterou může pracovní poměr skončit okamžitým zrušením v souladu s ust. §58 odst. 1 zákoníku

³⁴Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 177/2011.

³⁵V souladu s ust. §141 odst. 1 zákoníku práce.

práce, a tato lhůta činí 2 měsíce od okamžiku, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl, maximálně však 1 rok ode dne, kdy důvod vznikl.

Forma okamžitého zrušení pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží (pod sankcí nicotnosti) a musí být prokazatelně doručena druhé straně. Obligatorní náležitostí je skutkové vymezení důvodu, pro který je pracovní poměr skončen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným (stejně jako je tomu u výpovědních důvodů).

Ačkoliv, jak bylo zmíněno výše, se v institutu okamžitého zrušení pracovního poměru objevuje prvek flexibility, nalezneme zde i ochranná ustanovení ve prospěch zaměstnance. Zaměstnavatel tak nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s určitou skupinou zaměstnanců, mezi které patří těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanec nebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Ochrana však není poskytována bezvýhradně a zaměstnavatel s takovými zaměstnanci může skončit pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Ačkoliv se na tyto zaměstnance vztahuje v souladu s ust. § 53 ochranná doba a zakazuje s těmito zaměstnancům dát výpověď, podle ust. § 54 písm. c) platí výjimka právě pro důvody, pro které zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr. Nicméně tato výjimka se neuplatní pro zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo pro zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, s těmito zaměstnanci tedy nelze okamžitě zrušit pracovní poměr ani s nimi nelze skončit pro tyto důvody pracovní poměr výpovědí.³⁶

2.6. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební doba je časový úsek, výhradně na počátku pracovního poměru upravený v ust. § 35 zákoníku práce, jejímž smyslem je, aby si zaměstnanec i zaměstnavatel mohli ověřit, že jim pracovní poměr vyhovuje. V souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21.2.2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016 lze zkušební dobu v pracovní smlouvě sjednat i v případě, že zaměstnanec již dříve vykonával u téhož zaměstnavatele stejný druh práce na základě dohody o práci konané

³⁶GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 353-361.

mimo pracovní poměr. Zkušební doba tak v tomto případě slouží k tomu, aby si strany ověřily, zda podmínky výkonu práce v pracovním poměru naplní jejich očekávání.

Zkušební dobu lze sjednat v souladu se zmíněným ustanovením zákoníku práce nejdéle na tři měsíce po sobě jdoucí (u vedoucích zaměstnanců na maximálně 6 měsíců po sobě jdoucích), a je nutné, aby začala běžet nejpozději dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Zkušební doba může být dlouhá maximálně polovinu délky trvání pracovního poměru, tedy pokud je sjednána zkušební doba v délce trvání 3 měsíců, minimální délka trvání pracovního poměru musí být 6 měsíců. Zkušební doba se prodlužuje o celodenní překážky v práci a celodenní dovolenou (pokud je tedy například zaměstnanec v pracovní neschopnosti 3 dny, o 3 dny se rovněž prodlouží zkušební doba) a musí být sjednána písemně.

V průběhu trvání zkušební doby mají oba účastníci pracovního poměru možnost kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu, resp. i bez uvedení důvodu pracovní poměr zrušit. Jediný případ, kdy nemůže zaměstnavatel pracovní poměr ve zkušební době zrušit, je po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance, v souladu s ust. § 66 odst. 1 zákoníku práce. Podmínkou zrušení pracovního poměru ve zkušební době je, aby toto jednání bylo učiněno opravdu ve zkušební době, tedy nejdříve v den nástupu do práce a nejpozději dnem skončení zkušební doby, toto je taktéž poslední den, kdy zrušení pracovního poměru může být druhému účastníkovi doručeno. Zrušení pracovního poměru musí pak být učiněno písemně, jinak se k němu nepřihlíží (pod sankcí zdánlivosti) a končí dnem, kdy tento projev vůle došel druhé straně, pokud v něm není uveden den pozdější.³⁷

V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době nenalezneme kromě malé výjimky žádná ochranná ustanovení (se zaměstnancem lze zrušit pracovní poměr kdykoliv, vyjma prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti) a to z toho důvodu, že zkušební doba dává obou stranám možnost pracovní poměr si vyzkoušet a rozhodnout se v případě nespokojenosti o jeho zrušení.

Institut zrušení pracovního poměru ve zkušební době je typický i pro řadu jiných evropských zemí, kdy je však povětšinou délka zkušební doby odstupňována podle kvalifikace zaměstnance. Tak například v Belgii činí zkušební doba dělnické profese 7-

³⁷GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 361-362.

14 dnů a například u administrativních zaměstnanců 1-6 měsíců.³⁸ Úprava zkušební doby podle kvalifikace zaměstnance se mi jeví jako zcela logická a vhodná, jelikož nevidím důvod, aby například u uklízečky byla sjednávána zkušební doba v délce 3 měsíců, když na to, abychom zjistili vzájemnou spokojenost, by stačila podstatně kratší doba. Naopak u jiných odbornějších profesí si umím představit, že ony 3 měsíce mohou být nedostačující. V případě naší právní úpravy spatřuji jednak nedůvodné zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří tímto způsobem mohou lehce střídat zaměstnance zcela bezdůvodně, současně pak i znevýhodnění určitých zaměstnavatelů, kteří se zaměřují na určitou odbornou činnost a za tak krátkou dobu zkrátka nezjistí, zda je pro ně zaměstnanec vhodný.

2.7. Hromadné propouštění

Právní úprava hromadného propouštění vychází z evropské směrnice³⁹ a v rámci harmonizace bylo do zákoníku práce vloženo ust. § 62, které se zabývá hromadným propouštěním. Hromadným propouštěním se ve smyslu zmíněného ustanovení rozumí skončení pracovního poměru v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatel z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c). Aby se mohlo jednat o hromadné propouštění, musí být dosažen určitý počet propouštěných zaměstnanců, který se řídí podle toho, kolik zaměstnanců zaměstnavatel zaměstnává. U zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců, musí jít o 10 propouštěných zaměstnanců, u zaměstnavatele zaměstnávající víc jak 100 zaměstnanců a méně než 300 musí jít o 10 % propouštěných zaměstnanců a u zaměstnavatele, který zaměstnává více jak 300 zaměstnanců, musí jít minimálně o 30 zaměstnanců. V případě že by ve shora uvedeném období 30 kalendářních dnů byl skončen pracovní poměr z organizačních důvodů alespoň s 5 zaměstnanci, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž skončil zaměstnavatel pracovní poměr dohodou o rozvázání pracovního poměru rovněž z organizačních důvodů.

³⁸HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), str. 202.

³⁹Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 28.7.1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Samo hromadné propouštění není nikterak speciálním institutem, jen klade na zaměstnavatele povinnosti, která má vůči určitým institucím, a to vůči odborovým organizacím anebo radě zaměstnanců a vůči úřadu práce. Zaměstnavatel totiž musí o svém záměru hromadně propouštět včas, nejpozději však 30 dnů předem, písemně informovat výše zmíněné instituce (pokud u zaměstnavatele nepůsobí ani odborová organizace ani rada zaměstnanců, má zaměstnavatel tuto povinnost vůči všem zaměstnancům, kterých se hromadné propouštění týká). Dále je zaměstnavatel povinen odborovou organizací a radu zaměstnanců taktéž ve smyslu ust. § 62 odst. 2 zákoníku práce písemně informovat o:

- a) Důvodech hromadného propouštění,
- b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- f) odstupu, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Smyslem je, aby s výše uvedenými institucemi projednal tento záměr, za účelem dosažení shody v přijatých opatřeních, které mají především zmírnit důsledek hromadného propouštění. Ačkoliv je zaměstnavateli ukládána tato povinnost, samo nedosažení shody s institucemi nemá na hromadné propouštění žádný vliv, nezpůsobuje neplatnost výpovědi či dohody.

Zaměstnavatel je povinen doručit své rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací či radou krajské pobočky Úřadu práce. Pracovní poměry pak končí nejdříve uplynutím 30 kalendářních dnů od doručení této písemné zprávy. Jedná se tedy o výjimku ze zákonné dvouměsíční výpovědní doby. Zaměstnanec však může prohlásit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, a jeho pracovní poměr pak skončí uplynutím výpovědní doby.⁴⁰

⁴⁰BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck) str. 201-202.

3 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď z pracovního poměru (dále také jen „výpověď“) je výsledkem jednostranného právního jednání zaměstnance či zaměstnavatele, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Výpověď je upravena v ust. §50 a násl. zákoníku práce. Výpovědi lze skončit jak pracovní poměr na dobu určitou, tak na dobu neurčitou.

V každém případě je podaná výpověď podstatným zásahem do právního postavení obou účastníků pracovního poměru, zejména toho, vůči kterému výpověď směřuje. Jde především o narušení stability právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu, která je zásadnější u zaměstnance, jelikož, jak již bylo zmíněno výše, příjmy plynoucí pro zaměstnance ze zaměstnání slouží k obživě jeho a jeho rodiny, a skončení tohoto pracovního poměru vede k podstatnému zhoršení uspokojování jeho základních životních potřeb a taktéž to má zásadní vliv na jeho psychickou stránku. Z tohoto důvodu je zaměstnanci poskytována zvýšená právní ochrana při skončení pracovního poměru výpovědí. Výpověď může v každém případě zasáhnout i zaměstnavatele, a to především ty menší zaměstnavatele, kteří zaměstnávají pouze malý počet zaměstnanců. Právní úprava z tohoto důvodu stanoví přísné hmotněprávní podmínky pro to, aby byla výpověď platná. Tyto jednotlivé podmínky jsou podrobně rozebrány v podkapitolách níže.⁴¹

Na začátek je však potřeba uvést, že je nutné důsledně rozlišovat, zda podává výpověď zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec koná pro zaměstnavatele závislou práci, a především je v podřízeném postavení vůči zaměstnavateli, je nutné mu umožnit jednostranné skončení pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu. Zcela jinak je tomu u zaměstnavatele, kterému samozřejmě musí být také umožněno jednostranně pracovní poměr skončit, nicméně vzhledem k ochraně zaměstnance, jsou dány taxativně vymezené důvody, pro které lze skončit pracovní poměr výpovědí. Nadto je poskytována ochrana určitým kategoriím zaměstnanců, kteří se nacházejí v různých životních situacích, jako je

⁴¹GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 327-328.

mateřství nebo nemoc, kdy po tuto dobu s nimi povětšinou nelze skončit pracovní poměr výpovědí, a v poslední řadě je prvkem ochrany i konstrukce výpovědní doby.⁴²

3.1. Forma výpovědi

Po formální stránce musí být výpověď v souladu s ust. § 50 odst. 1 učiněna písemně, jinak se k ní nepřihlíží. V případě, že je výpověď učiněna v jiné formě, například ústně, je zdánlivá, není tedy třeba, aby se zaměstnanec domáhal u soudu neplatnosti této výpovědi, jelikož se na tuto výpověď hledí, jako by nebyla nikdy učiněna. Výpověď musí být taktéž řádně označena jako výpověď. V praxi se často stávají případy, kdy je právní jednání označeno jako „výpověď dohodou“, takové jednání je nesrozumitelné a z tohoto důsledku taktéž neplatné.⁴³

Jelikož musí být výpověď písemná, její součástí musí být i podpis jednající osoby, v případě absence podpisu je výpověď neplatná. V této souvislosti lze upozornit na dva judikáty. V prvním případě šlo o rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2357/2011, kdy v této situaci se zaměstnanec domáhal neplatnosti výpovědi, jelikož mu údajně zaměstnavatel doručil výpověď nepodepsanou. Zaměstnavatel však tvrdil, že výpověď byla doručena řádně podepsaná, a že zaměstnanci byla poskytnuta nejdříve nepodepsaná výpověď a návrh dohody o ukončení pracovního poměru tak, aby si je zaměstnanec mohl doma prostudovat a rozhodnout se pro jednu z variant. Doručení podepsané verze výpovědi prokazoval svědeckými výpověďmi ostatních zaměstnanců. Soud prvního stupně prohlásil výpověď za platnou, naopak odvolací soud za neplatnou. Nejvyšší soud České republiky rozsudek odvolacího soudu zrušil (z důvodu, že odvolací soud pominul důkazy předložené zaměstnavatelem) a věc mu vrátil k novému projednání. Z hlediska praxe však tento judikát ukazuje, že zaměstnavatelé si musí dávat pozor při poskytování nepodepsaných verzí výpovědí zaměstnancům. Dle mého názoru Nejvyšší soud České republiky postupoval zcela správně, jelikož pokud by se mělo postupovat podle rozsudku odvolacího soudu, šlo by o extrémní případ šikany zaměstnavatele, jelikož by bylo otázkou, jak vůbec má zaměstnavatel prokázat, že zaměstnanci byla doručena podepsaná výpověď, když v praxi si zaměstnanec může bez problémů výpověď přepsat

⁴²HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právníké učebnice (Aleš Čeněk), str. 191-192.

⁴³JOUZA, Ladislav. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2006-^^^, str. 196.

na počítači sám a následně ji vytisknout bez podpisu. V druhém případě pak šlo o rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 2955/2012 ve kterém šlo o spor, že výpověď podepsala jiná osoba než ta, jejíž jméno bylo na výpovědi předtištěno. Soud v tomto případě konstatoval, že i když na výpovědi bylo předtištěno jméno ředitelky zaměstnavatele, nicméně výpověď podepsala zástupkyně ředitelky pracovního a mzdového odboru, která byla oprávněná ředitelku zastupovat na základě zmocnění, nepůsobí to pochybnost o jednoznačnosti projevu vůle. Je nepochybné, že písemnou formu výpovědi dovršuje podpis osoby, která jej činí, nelze však dovozovat neplatnost výpovědi kvůli administrativní chybě předtištěním jména a funkce toho, kdo výpověď nepodepsal. Podle tohoto rozsudku není tedy podstatné, jaké jméno je na výpovědi předtištěno, výpověď však v každém případě musí podepsat osoba, která je za zaměstnavatele oprávněna jednat.

3.2. Doručení výpovědi

Jelikož je výpověď adresovaným právním jednáním, nabývá účinnosti až doručením druhému účastníkovi pracovního poměru. Je to především z důvodu, aby se druhá strana mohla prokazatelně s výpovědí seznámit a uvědomila si následky tohoto právního jednání. Okamžik doručení výpovědi je důležitý jednak pro určení počátku běhu výpovědní doby a s tím spojeným skočením pracovního poměru, jednak pro určení běhu subjektivních a objektivních lhůt podle ust. § 58 zákoníku práce. V případě nedoručení výpovědi je podle závěrů soudní praxe taková výpověď jednak neúčinným právním jednáním, ale taktéž neplatným právním jednáním, jelikož v souladu s ust. § 50 odst. 1 je nedoručená výpověď neplatná.⁴⁴ Pro doručení výpovědi je nutné postupovat podle ust. §334 a násl. zákoníku práce, kdy jsou odlišné podmínky doručování pro zaměstnance i zaměstnavatele, které budou blíže rozepsány v následujících podkapitolách.

Ačkoliv je výpověď perfektní doručením druhé smluvní straně, její právní účinky nastávají až uplynutím výpovědní doby. Zákoník práce připouští v ust. § 50 odst. 5 možnost odvolat výpověď, a to v době od okamžiku jejího doručení druhé straně až

⁴⁴BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str.199.

do uplynutí výpovědní doby, za podmínky, že s tím druhá stran vyslovila souhlas. Odvolání výpovědi i souhlas s odvoláním musí být učiněny písemně, a pokud s tím druhá strana souhlasí, ruší se účinky výpovědi *ex tunc*, což znamená, že se na tuto situaci pohlíží, jako by výpověď vůbec nebyla dána.⁴⁵

3.2.1. Doručení výpovědi zaměstnavatelem

Z ust. § 334 odst. 1 vyplývá, že písemnosti, které se týkají především vzniku, změn a skončení pracovního poměru musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou, mezi takovou písemnost výpověď nepochybně patří. Zaměstnavatel má možnost doručit výpověď do vlastních rukou na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv kde bude zastižen (v těchto případech se výpověď v souladu s odst. 3 předmětného ustanovení považuje za doručenu i v případě, kdy ji zaměstnanec odmítne převzít), nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Pokud ani jeden z případů není možný, může zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Co se týče osobního doručování, tedy takového doručení, které zaměstnavatel realizuje osobně na pracovišti nebo v bytě zaměstnance nebo kdykoliv jinde, kde se se zaměstnancem setká, nezáleží na tom, zda se jedná o doručování písemnosti v pracovní době či nikoliv či zda jde o doručování na pracovišti či nikoliv. Podle ustálené judikatury soudů však nelze vyžadovat, aby se zaměstnanec dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti, kterou mu hodlá doručit, ani aby byl v určitou dobu na zaměstnavatelem určeném místě tak, aby mu zaměstnavatel mohl písemnost předat.⁴⁶ Je nutné zajistit, aby tento typ doručení byl průkazný, proto zaměstnavatel musí být připraven na situaci, kdy by zaměstnanec odmítl výpověď převzít. K takovému prokázání pomůže například přítomnost svědků. Obecně se doporučuje k minimalizaci možných pochybení a možných vznesení budoucích nároků u soudu, označit výpověď na jejím konci „doručovací doložkou“, ve které bude buď podpis zaměstnance, nebo v případě odmítnutí písemnosti podpis alespoň dvou

⁴⁵GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 329-330.

⁴⁶Srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.8.1981 sp. zn. 5 Cz 71/81, který byl uveřejněn pod č. 43 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1984, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010.

svědků.⁴⁷ V duchu rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014 si taktéž zaměstnanec nemůže vyhradit, že výpověď převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem. Odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost, kterou se mu zaměstnavatel doručuje osobně, považuje se tím písemnost za doručenou, resp. nastává fikce doručení, kterou musí zaměstnavatel umět prokázat. V souladu s ustálenou judikaturou soudů je osobní doručování favorizováno a zaměstnavatel musí důležité písemnosti zaměstnanci doručovat vždy nejdříve osobně, až když to není možné, tak lze doručovat poštou, jako poslední možnost ze všech způsobů doručování.⁴⁸

Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel v souladu s ust. § 335 zákoníku práce doručovat pouze tehdy, vyslovil-li zaměstnanec s tímto doručováním písemný souhlas, a zároveň pokud poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro toto doručování. Písemnost doručována tímto způsobem musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.⁴⁹ Písemnost je pak doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnanec datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. V případě, že se písemnost vrátí jako nedoručená nebo její přijetí zaměstnanec do 3 dnů nepotvrdí, je doručení této písemnosti neúčinné.

Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí zaměstnavatel zasílat písemnost, v souladu s ust. § 336 zákoníku práce, na poslední jemu známou adresu zaměstnance. Doručení písemnosti pak musí být prokázáno doložením písemného záznamu o doručení (typicky doručenkou). V případě, že zaměstnanec není při doručování zastížen, uloží se písemnost po dobu 10 pracovních dní v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu a zaměstnanec se vyzve k vyzvednutí písemnosti písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti. V tomto písemném oznámení musí být zaměstnanec zároveň poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. V případě, že si zaměstnanec písemnost převezme, je tím povinnost zaměstnavatele doručit písemnost splněna. V případě však, že si zaměstnanec uloženou

⁴⁷NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi, str. 102-103.

⁴⁸Srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014 nebo Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009.

⁴⁹V souladu se zákonem č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, v platném znění.

písemnost nevyzvedne do oněch 10 pracovních dnů, považuje se písemnost doručenu posledním dnem této lhůty. Písemnost se rovněž považuje za doručenu dnem, kdy zaměstnanec odmítne písemnost převzít nebo neposkytne potřebnou součinnost k doručení. K doručování písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb existuje řada judikatury, která upřesňuje podmínky tohoto způsobu doručení. Mezi takové rozhodnutí patří rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014, kdy v této situaci šlo o to, že se zaměstnanec domáhal vyslovení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které bylo zasílané na adresu známou personálnímu oddělení, na této adrese nicméně již nebydlel a písemnost se vrátila se sdělením, že se adresát odstěhoval. Zaměstnavatel, jak již bylo sděleno výše, má povinnost zaslat písemnost na poslední jemu známou adresu, z povahy věci vyplývá, že se o ní dozví zpravidla ze sdělení zaměstnance, učiněném nejčastěji v souvislosti se vznikem pracovního poměru, jeho změnou nebo s jiným právním úkonem. Zaměstnavatel se však může dozvědět o poslední známé adrese také z jakékoliv jiného zdroje, například od jiných zaměstnanců, od příbuzných zaměstnance, od poskytovatelů zdravotnických služeb, od orgánů veřejné moci apod. Pokud získá zaměstnavatel postupně více informací o zaměstnancově adrese, doručuje mu písemnost na tu adresu, o níž se dozvěděl naposledy, musí mít však za prokázané, že zaměstnanec se na této adrese zdržuje. Ve zmíněném případě tedy bylo výsledkem, že okamžité zrušení pracovního poměru nebylo doručeno řádně, jelikož se zaměstnavatel dozvěděl o poslední známé adrese pobytu zaměstnance z rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, navíc adresu zaměstnanec uvedl i při uplatňování slevy na dani. Za zajímavé rozhodnutí považuji taktéž případ, ve kterém bylo judikováno, že písemnost jako výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru musí být zaslána doporučeně do vlastních rukou, a v případě, kdy takovou zásilku převezme jiná osoba než zaměstnanec, není tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, ačkoliv k předání písemnosti dotyčnému dojde.⁵⁰ V praxi se lze běžně na poště setkat s tím, že vydávají dopisy i osobě, které nejsou určeny, na základě zákaznické kartičky, to například využívají typicky rodinní příslušníci, manželé, apod. V této situaci dle znění rozsudku je tedy výpověď doručena neúčinně, ačkoliv ze strany zaměstnavatele bylo

⁵⁰Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28.6.2005, sp. zn. 21 Cdo 2638/2004.

vše řádně splněno. V neposlední řadě považuji za zajímavý rozsudek, ve kterém soud vyslovil právní názor, že i v případě kdy zásilka doručovaná poštou, obsahující písemnost uvedenou v ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce, neobsahuje doručenkou nebo poznámku „do vlastních rukou“, popřípadě, že je písemnost doručována na jinou adresu než na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, tak v případě, kdy zaměstnanec i přes tyto nedostatky písemnost od doručujícího orgánu převezme, nemá toto za následek neúčinnost doručení písemnosti zaměstnanci.⁵¹

3.2.2. Doručení výpovědi zaměstnancem

Pro zaměstnance není v zákoníku práce stanoveno, že by musel doručovat písemnosti zaměstnavateli určitým způsobem a v určitém sledu, jako je tomu u zaměstnavatele. Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli v souladu s ust. § 337 odst. 1 zákoníku práce zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. V souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10.5.2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003 může zaměstnanec písemnost doručit nejen prostřednictvím pošty, ale taktéž prostřednictvím jakékoliv osoby, která bude ochotna písemnost doručit. Na žádost zaměstnance je pak zaměstnavatel povinen písemně toto osobní doručení písemnosti potvrdit. Doručení písemnosti je účinné, jakmile jej zaměstnavatel převezme. Slovo „převzal“ je však třeba vykládat způsobem, že se písemnost dostala do dispoziční sféry zaměstnavatele.⁵²

V případě, že s tím zaměstnavatel vysloví souhlas (nevyžaduje se písemný souhlas jako u doručování zaměstnavatelem), může zaměstnanec v souladu s ust. § 337 odst. 2 zákoníku práce doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnanci zaměstnavatel pro tento účel sdělil. U tohoto způsobu doručování pak platí stejné podmínky jako u doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací zaměstnavatelem.

Zákoník práce z nějakého důvodu výslovně neupravuje možnost zaměstnance doručit písemnost skrze poštovního doručovatele, což se mi jeví jako zásadní absence

⁵¹Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011.

⁵²BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str. 926 - 927.

právní úpravy, která zvyšuje právní nejistotu mezi stranami. Dle mého názoru by zákoník práce měl výslovně upravit při doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli fikci doručení při nevyzvednutí uložené zásilky zaměstnavatelem, jakož i v případě odmítnutí převzetí, jako je tomu u písemností doručovaných zaměstnavatelem zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Z uvedeného výkladu doručování výpovědi je pak patrné, že na zaměstnavatele jsou kladeny mnohem větší a přísnější podmínky pro doručování než pro zaměstnance. Je otázkou, zda taková úprava je žádoucí, jelikož dle mého názoru není třeba, aby se taková ochranná ustanovení vyskytovala i v případech doručování, kdy na zaměstnavatele jsou kladeny téměř nesplnitelné nároky, co se týče například doručování poštou.

3.3. Výpovědní doba

V institutu výpovědní doby lze, jak již bylo zmíněno, spatřovat ochranné ustanovení. Smyslem je, aby účinky výpovědi nenastaly ihned, ale až po uplynutí výpovědní doby a daly možnost té straně, vůči které výpověď směřuje vyřešit nepříznivé následky výpovědi. Výpovědní doba dává prostor zaměstnanci si najít nové zaměstnání a zároveň si po určitou dobu podržet svůj příjem a zaměstnavateli dává možnost si v této době najít novou pracovní sílu.

Výpovědní doba je časový úsek, který začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně a končí posledním dnem měsíce. Jde o poněkud neobvyklou právní úpravu, protože v případě, že je výpověď podána například 3.5., výpovědní doba začíná běžet až 1.6. a v tomto meziobdobí se jedná o zvláštní časový úsek, kdy sice ještě neběží výpovědní doba, ale výpověď byla podána. Z pohledu zaměstnavatele nebo zaměstnance, který chce, aby ke skončení pracovního poměru došlo co nejdříve, je tak logické, že bude výpověď podávat na konci měsíce. V souladu s dikcí zákona, konkrétně ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce je výpovědní doba stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí 2 měsíce. Jedinou výjimku tvoří případy uvedené v ust. §51a zákoníku práce⁵³, případy uvedené v dalším

⁵³Jde o případy, kdy je výpověď dána v souvislosti s přechodem práv a povinností nebo výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, kdy pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

odstavci a taktéž případ hromadného propouštění zmíněný výše v této práci. Nic však nebrání tomu sjednat v individuální smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem delší výpovědní dobu, avšak nikoliv kratší. Výpovědní doba může být tak u jednoho zaměstnavatele pro různé zaměstnance různá, avšak vždy musí být sjednána v individuální smlouvě se zaměstnancem. Samotné neuvedení výpovědní doby ve výpovědi nebo její špatné uvedení nepůsobí neplatnost výpovědi, pracovní poměr skončí uplynutím zákonné výpovědní doby.⁵⁴ Lze tedy shrnout, že ustanovení o délce výpovědní doby je relativně kogentní, protože se od tohoto ustanovení lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.

Právní úprava v zájmu ochrany zaměstnance v některých zákonem taxativně vymezených případech stanoví výjimky z pravidla běhu výpovědní doby. V případě, že je dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby (například před začátkem pracovní neschopnosti, před rodičovskou dovolenou atd.) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, tak se ochranná doba do výpovědi nezapočítává. Počátkem ochranné doby se běh výpovědní doby staví a pokračuje po uplynutí ochranné doby, pracovní poměr tak skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby. Toto by se neuplatnilo jen v případě, kdy by zaměstnanec zaměstnavateli sdělil, že na prodloužení výpovědní doby netrvá. Zákoník práce v tomto ustanovení⁵⁵ nevyžaduje písemnou formu, postačí tak forma ústní a pravděpodobně i konkludentní. Druhou výjimku z běhu výpovědní doby představuje ust. § 54 písm. c) zákoníku práce, jde o situaci, kdy je výpověď dána z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnankyni před nástupem na mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci před nástupem na rodičovskou dovolenou, tak, že by výpovědní doba uplynula v době čerpání těchto dovolených, skončí výpovědní doba současně s mateřskou či rodičovskou dovolenou.⁵⁶

V mnoha zemích Evropy je výpovědní doba často odstupňována v závislosti na trvání pracovního poměru, například tak v Rakousku činí výpovědní doba u zaměstnance, který pracuje u daného zaměstnavatele 25 let, 5 měsíců, v Chorvatsku je

⁵⁴Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

⁵⁵Ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce.

⁵⁶GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 330-331.

délka výpovědní doby od dvou týdnů do 4 měsíců.⁵⁷ Taková úprava se mi jeví jako vhodná a to především z důvodu, že mi přijde nespravedlivé, aby byla stejná výpovědní doba pro zaměstnance, který je u zaměstnavatele zaměstnán 4 měsíce a zaměstnance, který je u zaměstnavatele zaměstnán třeba 20 let. Sice máme v České republice právně zaveden institut odstupného, který je podle odpracovaných let již odstupňován, ale nejeví se mi tato úprava jako dostatečná, a navíc odstupné není spojeno se všemi výpovědními důvody.

Dalším návrhem na zlepšení právní úpravy výpovědní doby může být vykoupení ze zaměstnání. Vykoupení by fungovalo formou finanční kompenzace z té strany, která výpověď dává a na základě této kompenzace by mohl pracovní poměr skončit okamžikem doručení výpovědi, nebylo by tak nutné v pracovním poměru setrvávat až do uplynutí výpovědní doby. Tato právní úprava se mi zdá jako velice vhodná, jelikož podaná výpověď s sebou přirozeně nese zhoršení vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy v podstatě jedna ze stran je nucena setrvat v pracovním poměru, ve kterém však setrvat již nechce a druhá strana naopak o tomto nezájmu ví, a zcela jistě to nevytváří příznivé pracovní prostředí. Výše této kompenzace by byla u zaměstnance odstupňována podle průměrného výdělku zaměstnance. V situaci, kdy by výpověď dal zaměstnanec, využití finanční kompenzace sice nepřichází příliš moc v úvahu (ačkoliv i u atraktivních profesí a vysoce placených profesí si myslím, že by mohlo jít o využívaný institut, jelikož někteří zaměstnanci by mohli uvítat rychlé skončení pracovního poměru tím, že by se z něj vyplatili), ale mohla by být určena na základě ceny práce zaměstnance a na základě výše prostředků, které by zaměstnavatel musel vynaložit na to, aby byla práce zaměstnance nahrazena. Nicméně v každém případě by v právní úpravě musel být zakotven výslovný souhlas druhé strany s tímto vykoupením se z pracovního poměru.⁵⁸

⁵⁷HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), str. 193-194.

⁵⁸HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, str. 96.

3.4. Výpověď ze strany zaměstnavatele a její důvody

Zaměstnavatel musí, kromě podmínek zmíněných v předchozích kapitolách, dodržet zvláštní hmotněprávní podmínky. Stanovení těchto zvláštních podmínek je z důvodu ochrany zaměstnance, jelikož je slabší smluvní stranou jak ekonomicky, tak z hlediska jeho pozice v pracovněprávních vztahu jako podřízeného vůči zaměstnavateli. Mezi tyto patří:

- 1) Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci jen z taxativně vymezených důvodů stanovených v ust. § 52 zákoníku práce.
- 2) Zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci, který je v ochranné době, až na výjimky ze zákazu výpovědi uvedené v ust. § 54 zákoníku práce.⁵⁹
- 3) U některých skupin zaměstnanců je třeba k výpovědi předchozího souhlasu příslušných orgánů nebo přechozí projednání s příslušným orgánem.⁶⁰

⁵⁹Ochrannou dobou se ve smyslu ust. § 53 zákoníku práce rozumí a zaměstnanci se zakazuje dát výpověď: „a) 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, b) při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby, c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci, f) v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění. (2) 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 zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.“

⁶⁰V souladu s ust. § 63 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru předem projednat s odborovou organizací. Pokud se jedná o člena orgánu odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, v době zaměstnancova funkčního období a po dobu 1 roku po skončení tohoto období je potřeba k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru předchozí souhlas této odborové organizace.

- 4) U určitých druhů výpovědí (podle ust. § 52 písm. g) a h) zákoníku práce) je třeba, aby zaměstnavatel dodržel určité časové omezení, kdy může zaměstnanci výpověď dát.⁶¹

V případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, konkrétně pak u výpovědi, se vychází z principů Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Úmluva stanoví, že výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele mohou být pouze organizační povahy, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností, které vyplývají z jeho pracovního poměru a důvody spočívající v chování zaměstnance. Ačkoliv Česká republika není uvedenou úmluvou vázána, vychází z těchto důvodů současný zákoník práce a vycházel z nich i starý zákoník práce.⁶²

Co se týče výpovědních důvodů, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z 8 taxativně vymezených důvodů v zákoníku práce. Tato úprava je kogentní a nelze se od ní odchýlit. Není tak možné dát zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodu nebo z jiného důvodu, než je uveden v příslušném ust. § 52 zákoníku práce, resp. možné to je, ale výpověď by mohla být ze strany zaměstnance napadena u soudu a následně by tak došlo k jejímu prohlášení za neplatnou.

Nejpodstatnějším je, a zaměstnavatelé v tomto často chybují, že výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby nemohl být zaměněn s jiným výpovědním důvodem. Není tak možné ve výpovědi pouze odkázat na příslušné ustanovení zákoníku práce, ale zaměstnavatel ve výpovědi musí popsat, v čem přesně spatřuje naplnění konkrétního výpovědního důvodu. Skutkové vymezení nemusí být zcela do detailu popsáno, ale musí z něho být patrné, z jakého důvodu je výpověď dána včetně vylíčení rozhodných skutečností a okolností. Je možné taktéž skutkově vymežit více výpovědních důvodů, jelikož kumulace výpovědních důvodů je možná. V případě, že je uplatněno více výpovědních důvodů, ale pracovní poměr skončil platně jen na základě jednoho z nich, stávají se ostatní výpovědní důvody neúčinné.⁶³ Ve výpovědi

⁶¹GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 332-333.

⁶²JOUZA, Ladislav. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2006-^^^, str. 190.

⁶³Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

však mohou být uvedeny jen ty důvody, které existovaly v době, kdy byla výpověď dána, dodatečně výpovědní důvod již nelze měnit.⁶⁴

S ohledem na konstantní judikaturu soudů lze konstatovat, že uvedení právní kvalifikace výpovědního důvodu ve výpovědi s odkazem na příslušné ustanovení § 52 písm. a) – h) zákoníku práce je často nadbytečné, a naopak lze spíše doporučit právní kvalifikaci ve výpovědích neuvádět, jelikož soudy posuzují případy jen podle vylicení skutkového důvodu výpovědi. Okolnost, zda a jak zaměstnavatel výpovědní důvod právně kvalifikoval, není sama o sobě významná.⁶⁵ Tak například v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.6.2013, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012 šlo o situaci, kdy zaměstnavatel dal zaměstnankyni výpověď z důvodu podle ust. §52 písm. c) zákoníku práce, tedy pro nadbytečnost zaměstnankyně, avšak skutkové vymezení spočívalo v tom, že zaměstnankyně neměla potřebnou kvalifikaci. Ačkoliv zaměstnavatel odkázal na špatné ustanovení zákoníku práce, výpovědní důvod vymezil skutkově správně a výpověď tak byla platná. Naopak však v jiném případě, který taktéž rozhodoval Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1234/2014 šlo o situaci, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď pro organizační změny rovněž podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, a tento důvod ve výpovědi taktéž skutkově vymezil. Zaměstnanec toto napadl s odůvodněním, že šlo o jiný důvod, čemuž soud taktéž přisvědčil, jelikož výpovědním důvodem bylo to, že zaměstnanec nebyl dostatečně kvalifikovaný, ale zaměstnavatel toto ve výpovědi skutkově nevymezil. Závěrem lze doporučit, aby se zaměstnavatelé oprostili od striktního uvádění výpovědních důvodů s odkazem na konkrétní ustanovení zákoníku práce, ale raději se soustředili na to, aby skutkově správně vymezili výpovědní důvod.

Považuji za vhodné na tomto místě doslovně citovat ust. § 52 zákoníku práce, které zní následovně: „*Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:*

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

⁶⁴GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 333-335.

⁶⁵Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998.

c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,

d) 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,

e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,

f) 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,

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

h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.“

Výpovědní důvody tak dle zmíněného ustanovení můžeme členit podle povahy těchto důvodů a to na:

a) Organizační důvody.

Jde o případy podle písmen a), b) a c), kdy dochází k určitým organizačním změnám na straně zaměstnavatele, jako je zrušení zaměstnavatele nebo jeho části nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nebo v případě vnitřních organizačních změn, jako je typicky zrušení určitého pracovního místa. V důsledku organizačního důvodu tedy zaměstnavatel již není schopen dále zaměstnance zaměstnávat. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně však musí předcházet okamžiku, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď. Toto rozhodnutí sice nemusí být učiněno písemně, avšak v případném sporu by zaměstnavatel musel umět prokázat, že toto rozhodnutí bylo učiněno a tento výpovědní důvod existoval.⁶⁶ V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí z těchto organizačních důvodů, náleží zaměstnanci nárok na odstupné v souladu s ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce, které je odstupňováno v závislosti na délce pracovního poměru u zaměstnavatele. Zaměstnanci pak náleží odstupné ve výši jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, na dvojnásobek průměrného výdělku, pokud pracovní poměr trval v rozmezí 1-2 roky, trojnásobek průměrného výdělku, pokud pracovní poměr trval více jak 2 roky.⁶⁷

b) Zdravotní důvody.

Jde o dva výpovědní důvody, podle písmena d) a e), které spočívají ve zdravotním stavu zaměstnance, resp. mají původ ve zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance. Podmínkou ve výpovědních důvodech ze zdravotních důvodů je vydaný lékařský posudek poskytovatelem pracovnělékařských služeb, ve kterém lékař rozhodne, zda je zaměstnanec schopen vzhledem ke svému zdravotnímu stavu práci vykonávat či nikoliv. Zatímco podle výpovědního důvodu podle písm. d) pozbyl zaměstnanec způsobilost konat dosavadní práci z důvodu, který má původ v jeho práci (pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání atd.), ve výpovědním důvodu podle písm. e) jde o dlouhodobou ztrátu možnosti konat dál dosavadní práci vzhledem k zdravotnímu stavu zaměstnance, tedy zdravotní způsobilost nebyla ztracena z důvodu, který má původ v práci konané zaměstnancem. Tyto důvody je nutné rozlišovat taktéž

⁶⁶GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 334-337.

⁶⁷Dále pak, v souladu s ust. § 67 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, součtu trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance a částek uvedených v písm. a) - c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje konto pracovní doby podle zvláštního ustanovení zákoníku práce.

z důvodu odstupného, jelikož při skončení pracovního poměru z výpovědního důvodu podle písm. d) náleží zaměstnanci v souladu s ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.⁶⁸

c) Důvody spočívající v osobě zaměstnance.

Jde o výpovědní důvody podle písmen f), g) a h), tyto důvody spočívají jednak ve schopnostech zaměstnance a jednak v jeho chování. Jedná se o výpovědní důvody, které spočívají jednak v nesplňování předpokladů a povinností zaměstnance pro výkon práce včetně neuspokojivých pracovních podmínek zaměstnance, jednak v zaviněném porušování povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo o důvody, pro které by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, a nakonec o důvody, které spočívají v porušení povinností zaměstnance stanovených v ust. §301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem.⁶⁹

3.4.1. Důvody výpovědi ve staré úpravě zákoníku práce

Starý zákoník práce vycházel ze stejného principu jako nynější zákoník práce, tedy že důvod výpovědi musí být skutkově správně vymezen. Výpovědní důvody byly téměř totožné, s výjimkou toho, že starý zákoník práce neupravoval poslední výpovědní důvod, a to důvod podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce. V původní koncepci tento výpovědní důvod totiž nebyl chápán jako porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru, nýbrž jako porušení povinnosti, která byla stanovena předpisy o nemocenském pojištění zaměstnanců. Nyní se však vychází z té koncepce, že když jde v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti o překážku na straně zaměstnance, při které mu náleží náhrada mzdy nebo platu, musí být zaměstnavateli umožněno tohoto zaměstnance kontrolovat.⁷⁰ Proto se v nynějším zákoníku práce již tento výpovědní důvod vyskytuje. Odchylka ve starém zákoníku práce byla taktéž ve výpovědní době, jelikož podle

⁶⁸GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 339-340.

⁶⁹HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právníké učebnice (Aleš Čeněk), str. 195-200.

⁷⁰GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 345.

starého zákoníku práce činila výpovědní doba u výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů 3 měsíce.⁷¹

3.4.2. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce

Jde o výpovědní důvod na straně zaměstnavatele, a to, že je rušen zaměstnavatel nebo jeho část. Pojem „*ruší se*“ však nelze ztotožňovat se zrušením obchodní korporace či jiné právnické osoby, tak jako ho vykládá zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), v platném znění. Zrušením zaměstnavatele nebo jeho části se rozumí ukončení jeho činnosti nebo ukončení jeho podnikání v souvislosti, s kterým zaměstnával zaměstnance. Samotný důvod ukončení činnosti zaměstnavatele není nikterak významný a může vyplývat z jakéhokoliv právního důvodu.⁷² V tomto výpovědním důvodu je tedy výpověď nevyhnutelná, jelikož zaměstnavatel přestává existovat jako subjekt práva a nemá ani možnost zaměstnance dále zaměstnávat, z tohoto důvodu mu zaměstnavatel dává výpověď.

Tento důvod výpovědi se nevztahuje jen na zaměstnavatele právnickou osobu, ale ačkoliv to zákoník práce výslovně neuvádí, vztahuje se i na případ, ukončuje-li zaměstnavatel fyzická osoba svou činnost.

Za část zaměstnavatele se považuje jeho organizační jednotka, útvar nebo jiná složka, která v rámci zaměstnavatele je relativně samostatná. Tato část zaměstnavatele musí mít vyčleněny určité prostředky, jako jsou budovy stroje a prostory k provozování této činnosti, aby mohla být považována za organizační jednotku.⁷³ V případě, že dochází ke zrušení pouze této části zaměstnavatele, smí zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru dle tohoto ustanovení jen těm určitým zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali, tzn., že může dát výpověď jen těm, kteří konali práci ve zrušené části zaměstnavatele.⁷⁴

⁷¹Srov. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, zrušen k 1.1.2007.

⁷²BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str. 208.

⁷³Zákoník práce: komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), str. 96. Srov. také Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

⁷⁴Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.6.1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96.

V tomto případě je však nutné rozlišovat situaci, kdy nedochází k zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce, nicméně dochází k převodu činnosti a úkolů zaměstnance či jejich částí k jinému zaměstnavateli ve smyslu ust. § 338 a násl. zákoníku práce a taktéž situaci, kdy dochází ke zrušení zaměstnavatele jeho rozdělením. V těchto případech přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele a pracovněprávní vztahy tak zůstávají zachovány.⁷⁵

Je také nutné rozlišovat situaci, kdy zaměstnavatel pouze učiní organizační opatření, jímž zamýšlí omezit své podnikání nebo svou činnost, avšak nedojde k úplnému zastavení podnikání, v tomto případě je naplněn výpovědní důvod podle ust. 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost zaměstnance v důsledku rozhodnutí o organizační změně, nikoliv však tento výpovědní důvod.⁷⁶

Pro tento výpovědní důvod neplatí zákaz výpovědi v ochranné době v souladu s ust. § 54 a) zákoníku práce. Zaměstnavatel, tak může rozvázat pracovní poměr se všemi osobami, kteří se nacházejí v ochranné době a neplatí zde žádná výjimka.

3.4.3. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce

V tomto výpovědním důvodu jde o organizační změny, které spočívají v přemístění celého zaměstnavatele, nebo jeho ucelené části (tak jak byla část zaměstnavatele vymezena v předešlé podkapitole) do jiného místa, než je místo, na kterém do té doby zaměstnanec vykonával svou činnost. Tím, že zaměstnavatel začal provozovat svou činnost v jiném místě, již nemůže zaměstnanci přidělovat práci v původním místě sjednaném pracovní smlouvou a z tohoto důvodu musí pracovní poměr se zaměstnancem ukončit. Pojem „přemístění“ však nelze ztotožňovat s pojmem přemístění sídla zaměstnavatele právnické osoby nebo místa podnikání zaměstnavatele fyzické osoby, neboť to nemusí mít nutně za následek faktické přemístění zaměstnavatele.⁷⁷ Avšak v případě, že má zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednáno

⁷⁵GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 337.

⁷⁶Viz Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23.2.2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

⁷⁷BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str. 209-210.

místo výkonu práce jako sídlo zaměstnavatele, tak lze za přemístění považovat i změnu jeho sídla.⁷⁸

Tento výpovědní důvod však nebude možné uplatnit v případě, kdy došlo k přemístění v rámci místa, které bylo sjednáno se zaměstnancem v pracovní smlouvě. Proto, pokud má zaměstnanec ve smlouvě sjednáno místo výkonu práce například Prahu a zaměstnavatel se přemístil pouze v rámci Prahy, nebude možné užít tento výpovědní důvod. Opačný případ je ten, pokud má zaměstnanec v pracovní smlouvě konkrétní adresu a zaměstnavatel se přemísťuje na jinou, v takovém případě je výpovědní důvod již naplněn.

Zaměstnavatel však nemusí vždy nutně tuto situaci, tedy přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, řešit výpovědí. Zaměstnavatel může v souladu s ust. § 43 zákoníku práce přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa v rámci zaměstnavatele, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Toto lze však uplatnit jen v případě, že s tím vysloví zaměstnanec souhlas. Zaměstnanec se se zaměstnavatelem taktéž může ve smyslu ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce dohodnout na změně pracovní smlouvy a upravit tak místo výkonu práce. Tyto případy se však logicky uplatní jen v případě, pokud má zaměstnavatel zájem na tom, aby u něj dotyčný zaměstnanec i nadále zůstal.

Pro tento výpovědní důvod neplatí zákaz výpovědi v ochranné době v souladu s ust. § 54 a) zákoníku práce, s výjimkou případů, kdy se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být podle pracovní smlouvy práce vykonávána. Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr se všemi osobami, kteří se nacházejí v ochranné době a neplatí zde žádná výjimka, stejně jako u předešlého výpovědního důvodu.

3.4.4. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce

Smyslem tohoto výpovědního důvodu je umožnit zaměstnavateli regulovat počty zaměstnanců v závislosti na tom, jak v daném čase zrovna potřebuje, resp. může tak reagovat na to, jaké profesní a kvalifikační složení svých zaměstnanců v daném čase potřebuje. Nejde o absolutní snížení počtu zaměstnanců, ale pouze snížení o ty, kteří

⁷⁸Viz Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.3.2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

jsou na základě rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně nadbyteční.⁷⁹ Dokonce tento výpovědní důvod nemusí nutně být uplatněn při snižování počtu zaměstnanců, ale může být použit i při zvyšování počtu zaměstnanců, protože tento důvod nespočívá pouze v počtu zaměstnanců, ale umožňuje zaměstnavateli regulovat také jejich složení z hlediska jejich profese a kvalifikace.⁸⁰ Zaměstnavatel tak v rámci organizační změny, při které nabere 100 nových zaměstnanců určité kvalifikace, může dát výpověď například pouze jednomu zaměstnanci. Situace však samozřejmě může být i opačná.

I v tomto výpovědním důvodu, stejně jako u důvodů podle písm. a) a b) jde o organizační změnu, avšak na základě tohoto výpovědního důvodu, oproti těmto dvěma ostatním, může zaměstnavatel i po organizační změně nadále přidělovat zaměstnanci práci, resp. v důsledku rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatel neztrácí absolutně možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj doposud vykonával, zaměstnancova práce však pro zaměstnavatele již není potřebná a zaměstnanec se tak stal nadbytečným. Pojmem „*organizační změna*“ však nelze rozumět obecně to, že zaměstnanec potřebuje snížit počet zaměstnanců, musí jít o konkrétní zásah do organizační struktury, který má za následek, že v důsledku tohoto organizačního opatření se stali nadbytečnými.⁸¹

Pro podání výpovědi na základě ust. § 52 písm. c) musí být splněny kumulativně následující předpoklady:

- (i) Rozhodnutí zaměstnavatele nebo jiného příslušného orgánu o změně úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců nebo rozhodnutí o jiné organizační změně (dále jen „**rozhodnutí o organizační změně**“);
- (ii) Nadbytečnost zaměstnance;
- (iii) Příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.⁸²

⁷⁹GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 338.

⁸⁰Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

⁸¹Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.9.2007, sp. zn. 21 Cdo 3446/2006.

⁸²BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str. 210.

Jednotlivé předpoklady je důležité rozebrat, jelikož v případě sporu o neplatnost výpovědi dané z toho důvodu, musí zaměstnavatel prokázat, že rozhodnutí o organizační změně přijal, a že se konkrétní zaměstnanec v důsledku tohoto rozhodnutí stal nadbytečným, musí tam existovat zcela nezbytně příčinná souvislost. Důkazní břemeno v případě soudního sporu tak zcela logicky nese vždy zaměstnavatel.⁸³ Následující výklad se tak bude zabývat jednotlivými předpoklady zmíněnými výše.

Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně nemá předepsanou formu, může být učiněno písemně či v jakékoliv jiné formě, musí být však učiněno tak, aby mohlo být prokázáno, že právě na základě tohoto rozhodnutí o organizační změně byl právě tento výpovědní důvod naplněn. Není ani právně významné, jak je rozhodnutí o organizační změně označeno, jestliže je z něj zcela jistě patrné k čemu směřovalo z hlediska svého smyslu a účelu.⁸⁴ V případě že by rozhodnutí o organizační změně sledovalo jiný cíl nebo účel, nebude tento výpovědní důvod naplněn a půjde o neplatnou výpověď. Tak tomu bylo taktéž v jednom případě, který rozhodoval Nejvyšší soud České republiky dne 27.4.2004 pod sp. zn. 21 Cdo 2204/2003. Šlo o situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnával 4 řidiče, poté byl přijat pátý řidič a následně byl rozhodnutím o organizační změně snížen počet řidičů o jednoho za účelem efektivnější práce. Tento zaměstnanec změnu označil za účelovou a domáhal se označení výpovědi za neplatnou, čemuž soud taktéž svým způsobem přisvědčil a věc vrátil odvolacímu soudu k novému projednání. Soud opětovně vyjádřil konstantní soudní názor, že: *„Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.“* V tomto případě však zaměstnavatel již od počátku sledoval jiný cíl, a to zbavit se nepohodlného zaměstnance.

⁸³Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1922/2010.

⁸⁴BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str. 210-211.

Zákoníkem práce není stanoveno, že by obligatorně s tímto rozhodnutím museli být seznámeni všichni zaměstnanci, postačí tak, že s ním bude seznámen pouze dotčený nadbytečný zaměstnanec. Dotčený zaměstnanec však bezpodmínečně s tímto rozhodnutím seznámen být musí, a to i v případě, že jeho obsahem jsou skutečnosti tvořící obchodní tajemství zaměstnavatele.⁸⁵

Rozhodnutí o organizační změně přijímá osoba oprávněná za zaměstnavatele jednat v pracovněprávních věcech (například vedoucí zaměstnanec ve smyslu ust. § 11 zákoníku práce) nebo jiný příslušný orgán (např. zřizovatel u příspěvkové organizace). Takové rozhodnutí u právnické osoby činí především statutární orgán případně další osoby jím pověřené. V případě, že by takové rozhodnutí přijala osoba neoprávněná, takové rozhodnutí o organizační změně je zdánlivé a z tohoto důvodu by výpověď z pracovního poměru byla neplatná.⁸⁶

Samo rozhodnutí o organizační změně, resp. o výběru nadbytečných zaměstnanců není přezkoumatelné soudem, zaměstnavatel však musí při přijímání rozhodnutí dodržet jak zásadu rovnosti, tak zásadu zákazu diskriminace.⁸⁷ Rozhodnutí o organizační změně totiž není právním úkonem, nýbrž faktickým úkonem, na který nedopadají důvody neplatnosti, soud může pouze zkoumat, zda k rozhodnutí opravdu došlo a zda ho učinila oprávněná osoba.⁸⁸ Při výkladu onoho faktického úkonu se dle judikatury soudů vychází zejména z ustanovení občanského zákoníku o výkladu právních jednání. Výklad by měl tedy přednostně směřovat k tomu, aby byl zjištěn obsah faktického úkonu, především za použití jazykového vyjádření, ale i z dalších okolností, jako je například skutečná vůle jednající osoby.⁸⁹

Výpověď pro nadbytečnost může zaměstnavatel zaměstnanci dát teprve až poté, co rozhodl o organizační změně, která jeho nadbytečnost způsobila, ale výpověď je nutné dát tak, aby výpovědní doba uplynula v návaznosti na okamžik, kdy organizační změna bude účinná, resp. k ní skutečně dojde. V případě, že by měl pracovní poměr skončit dříve, než v pracovním dni přecházejícím dni, v němž nastává účinnost

⁸⁵Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.

⁸⁶V souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12.1.2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010.

⁸⁷GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 338.

⁸⁸Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22.5.2012, sp. zn. 21 Cdo 2358/2011.

⁸⁹Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008.

organizačních změn, je taková výpověď neplatná. Rozhodl-li tak například zaměstnavatel, škola, o organizační změně s účinností od akademického roku 2012/2013 (tedy počátkem 1. září 2012) a dal zaměstnanci výpověď účinnou ke dni 30.6.2012, není tato výpověď platná, jelikož byla předčasná.⁹⁰

Sama nadbytečnost zaměstnance může být jak profesní, tak početní. Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve chvíli, kdy na základě rozhodnutí o organizační změně nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Případné přijetí nového zaměstnance na stejné místo, ze kterého byl jiný zaměstnanec pro organizační změnu vyhozen, je však zpravidla důkazem o neopodstatněnosti tohoto výpovědního důvodu.⁹¹ Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný taktéž v případě, když se zaměstnavatel rozhodne, že činnost, kterou pro něj doposud vykonávaly osoby zaměstnané v pracovněprávním vztahu, bude zajišťovat jiným způsobem a z tohoto důvodu bude pracovní místo zrušeno.⁹²

Při tomto výpovědním důvodu se v plném rozsahu uplatňuje zákaz výpovědi v ochranné době podle ust. § 53 zákoníku práce.

3.4.5. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce

Výpovědním důvodem podle písmene d) je situace, kdy zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci jednak pro:

i) Pracovní úraz.

Pracovním úrazem se ve smyslu ust. §271k zákoníku práce rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, dále též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

ii) Onemocnění nemocí z povolání.

Nemoci z povolání v souladu s ust. §271k stanoví zvláštní právní předpis. Tímto předpisem je Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Jedná se o nemoci, které vznikají: *„nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek*

⁹⁰Srov. viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.3.2015, sp. zn. 21 Cdo 346/2014.

⁹¹Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 1.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 582/2004.

⁹²Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003.

uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.“ Přílohou zmíněného nařízení je pak seznam konkrétních nemocí z povolání. Tyto jsou rozděleny do 6 kapitol, které jsou složeny tímto způsobem:

- Kapitola I – Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami (celkem 58 nemocí z povolání, patří sem například nemoc z fosforu, amoniaku atd.).
- Kapitola II – Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory (celkem 10 nemocí z povolání, patří sem například nemoc způsobená přetlakem nebo podtlakem atd.).
- Kapitola III – Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice (celkem 13 nemocí z povolání, patří sem např. rakovina plic z radioaktivních látek atd.).
- Kapitola IV – Nemoci z povolání kožní (celkem 1 nemoc z povolání – nemoci kůže způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory).
- Kapitola V – Nemoci z povolání přenosné a parazitární (celkem 3 nemoci z povolání, např. nemoci přenosné ze zvířat na člověka atd.).
- Kapitola VI – Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli (celkem 1 nemoc z povolání – těžká hyperkinetická dysfonie, uzlíky na hlasivkách, těžká nedomykavost hlasivek atd.).

iii) Ohrožení nemocí z povolání

Rozdíl oproti předchozímu bodu spočívá v tom, že ještě nedošlo k onemocnění, ale je zde existence ohrožení.

- iv) Nebo též situace, kdy zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím určitého orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Nejvyšší přípustnou expozici stanoví orgán ochrany zdraví na základě zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění. Ve smyslu tohoto zákona je stanovena především na těch stanovištích, kde jsou zaměstnanci vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí. Jde o stanoviště, kde se vyskytují například chemické karcinogeny nebo mutageny nebo stanoviště s výskytem azbestu.

Jak již bylo zmíněno výše, podkladem pro tento výpovědní důvod je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu, který pracovní posudek přezkoumával. V posudku musí být uvedeno, zda je důvodem pracovní úraz, nemoc z povolání, případně obecné onemocnění.⁹³ Lékařské posudky vydávají zařízení závodní preventivní péče skrze své lékaře nebo kliničtí psychologové, a to za účelem posouzení zdravotního stavu.⁹⁴ Pokud má posuzovaná osoba (zaměstnanec) nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti (typicky zaměstnavatel), za to, že lékařský posudek je nesprávný, může do 10 pracovních dnů ode dne prokazatelného doručení posudku podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal. V případě, že není podáván návrh na přezkoumání, je lékařský posudek platný (resp. po uplynutí oněch 10 dní). V případě že je podáván návrh na přezkoumání, je lékařský posudek platný v případě, že odvolací orgán námitky zamítne a lékařský posudek potvrdí.⁹⁵ Platnost samotného lékařského posudku je výchozí pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu.

Uvedený lékařský posudek nesmí připouštět jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci. Nepostačí tak pouhé doporučení lékaře, aby zaměstnanec změnil dosavadní práci, nepostačí ani takový lékařský posudek, ze kterého jednoznačně nevyplývá, že nezpůsobilost je dlouhodobé povahy. Je taktéž nutné rozlišovat mezi dlouhodobou a dočasnou pracovní neschopností. Zatímco při dlouhodobé pracovní neschopnosti jde o důvod pro výpověď z pracovního poměru nebo pro převedení na jinou práci, v případě dočasné pracovní neschopnosti je zaměstnavatel povinen strpět dočasnou nepřítomnost zaměstnance v práci.⁹⁶ Pokud tedy posudek zní, tak jako tomu bylo v případě posuzovaném v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 385/2006, že zaměstnanec „*pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je schopen vykonávat jen jiné než dosavadní zaměstnání s podstatně menšími požadavky na fyzické*

⁹³GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 340.

⁹⁴BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str. 213-214.

⁹⁵V souladu se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění, ust. § 46 a násl.

⁹⁶Viz rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.1.1996, sp. zn. 16 Co 398/95 a rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.10.2004, sp. zn. 21 Cdo 1307/2004.

nebo psychické schopnosti,“ je zcela evidentní, že zaměstnanec dosavadní práci konat nemůže, protože k ní není dlouhodobě zdravotně způsobilý.

Pro platnost výpovědi na základě tohoto důvodu je rozhodný stav v době výpovědi. Není možné dodatečně měnit, či upravovat již platný lékařský posudek. Z tohoto důvodu v řízení o neplatnosti výpovědi není lékařský posudek předmětem přezkoumávání, je možno zkoumat pouze to, zda je lékařský posudek platný a zda byl vydán příslušným orgánem. Je však nutné upozornit na to, že byl již judikován i opačný názor, a to nálezem Ústavního soudu České republiky ze dne 23.9.2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, kdy by tedy soudy s lékařskými posudky měly nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem a mohou být tedy předmětem přezkoumání.⁹⁷

Při tomto výpovědním důvodu se v plném rozsahu uplatňuje zákaz výpovědi v ochranné době podle ust. § 53 zákoníku práce, nicméně z povahy věci nepřichází téměř vůbec v úvahu. Tento výpovědní důvod je taktéž v souladu s ust. §67 odst. 2 zákoníku práce spojen s právem na výplatu odstupného, a to ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

3.4.6. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce

V tomto případě je výpovědní důvod dán, když zaměstnanec pozbyl způsobilost dlouhodobě dál konat dosavadní práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu. Příčina nepříznivého stavu nemá původ jako v předešlém výpovědním důvodu v pracovním úrazu, v onemocnění nemocí z povolání atd., ale v jakékoliv jiné příčině, která způsobila dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav zaměstnance.

Stejně jako v předešlém výpovědním důvodu musí být dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav jasně konstatován v platném lékařském posudku, vydaném poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo v rozhodnutí správního orgánu, který dotčený lékařský posudek přezkoumával, tak aby mohla být výpověď platně podána. Výpovědním důvodem však není skutečnost, že zaměstnanec získal nárok na invalidní důchod nebo, že mu takový důchod byl přiznán.⁹⁸

⁹⁷BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str. 214.

⁹⁸GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 340-341.

I při tomto výpovědním důvodu se v plném rozsahu uplatňuje zákaz výpovědi v ochranné době podle ust. § 53 zákoníku práce, nicméně z povahy věci taktéž nepřichází téměř vůbec v úvahu. Tento výpovědní důvod není však spojen s právem na výplatu odstupného.

3.4.7. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce

Zaměstnanec může plnit řádné své povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru pouze za podmínky, že splňuje veškeré podmínky a předpoklady, která se k této práci vztahují. Pokud tyto nespĺňuje je naplněn výpovědní důvod podle tohoto písmena. Hlavním rozdílem mezi předpoklady a požadavky je takový, že předpoklady jsou obecné nároky na výkon určité práce, které stanoví výslovně právní předpis, zatímco požadavky stanovuje zaměstnavatel a mají reflektovat jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance. Předpoklady mají obecnou platnost a dopadají na všechny zaměstnance v daném státě, kteří vykonávají určitý druh práce, na druhou stranu požadavky mohou být stanoveny jen na konkrétní zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele.⁹⁹ V ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce jsou obsaženy 3 výpovědní důvody, a to:

1) Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce.

Předpoklady pro výkon sjednané práce stanoví buď zákon, nebo jiný obecně závazný předpis. Tyto předpoklady jsou stanoveny především za účelem zajištění odpovídající kvality práce a rovněž z důvodu ochrany zdraví a života zaměstnanců. Mezi takové předpoklady typicky patří požadavek na řidičský průkaz pro výkon povolání řidiče, dosažení příslušného vzdělání a kvalifikace z hlediska stupně nebo oboru vzdělání pro určitá zaměstnání, jako je například lékař, advokát, dále například existence českého státního občanství atd. Předpoklady tak logicky nemá ten, komu byl uložen trest zákazu činnosti vztahující se k předmětné vykonávané práci ve smyslu trestního a správního práva.

⁹⁹ GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 341-342. Srov. viz také rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.5.2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005

Není podstatné, zda předpoklady byly právním předpisem stanoveny před vznikem pracovního poměru nebo až po vzniku. Lze tedy dát zaměstnanci výpověď i za té situace, kdy předpoklady byly stanoveny právním předpisem dodatečně a při vzniku pracovního poměru ještě neexistovaly.¹⁰⁰ Zároveň je nerozhodné, zda je zaměstnanec nesplňuje zaviněně nebo nezaviněně. Jakmile zaměstnanec předpoklady nesplňuje, nesmí zaměstnavatel zaměstnanci v tomto oboru práci přidělovat. Nesplňování těchto požadavků však není časově omezeno, výpovědní důvod může existovat delší dobu, než se zaměstnavatel uchýlí k výpovědi, musí zde však být v okamžiku, kdy byla výpověď podána.¹⁰¹ Pokud by předpoklady ztratil pouze dočasně, je možné zaměstnance převést na jinou vhodnou práci v souladu s ust. § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce, nejdéle však na 30 pracovních dnů v kalendářním roce. V případě, že byly předpoklady stanoveny právním předpisem pouze fakultativně a zaměstnavatel je zaměstnanci prominul, může uplatnit tento výpovědní důvod, jen pokud zaměstnanec neplní podmínky, za nichž mu byly předpoklady prominuty. Pokud byly tyto požadavky prominuty pouze dočasně, je výpovědní důvod naplněn uplynutím této doby.

2) Nesplňování požadavků pro řádný výkon práce.

Stanovením požadavků zaměstnavatel přizpůsobuje práci vykonávanou zaměstnancem svým potřebám, reflektuje tím své představy o tom, jaké nároky od zaměstnanců požaduje. Tyto požadavky jsou typicky stanoveny zaměstnavatelem přímo v pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele, mohou však vyplývat i z organizačního řádu či příkazů zaměstnavatele, stejně tak může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé.¹⁰² Stanovení požadavků však nemůže být zcela libovolné, musí být určitým způsobem ospravedlnitelné a důvodné. Posouzení však vždy závisí na konkrétní situaci a povaze pracovní činnosti. Požadavky tak mohou být na různých pracovních odděleních u stejného zaměstnavatele různé, zároveň by však pro zaměstnance ve stejném oboru u jednoho zaměstnavatele měly být shodné. Zaměstnavatel tak může například požadovat, aby zaměstnanec nosil určitý vhodný oděv, aby měl určité schopnosti apod.¹⁰³ Nesplňování požadavků lze spatřovat i v tom,

¹⁰⁰ Srov. viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28.6.2005, sp. zn. 21 Cdo 2490/2004.

¹⁰¹ Srov. viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.12.1996, sp. zn. 5 Cz 52/76.

¹⁰² Srov. viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8.2.2007, sp. zn. 21 Cdo 730/2006.

¹⁰³ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str. 216-217.

pokud vedoucí zaměstnanec vědomě u svých podřízených zaměstnanců trpí porušování povinností nebo jim poskytuje různé neoprávněné výhody.¹⁰⁴

3) Neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance.

V tomto případě se jedná o zvláštní typ nesplňování požadavků pro řádný výkon práce. Výpovědní důvod je naplněn v případě, kdy bez zavinění zaměstnavatele má zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky. Vychází se tak z objektivního zjištění o neuspokojivých pracovních výsledcích, je zcela vedlejší, zda jsou neuspokojivé pracovní výsledky důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti či nezájmu, je vedlejší taktéž to, jestli je to v důsledku zaviněného jednání či nedbalosti.¹⁰⁵ Je však nezbytné, aby zaměstnavatel podal výpověď nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy zaměstnance písemně vyzval k odstranění těchto neuspokojivých pracovních výsledků, jestliže tyto zaměstnanec neodstraní. Výzva k odstranění nedostatků musí být písemná, a jelikož se jedná o písemnost týkající se skončení pracovního poměru, musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou v souladu s ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce. Výzva k odstranění nedostatků je faktický úkon, na který nedopadají důsledky neplatnosti, a nepodléhá tak přezkoumání soudu. Zaměstnanci však musí být ve výzvě poskytnuta přiměřená lhůta k tomu, aby své pracovní výsledky napravil. Tato musí být stanovena přesnou lhůtou, stejně tak musí zaměstnavatel ve výzvě jasně stanovit, v čem neuspokojivé pracovní výsledky spočívají a co požaduje, aby bylo napraveno.¹⁰⁶

Výklad tohoto výpovědního důvodu bych ráda zakončila jedním kuriózním případem, který rozhodoval Nejvyšší soud České republiky dne 19. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014. V projednávané věci šlo o ředitele základní školy, který se účastnil tvorby pornografických materiálů se sadomasochistickou tematikou. Materiály byly zveřejněny na internetu a ředitel byl na několika fotografiích identifikován. Zaměstnavatel, škola, dala řediteli výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce z důvodu ztráty bezúhonnosti podle § 3 odst. 1 písm. c) zákona o pedagogických pracovnících. Ředitel namítal, že obsah pojmu bezúhonnost jako zákonný předpoklad výkonu profese pedagogického pracovníka nelze ztotožňovat

¹⁰⁴ Zákoník práce: komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), str. 98.

¹⁰⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006.

¹⁰⁶ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str. 217.

vylučně s trestní bezúhonností, a že za bezúhonného pedagogického pracovníka lze považovat někoho, kdo v rámci i svých mimopracovních aktivit se dopouští nezákonného jednání (soud prvního stupně i odvolací soud tomuto ve zkratce přisvědčily a výpověď prohlásily za neplatnou). Nejvyšší soud však dovodil, že na předpoklad bezúhonnosti pedagogického pracovníka je nutné pohlížet v širším slova smyslu, nejen jako na bezúhonnost trestní. Jelikož ředitel má být určitou morální autoritou, je potřeba bezúhonnost posuzovat i z hlediska občanského a morálního, což souvisí s důstojností, autoritou a obecnou slušností. S tímto závěrem plně souhlasím, jelikož je nutné předpoklady vykládat nejen s odkazem na konkrétní ustanovení, ale musí být vykládány v širším slova smyslu k přihlídnutím ke všem okolnostem.

3.4.8. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce

Podle tohoto ustanovení lze dát zaměstnanci výpověď ze dvou základních důvodů, které se následně dále člení, a to:

- i) Z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, tj.:
- úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok;
 - úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody;
 - porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Tento výpovědní důvod je zde z pro případ, kdy zaměstnavatel nemůže nebo nechce uplatnit okamžitě zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel totiž nesmí, v souladu s ust. § 55 odst. 2 okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní na rodičovské dovolené. Nicméně v souladu s ust. §54 písm. c) může zaměstnavatel dát výpověď z důvodu, pro který může zrušit okamžitě zrušit pracovní poměr, nicméně ani výpověď z tohoto důvodu nelze dát zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zároveň se zaměstnavatel může rozhodnout z jakéhokoliv důvodu dát zaměstnanci výpověď místo toho, aby s ním okamžitě zrušil pracovní

poměr. O těchto výpovědních důvodech byla řeč již v podkapitole o okamžitém zrušení, dovolím si na tuto odkázat.

ii) pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci, a to:

- pro závažné porušení těchto povinností;
- soustavné méně závažné porušování těchto povinností.

Zaměstnanec je povinen plnit povinnosti, které vyplývají především z ust. § 301 -§ 304 zákoníku práce. Mezi tyto patří v souladu s ust. § 301 zákoníku práce: *„povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“* Ust. § 302 zákoníku práce se týká vedoucích zaměstnanců, kteří mají povinnost především řídit a organizovat práci podřízených zaměstnanců a co nejlépe organizovat práci. Ust. § 303 zákoníku práce se pak týká převážně zaměstnanců státu (např. zaměstnanců u Policie České republiky nebo zaměstnanců ve správních úřadech), kteří jsou povinni především jednat a rozhodovat nestranně a zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání. Podle ust. § 304 zákoníku práce pak zaměstnanec může vedle svého zaměstnání, které vykonává v základním pracovněprávním vztahu, vykonávat činnost která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u kterého je zaměstnán jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Povinnosti však mohou být toliko stanoveny i pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, stejně tak i pracovní smlouvou nebo pokynem vedoucího zaměstnance. Je ostatně v zájmu zaměstnavatele, aby konkretizoval práva a povinnosti zaměstnanců.

Porušení povinností zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zmíněné výše musí být vždy zaviněné, a to ve formě úmyslu, či vědomé i nevědomé nedbalosti. Tento výpovědní důvod nemůže být naplněn nezaviněným jednáním zaměstnance.

Povinnosti vyplývající z předpisů k zaměstnancově vykonávané práci mohou být porušovány, jak vyplývá z definice, různou intenzitou, a to buď zvláště hrubým způsobem, nebo závažným způsobem anebo méně závažným způsobem. Zákoník práce však blíže nespecifikuje definici těchto pojmů a považují se tak za neurčité právní pojmy a jejich posouzení závisí vždy na konkrétním případě. Zákoník práce tak nechává soudu širokou možnost uvážení.¹⁰⁷ Znamená to, že i když zaměstnavatelé často ve svém vnitřním předpise stanoví, že určité jednání je zvláště hrubým porušením právních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci, neznamená to, že soud je takovým vymezením při posuzování neplatnosti rozvázání pracovního poměru vázán. Je tedy na soudu, aby sám posoudil intenzitu porušení povinností. Soudní judikaturou byl však dovozen demonstrativní výčet kritérií, které by měly být brány v úvahu v případě hodnocení intenzity porušení povinnosti zaměstnance, mezi tyto patří:

- Osoba zaměstnance (zde může být posuzováno především, zda se jedná například o zkušeného zaměstnance, který nikdy žádné povinnosti neporušil atd.);
- funkce, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele zastává (zde se bude především přihlížet k tomu, zda se jedná o vedoucího zaměstnance či o jiného řadového zaměstnance);
- dosavadní postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů (zde se bude posuzovat především, zda jde o bezproblémového zaměstnance, který své pracovní úkoly plní vždy svědomitě, či naopak o ledabylého zaměstnance, který povinnosti porušuje například úmyslně);
- doba a situace, v níž došlo k porušení povinnosti (jiná situace bude například u škody způsobené zaměstnancem při odvracení vzniku škody na majetku zaměstnavatele než u škody, kterou zaměstnanec způsobil mimo takovou situaci);
- způsob porušení povinnosti (zde se bude především posuzovat, jakým způsobem došlo k porušení povinností, zda např. bezohledným jednáním nebo úmyslně za účelem poškození majetku zaměstnavatele apod.);

¹⁰⁷ Srov. viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.9.2000, sp. zn. 21 Cdo 244/2000.

- míra zavinění zaměstnance (zavinění může být nedbalostní či úmyslné);
- důsledky porušení povinnosti pro zaměstnavatele (např. zda zaměstnavateli v důsledku porušení povinnosti vznikla škoda).¹⁰⁸

Co se týče intenzity porušení povinností, je nutné považovat každé porušení povinností, které nedosahuje intenzity zvláště hrubého porušení povinností nebo závažného porušení za méně závažné porušení povinností. Typickými příklady závažného porušení povinností zaměstnance je požívání alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti (a to i v případě, když se zaměstnanec odmítne podrobit dechové zkoušce na alkoholu, jelikož tímto zaměstnanec porušuje předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci¹⁰⁹), neomluvená absence, výkon práce pro sebe a jiné osoby v pracovní době, majetkové a morální delikty na pracovišti.¹¹⁰ Typickými příklady porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem je podle soudní judikatury především útok na majetek zaměstnavatele, a to přímý útok, který může spočívat například v krádeži, tak i nepřímý útok, kterým je typicky odčerpávání majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění.¹¹¹

Co se týče méně závažného porušování povinností, je vždy nezbytné, aby byl zaměstnanec v průběhu 6 měsíců před tím, než mu je dána výpověď, upozorněn na možnost výpovědi a zároveň toto porušování povinností musí být soustavné. Upozornění na možnost výpovědi musí být písemné, a jelikož jde o písemnost, která se týká skončení pracovního poměru, musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Toto písemné upozornění je faktickým úkonem a nedopadají na něj důvody neplatnosti, není tak přezkoumatelné ze strany soudu.¹¹² Je také otázkou, kdy k tomuto upozornění musí dojít. V souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4.9.2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2010 je zaměstnavatel povinen alespoň jednou upozornit zaměstnance na možnost výpovědi, a to nejpozději při méně závažném porušení, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď.

¹⁰⁸ Viz například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.

¹⁰⁹ Srov. viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.2.2011, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.

¹¹⁰ Zákoník práce: komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), str. 99.

¹¹¹ Srov. viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

¹¹² BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str. 218-220.

V souladu s judikaturou soudů se o soustavně méně závažné porušování povinností jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení povinností, které nedosahují intenzity závažného ani zvláště hrubého porušení povinností. Avšak nemusí jít o porušení tří stejných povinností. Mezi jednotlivými porušeními musí být taktéž určitá časová souvislost.¹¹³

Tento výpovědní důvod často bývá zaměňován s výpovědním důvodem podle písm. f) a zaměstnavatel tak musí důsledně dbát na to, aby tyto rozlišoval. Takovým případem byla i situace, kterou rozhodoval dne 25.6.2015 Nejvyšší soud České republiky, pod sp. zn. 21 Cdo 2930/2014, kdy zaměstnavatel posoudil nenošení stejnokroje řidičem autobusu jako porušování povinností zaměstnance, vyplývající z právního předpisu. Žádný právní předpis však nestanoví povinnost nosit stejnokroj, v tomto případě mohlo jít o nesplňování požadavků zaměstnavatele na řádný výkon práce. Z tohoto důvodu byla podaná výpověď posouzena jako neplatná.

Zaměstnavatel na základě tohoto výpovědního důvodu může dát zaměstnanci výpověď, v souladu s ust. § 58 zákoníku práce, pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dozvěděl, v případě porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině maximálně do 2 měsíců ode dne návratu z ciziny, maximálně však do 1 roku ode dne, kdy výpovědní důvod vznikl. V případě, že se v průběhu těchto 2 měsíců stane předmětné jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát zaměstnanci výpověď ještě do 2 měsíců od dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku šetření. Zaměstnavatel je tak v tomto výpovědním důvodem omezen dobou, po kterou může se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat.

O ochranné době a zákazu výpovědi u důvodů, pro který může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr, byla řeč již výše. I v případě výpovědi podané z důvodu, kdy zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci, nebo v případě, že tyto povinnosti porušoval soustavně méně závažným způsobem, se neuplatní zákaz výpovědi ve smyslu ust. § 53 zákoníku práce a lze s tímto zaměstnancem ve smyslu ust. § 54 písm. d) rozvázat pracovní poměr. Toto

¹¹³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

se však neuplatní u zaměstnankyně na mateřské dovolené, těhotné zaměstnankyně a u zaměstnance či zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou.¹¹⁴

3.4.9. Výpověď z důvodu podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce

Jde o výpovědní důvod, který umožňuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který poruší zvláště hrubým způsobem povinnost zaměstnance stanovenou v ust. § 301a zákoníku práce. Toto ustanovení starý zákoník práce neupravoval a ustanovení se týká dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Podle tohoto ustanovení jsou zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dní povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Musí jít však o povinnost zdržovat se v době pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek v souladu se zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění (dále jen „**zákon o nemocenském pojištění**“). V souladu s ust. § 192 a násl. zákoníku práce náleží v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenskou podle předpisů o nemocenském pojištění. Náhrada mzdy nebo platu nepřisluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti, v tzv. karenční době,¹¹⁵ a náleží za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti nebo karantény (bez oněch prvních 3 dnů) ve výši 60 % průměrného výdělku. Z tohoto důvodu může zaměstnavatel zaměstnance kontrolovat a v případě, když nedodrží stanovené povinnosti, s ním rozvázat pracovní poměr.

V souladu s ust. §56 a násl. zákona o nemocenském pojištění režim dočasně práce neschopného zaměstnance stanoví ošetřující lékař při rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, toto rozhodnutí obsahuje zejména povinnost zaměstnance zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek, které stanoví ošetřující lékař. Zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, musí dodržovat režim dočasně práce neschopného

¹¹⁴ Výklad celé této podkapitoly doplněn: BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str. 218-220.

¹¹⁵ Nutno dodat, že s účinností od 1.7.2019 bude příslušet náhrada i za tyto 3 dny v souladu s novelou zákoníku práce (viz sněmovní tisk č. 109).

pojištěnce a je zejména povinen umožnit příslušnému orgánu nemocenského pojištění v rozsahu uvedeném v § 65 odst. 2 písm. c) zákona o nemocenském pojištění a taktéž zaměstnavateli kontrolu dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce a poskytnout veškerou nezbytnou součinnost k provedení této kontroly, která spočívá zejména v tom, že označí potřebnými údaji místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti tak, aby bylo možné tuto kontrolu provést. Při této kontrole je zaměstnanec povinen prokázat svou totožnost a předložit rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel je oprávněn v prvních 14 kalendářních dnech pracovní neschopnosti provádět kontrolu u zaměstnance (může tedy i v prvních 3 dnech, po které nenáleží náhrada průměrného výdělku). Po uplynutí této doby již nemůže zaměstnance kontrolovat sám, jelikož mu již nevyplácí náhradu průměrného výdělku, nicméně může dát příslušnému orgánu nemocenského pojištění podnět ke kontrole.

V případě, že zaměstnavatel zjistí hrubé porušení režimu dočasné práce neschopného zaměstnance v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti, tedy například zjistí, že zaměstnanec, který byl uznán dočasné práce neschopným, místo toho, aby se zdržoval doma, odjel na dovolenou, může dát zaměstnanci výpověď, a to i přesto, že se zaměstnanec nachází v ochranné době ve smyslu ust. §53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, jelikož se na něj ve smyslu ust. § 54 písm. d) zákoníku práce nevztahuje zákaz výpovědi. To však neplatí, pokud jde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. V tomto smyslu je nutné však upozornit na rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014, kdy podle názoru soudu k tomuto výpovědnímu důvodu lze přistoupit, pouze pokud zaměstnanec hrubě porušuje režim, který mu byl stanoven ošetřujícím lékařem, musí jít však pouze o povinnost zdržovat se v místě pobytu nebo o povinnost dodržovat režim vycházek, nikoliv však o porušení povinnosti poskytnout nezbytnou součinnost, konkrétně neoznačení potřebnými údaji místo svého pobytu. Uvedený závěr soudu považují za problematický, jelikož v tuto chvíli tedy stačí, aby zaměstnanec strhl jmenovku ze svých dveří a tímto způsobem znemožnil jakoukoliv kontrolu ze strany zaměstnavatele a zároveň však neumožnil zaměstnavateli z tohoto důvodu se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.

V souladu s ust. § 57 zákoníku práce, může dát zaměstnavatel zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o výpovědním důvodu dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy k výpovědnímu důvodu došlo. V případě, že se v průběhu tohoto 1 měsíce stane předmětné jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu, je možné mu dát výpověď ještě do 1 měsíce od dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku šetření. Stejně jako v předešlé podkapitole je tedy zaměstnavatel omezen dobou, po kterou může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.

3.5. Výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může v souladu s ust. § 50 odst. 3 zákoníku práce dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu, ale i bez uvedení důvodu. Skutečnost, že ve výpovědi není uveden důvod, může mít však význam v následujících dvou případech.

Prvním je případ, kdy zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem kvalifikační dohodu podle ust. § 234 a násl. zákoníku práce. Kvalifikační dohodou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele určitou dobu a zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace. V případě že pracovní poměr skončí před sjednanou dobou, musí zaměstnanec zaměstnavateli uhradit náklady spojené se zvyšováním kvalifikace. Tato povinnost však nevzniká v případě že: i) zaměstnavatel zastavil sjednané poskytované plnění, protože se zaměstnanec bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilý pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci; ii) pracovní poměr skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele vyjma výpovědi pro porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, taktéž vyjma případu, kdy skončil pracovní poměr dohodou z důvodů podle ust. § 52 písm. a) -c), iii) v případě výpovědního důvodu podle ust. § 52 d) a e); iv) nebo zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících minimálně po dobu 6 měsíců kvalifikace zaměstnance. V některých případech se tak zaměstnanci do výpovědi vyplatí důvod napsat, aby se zbavil povinnosti uhradit náklady spojené se zvyšováním kvalifikace.

Druhým je pak případ, kdy zaměstnanec končí pracovní poměr výpovědí a po skončení pracovního poměru je zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud ve

výpovědi neuvede výpovědní důvod, bude se na něj aplikovat, v souladu s ust. § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, nižší podpora v nezaměstnanosti. Jelikož v případě, kdy je rozvázán pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnance bez vážného důvodu, bude mít po celou podpůrnou dobu nárok na podporu v nezaměstnanosti jen ve výši 45 % posledního průměrného měsíčního čistého výdělku, na rozdíl od vyšší sazby v případě, že by výpovědní důvod uvedl, za podmínky, že by šlo o vážný důvod ve smyslu zmíněného ustanovení zákona o zaměstnanosti.

4 Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí

Vzhledem k tomu, že je v předchozích kapitolách velice často uváděna soudní judikatura, kdy jde především o spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru, považuji za vhodné na tomto místě stručně shrnout podmínky uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu, stejně tak jako nároky a povinnosti z toho dále plynoucí. V této kapitole bude však analyzován pouze spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, jelikož má práce se týká výpovědi a jejích důvodů.

Na úvod je nutné rozlišit od neplatného právního jednání zdánlivé právní jednání, tedy takové jednání, ke kterému se vůbec nepřihlíží, je nicotné a hledí se na něj jako by vůbec nebylo učiněno. O takových zdánlivých právních jednání již byla řeč výše v této práci, jde např. o výpověď učiněnou v jiné než písemné formě. Na takové jednání se hledí jakoby vůbec nebylo, není se tedy třeba dovolávat neplatnosti takového jednání. V případě, že právní jednání, konkrétně výpověď nemá náležitosti zmíněné v předešlé kapitole, které zároveň nejsou spojeny s následkem nicotnosti, je toto právní jednání vadné.

Neplatnost se dělí na absolutní a relativní. Absolutní neplatnost se v zákoníku práce vyskytuje sporadicky, a to např. v ust. § 19 zákoníku práce a spočívá v tom, že k neplatnosti právního jednání přihlédne soud i bez návrhu. U relativní neplatnosti se osoba musí dovolat u soudu žalobou neplatnosti takového jednání, a dokud nebo pokud tak osoba neučiní, je nutné pohlížet na takové jednání, které sice trpí vadami, jako na platné. Občanský zákoník uvádí v ust. § 580 jako hlavní důvody neplatnosti případy, kdy se právní jednání přičí dobrým mravům, nebo odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje nebo pokud má být podle právního jednání plněno něco nemožného, ale neplatnost právního jednání lze najít na různých místech občanského zákoníku.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec uplatnit u soudu, a to v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy ke skončení pracovního poměru výpovědí mělo dojít. V souladu s ust. § 654 občanského zákoníku prekluzivní lhůta znamená, že v případě, kdy k uplatnění práva ve stanovené lhůtě nedojde, toto právo zaniká, resp. nebude možné se tohoto práva již dovolat.

V soudním sporu je poté předmětem sporu, zda došlo k platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí či nikoliv, tedy výsledek tohoto řízení by měl postavit najisto, zda pracovní poměr nadále trvá a zda zaměstnanci vznikl nárok na náhradu mzdy.¹¹⁶ Pokud bude soudem rozhodnuto, že pracovní poměr výpovědí byl rozvázán neplatně, znamená to, že pracovní poměr nadále trvá, jako by výpověď z pracovního poměru nebyla nikdy podána. Z důvodu, že o neplatnosti rozhoduje výlučně soud a dokud pravomocně nerozhodne, považuje se výpověď za platnou, řídí se vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem speciální právní úpravou, která je obsažena v ust. § 69 - § 71 zákoníku práce. Je důležité si však uvědomit, že dokud neuplyne výpovědní doba, pracovní poměr nepochybně trvá, a na tomto není nic sporného. Po dobu výpovědní doby mají tedy zaměstnanec i zaměstnavatel stále stejná práva a povinnosti jako za trvání pracovního poměru. Vznesení žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru na tom nic nemění a nejistota, zda pracovní poměr platně skončil nebo nadále trvá, nastává až po uplynutí výpovědní doby.¹¹⁷

4.1. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatelem

V případě, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, musí se této neplatnosti dovolat zaměstnanec u soudu ve výše zmíněné 2měsíční prekluzivní lhůtě ode dne, kdy ke skončení pracovního poměru došlo. Pokud se zaměstnanec u soudu této neplatnosti nedovolá, považuje se výpověď za platnou.

Průběh situace pak záleží na zaměstnanci, a to, zda bude trvat na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, či nikoliv. Pokud na dalším zaměstnávání zaměstnanec trvá, musí to bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli. Bez zbytečného odkladu se u výpovědi rozumí ve lhůtě do skončení výpovědní doby.¹¹⁸ Zaměstnanec

¹¹⁶ V této souvislosti si dovolím upozornit na náleží Ústavního soudu ze dne 29.1.2004, sp. zn. III. ÚS 133/03, který judikoval, že i když zaměstnanec v průběhu řízení zemře, nelze toto řízení bez dalšího zastavit, jelikož mzdové nároky zaměstnance předchází na další osoby v souladu s ust. § 328 zákoníku práce.

¹¹⁷ V souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8.3.2001, sp. zn. 21 Cdo 700/2001.

¹¹⁸ Zákoník práce: komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), str. 156.

však až do pravomocného rozhodnutí soudu, který rozhoduje o neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, může toto své stanovisko změnit, podmínkou je oznámení tohoto stanoviska zaměstnavateli.¹¹⁹

Pokud zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání u zaměstnavatele a zaměstnavatel se rozhodne, že bude i nadále přidělovat zaměstnanci práci, je zaměstnanec povinen nadále konat práci podle pracovní smlouvy a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci práci přidělovat a platit mu za to mzdu, a to až do doby, dokud nebude soudem rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Avšak i v případě, kdy zaměstnavatel nejdříve přestane zaměstnanci práci přidělovat, ale v průběhu soudního sporu zaměstnanci oznámí, že mu znovu práci v souladu s jeho pracovní smlouvou přidělovat bude, je zaměstnanec poté povinen dále tuto práci konat.¹²⁰

V případě, že zaměstnanec trvá na další zaměstnávání u zaměstnavatele, ale zaměstnavatel odmítne přidělovat zaměstnanci práci, je i přesto povinen mu nahradit náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku, pokud opravdu rozvázání pracovního poměru bylo neplatné a rozhodl o tom pravomocně soud. Vzhledem však k tomu, že soudní řízení může být opravdu zdlouhavé a bylo by nespravedlivé požadovat po zaměstnavateli, aby posléze nahradil náhradu mzdy nebo platu za celé toto dlouhé období, zakotvil zákoník práce moderační právo soudu. V případě, že celková doba, za kterou by měla zaměstnanci náležet náhrady mzdy nebo platu přesahuje 6 měsíců, může soud v souladu s ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce na návrh zaměstnavatele jeho povinnost poskytnout tuto náhradu přiměřeně snížit. Soud pak přihlíží především k tomu:

- a) Byl-li zaměstnanec po tuto dobu zaměstnán jinde;
- b) jakou práci v jiném zaměstnání vykonával;
- c) jakého dosáhl v jiném zaměstnání výdělku;
- d) z jakého důvodu se do práce nezapojil, resp. si jinou práci nenašel.

V této souvislosti je také nutné připomenout, že pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnanci nepřidělovat dále práci, tak si zaměstnanec může přirozeně najít nové zaměstnání i v průběhu té doby, kdy je vedeno sporné řízení. V případě však, že

¹¹⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29.11.2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000.

¹²⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003.

soudem bude rozhodnuto o tom, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, zaměstnanec je povinen znovu nastoupit do práce u původního zaměstnavatele. Toto musí zaměstnanec brát nepochybně v úvahu při nástupu do nového zaměstnání a raději by si měl sjednat pracovní poměr na dobu určitou, tedy na dobu trvání sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru u soudu. Žádný právní předpis totiž neukládá zaměstnavateli, aby vyčkal na zaměstnance do doby, než rozváže svůj pracovní poměr u jiného zaměstnavatele.¹²¹

V případě, že sice byl neplatně rozvázán pracovní poměr zaměstnavatelem, ale zaměstnanec písemně a bezodkladně neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nebo jakkoliv výslovně sdělí, že na dalším zaměstnávání netrvá, nastává fikce, že pracovní poměr skončil dohodou, a to uplynutím výpovědní doby.

V souvislosti s tímto tématem bych ráda upozornila na jeden průlomový náleží Ústavního soudu České republiky, který se týkal přípustnosti audionahrávky jako důkazu v pracovněprávním sporu. V tomto sporu šlo o to, že se žalujícím zaměstnancem byl rozvázán pracovní poměr na základě rozhodnutí o organizační změně a tím vzniklé nadbytečnosti zaměstnance. Zaměstnanec se však bránil tím, že skutečným důvodem výpovědi nebyla jeho nadbytečnost, nýbrž kritika zaměstnavatele, kterou zaslal zahraničnímu vedení zaměstnavatele. Zaměstnanec k prokázání svých tvrzení předložil soudu přepis českého překladu rozhovoru mezi ním a členem zahraničního vedení, který se odehrál na mezinárodním veletrhu a bez vědomí zaměstnance byl nahrán na audiokazetu. Zatímco soud prvního stupně rozhodl, že výpověď je neplatná, odvolací soud naopak žalobu zamítl, jelikož dle jeho názoru je audionahrávka jako důkaz nepřijatelná, protože byla učiněna bez vědomí nahrané osoby. Odvolacímu soudu přisvědčil i Nejvyšší soud České republiky. Věc se na základě stížnosti dostala nakonec až k Ústavnímu soudu České republiky. Ústavní soud České republiky dovodil, že jde o střet dvou práv, a to práva na ochranu osobnosti se zájmem na ochraně práv zaměstnance včetně práva na spravedlivý proces. V tomto sporu nakonec převážil zájem zaměstnance, jelikož dle názoru Ústavního soudu by bylo absurdní, kdyby měl převážet zájem na ochraně soukromí člena zahraničního vedení zaměstnavatele coby svědka.¹²² S uvedeným závěrem Ústavního soudu souhlasím, nicméně by mě zajímalo, jak by se

¹²¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9.3.2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005.

¹²² Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II ÚS 1774/14.

posuzovala situace opačná, tedy případ, kdy by audionahrávku předložil soudu jako důkaz zaměstnavatel. Jsem toho názoru, že v takovém případě by již audionahrávka přípustná nebyla, jelikož zaměstnanec je ve velké míře chráněn a tato ochrana by se užila i zde.

4.2. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnancem

V případě že zaměstnanec neplatně rozváže pracovní poměr výpovědí a zaměstnavatel se dovolá neplatnosti u soudu v již zmíněné 2měsíční prekluzivní lhůtě ode dne, kdy ke skončení pracovního poměru došlo, tak se další postup odvíjí od toho, jak se rozhodne zaměstnavatel.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že trvá na tom, aby zaměstnanec dál konal svoji práci podle pracovní smlouvy, je povinen mu toto rozhodnutí bez zbytečného odkladu písemně oznámit a vyzvat ho, aby práci dále konal, zároveň mu musí výkon práce umožnit. Stejně jako u neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatelem, pracovní poměr trvá do té doby, dokud není soudem pravomocně rozhodnuto o tom, že došlo k rozvázání pracovního poměru platně. V případě že se zaměstnanec rozhodne práci podle pracovní smlouvy dále již nevykonávat, vzniká zaměstnavateli právo na náhradu újmy, která mu tímto vznikla. Existenci újmy však musí prokázat.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne netrvat na tom, aby zaměstnanec dál práci vykonával, nastává stejně jako v předešlém případě právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni uplynutí výpovědní doby.¹²³

¹²³ Celá tato kapitola doplněna výkladem viz Zákoník práce: komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), str. 362-365.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat a zhodnotit právní úpravu důvodů výpovědi z pracovního poměru s přihlédnutím k judikatuře a současně navrhnout některé náměty na změnu právní úpravy de lege ferenda.

Aby bylo možné se plně zabývat institutem výpovědi a jejími důvody, na začátku této práce bylo potřeba se zabývat samotným pracovním právem, jeho základními znaky, funkcemi a samotným postavením pracovního práva v systému práva. Za nejpodstatnější z první kapitoly považuji vyvození, že nejdůležitější funkcí pracovního práva je ochranná funkce, jelikož nejsilnější projev této funkce lze nalézt právě v institutu výpovědi a konkrétně pak nepochybně i v důvodech výpovědi. Dále pak považuji za podstatné v této kapitole vysvětlení, že občanský zákoník se použije ve vztahu k zákoníku práce na principu subsidiarity, jelikož ta byla na mnoha místech v této práci užita.

Jelikož je výpověď jedním ze způsobů skončení pracovního poměru, věnovala jsem část této diplomové práce i analýze ostatních způsobů skončení pracovního poměru, tak aby výpověď mohla být zařazena do širších souvislostí. V práci je více rozebrána dohoda o rozvázání pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a nakonec hromadné propouštění.

Třetí kapitola práce je již věnována jen výpovědi, a především analýze jejích důvodů. Je nepochybně nutné říci, že k tomuto tématu existuje bohatá soudní judikatura, která doplňuje a upřesňuje výklad a aplikaci právních norem zákoníku práce. Z této judikatury taktéž vychází tato diplomová práce. Na začátku třetí kapitoly jsou shrnuty náležitosti výpovědi, jako je její forma, doručování a výpovědní doba. V této části jsem našla z mého pohledu nedostatky právní úpravy, které jsem blíže rozebrala v předemětných podkapitolách. Mezi tyto patřila absence právní úpravy doručování zaměstnancem zaměstnavateli prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, a naopak přehnané požadavky dovozené judikaturou na doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. U výpovědní doby jsem se pak zabývala možnou změnou právní úpravy, a to jednak možností zakotvení odstupňování výpovědní doby v závislosti na délce trvání pracovního poměru a jednak zavedením institutu vykoupení se z pracovního poměru.

V diplomové práci po vymezení náležitostí výpovědi následuje analýza jednotlivých výpovědních důvodů, což je hlavním cílem práce. Výpovědní důvody byly rozděleny do tří hlavních kategorií, a to na organizační důvody, zdravotní důvody na straně zaměstnance a důvody spočívající v osobě zaměstnance. Jednotlivé výpovědní důvody byly analyzovány na základě zákona, komentáře k zákonu a v neposlední řadě na základě soudní judikatury.

Zhodnocení právní úpravy a své návrhy na změnu právní úpravy si dovoluji shrnout na tomto místě. V první řadě si nemyslím, že je vhodné, aby výpovědní důvody a jednotlivé náležitosti k naplnění výpovědních důvodů byly uváděny v zákoníku práce natolik stroze a nechával se v tak velké míře prostor pro judikaturu. Za této situace má problém se v náležitostech jednotlivých výpovědních důvodů orientovat člověk znalý práva, natož pak prostý zaměstnavatel nebo zaměstnanec. Není pak divu, že ve výpovědi tak často zaměstnavatelé chybují, jelikož podle mého názoru nemá zaměstnavatel bez podnikového právníka šanci se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí bez vad. Nevidím například důvod, proč zákoník práce přímo neupravuje, že aby byl naplněn výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. g) pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících ze zaměstnancem vykonávané práce, musí jít o alespoň 3 taková méně závažná porušení, nebo proč u výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) není jasně stanoveno, kdo rozhodnutí o organizační změně může učinit. Na tomto místě by tedy, dle mého názoru, měla být právní úprava výslovně doplněna o některé náležitosti jednotlivých výpovědních důvodů, které jsou zatím dovozovány pouze judikaturou. Toto by na druhou stranu prospělo i zaměstnanci, jelikož tento by se taktéž mohl lépe orientovat v právní úpravě a sám analyzovat, zda s ním byl rozvázán pracovní poměr platně či neplatně.

Diplomová práce je pak zakončena kapitolou věnující se neplatnému rozvázání pracovního poměru výpovědí. V právní úpravě tohoto institutu bych rozhodně zkrátila prekluzivní lhůtu pro uplatnění žaloby o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Vycházejíce z obecné zásady soukromého práva, že právo svědčí bdělým, bych tuto lhůtu zkrátila maximálně na 1 měsíc (místo současných 2 měsíců).

Analýzou tohoto tématu jsem si uvědomila, že ačkoliv jsem pro účely této diplomové práce přečetla téměř stovky soudních rozhodnutí týkajících se výpovědi či obecně skončení pracovního poměru, ani v jednom nešlo o neplatné rozvázání

pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnance. Myslím, že stojí za zamyslení, v čem spočívá tento důvod a dle mého názoru je to právě v příliš strohé úpravě důvodů skončení pracovního poměru, kdy pro zaměstnavatele není právní úprava dostatečně transparentní, a proto tak často chybuje.

Cílem právní úpravy důvodů výpovědi by měl být určitý kompromis mezi požadavky na liberalizaci pracovního poměru a dostatečnou ochranou zaměstnanců. Dle mého názoru nemusí jít nutně o to, aby právní úprava byla liberálnější, ale aby byla více průhledná, především aby byly jasně stanoveny, jak jsem zmínila výše, všechny požadavky konkrétního výpovědního důvodu, případně požadavky na skončení pracovního poměru jiným způsobem. Na druhou stranu si zase myslím, že pokud zaměstnavatel chce určitého zaměstnance vyhodit a má schopného právníka, důvod si vždy najde a vytvoří.

Z výše uvedeného vyplývá, že na právní úpravu nejsou kladeny zrovna lehké cíle, ale zákonodárce by se měl snažit dále vyrovnávat požadavky obou stran, s tím, že by měl být však stále samozřejmě upřednostňován zaměstnanec, jelikož jeho postavení skončením pracovního poměru je narušeno mnohem podstatněji než u zaměstnavatele. V závěru tedy považuji právní úpravu důvodů výpovědi v zásadě za vyhovující, s tím, že se domnívám, že mé návrhy na změnu právní úpravy *de lege ferenda* by mohly přispět zejména k odstranění některých aplikačních problémů a právní nejistoty.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

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

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

ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

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

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-290-8.

HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.

Zákoník práce: komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2.

JOUZA, Ladislav. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2006-^^^-. ISBN 978-80-7273-150-3.

JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. Práce a mzda. 2010, roč. 58, č. 6, str. 172.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.

DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. Občanské právo hmotné. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016-. ISBN 978-80-7552-187-3.

Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, zrušen k 1. 1. 2007.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění.

Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, v platném znění.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), v platném znění.

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, v platném znění.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 28.7.1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2491/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.12.2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 177/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21.2.2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.6.1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23.6.2011, sp. zn. 21 Cdo 2357/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 2955/2012.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.8.1981 sp. zn. 5 Cz 71/81.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28.6.2005, sp. zn. 21 Cdo 2638/2004.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10.5.2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.2.2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.6.2013, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012.
Rozsudek Nejvyššího soud České republiky ze dne 3.3.2015, sp. zn. 21 Cdo 1234/2014.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.3.2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.9.2007, sp. zn. 21 Cdo 3446/2006.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 1922/2010.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.4.2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2.2.2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22.5.2012, sp. zn. 21 Cdo 2358/2011.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.3.2015, sp. zn. 21 Cdo 346/2014.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 1.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 582/2004.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12.1.2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 385/2006.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.1.1996, sp. zn. 16 Co 398/95.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.10.2004, sp. zn. 21 Cdo 1307/2004.
Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 23.9.2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.
Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28.6.2005, sp. zn. 21 Cdo 2490/2004.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.12.1996, sp. zn. 5 Cz 52/76.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8.2.2007, sp. zn. 21 Cdo 730/2006.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19.2.2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.9.2000, sp. zn. 21 Cdo 244/2000.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.2.2011, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29.11.2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8.3.2001, sp. zn. 21 Cdo 700/2001.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9.3.2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003.
Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 29.1.2004, sp. zn. III. ÚS 133/03.
Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9.3.2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005.
Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II ÚS 1774/14.

Důvody výpovědi z pracovního poměru

Abstrakt

Tématem diplomové práce jsou důvody výpovědi z pracovního poměru. Cílem práce je důkladná analýza výpovědních důvodů ve světle právní úpravy a rovněž judikatury, avšak cílem práce je také odhalování možných nedostatků právní úpravy a možné návrhy na její úpravu de lege ferenda. Vlastní text práce se mimo úvod a závěr člení na 4 kapitoly. V první kapitole jsou vymezeny základní pojmy pracovního práva, jeho funkce a jeho postavení v rámci systému práva, především jeho vztah k právu občanskému. Druhá kapitola se zabývá obecně pracovním poměrem a skončením pracovního poměru. Na úvod je v kapitole nastíněno stručné pojednání o pracovním poměru a jeho vzniku, včetně jeho subjektů, následuje pak výčet všech způsobů, jakými lze pracovní poměr skončit a blíže charakterizuje vybrané způsoby skončení pracovního poměru, mezi které patří dohoda o rozvázání pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, okamžité zrušení pracovního poměru a v neposlední řadě hromadné propouštění. Třetí, nejrozsáhlejší, kapitola je jádrem celé diplomové práce a je členěna na několik podkapitol. Tyto se zabývají obecnými hmotněprávními náležitostmi výpovědi, jako je požadavek na formu výpovědi, způsob doručování výpovědi ze strany zaměstnance i zaměstnavatele a výpovědní dobou. Poté již následuje důkladná analýza jednotlivých výpovědních důvodů, jejichž výklad je doplněn rozsáhlou judikaturou soudů. Práce se zabývá do hloubky výpovědními důvody, pro které může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr, ale v práci je zmíněna i výhoda uvedení výpovědního důvodu ze strany zaměstnance. Čtvrtá a poslední kapitola se zabývá neplatností rozvázání pracovního poměru výpovědí, tak aby byl komplexně dokončen výklad týkající se výpovědních důvodů, jelikož neplatnost výpovědi je často způsobena uvedením špatného výpovědního důvodu.

Klíčová slova: důvody výpovědi, pracovní právo, skončení pracovního poměru.

Reasons for termination of employment

Abstract

The topic of the diploma thesis concerns the reasons for the termination of the employment relationship. The aim of the thesis is to analyse thoroughly the reasons for termination in the light of legal regulation as well as the case law, but the aim of the thesis is also to reveal possible legal deficiencies and possible proposals for its de lege ferenda solutions. The actual text of the work outside of the introduction and the conclusion is divided into 4 chapters. The first chapter defines the basic concepts of labour law, its function and its position within the system of law, especially its relation to civil law. The second chapter deals with general employment and termination of employment. At the beginning there is a brief discussion about the employment relationship and its origin, including its subjects, and a list of all ways of terminating the employment relationship and more precisely characterized selected ways of termination of employment, including the termination of employment contract, the probationary period, the immediate cancellation of the employment relationship and, last but not least, the collective redundancies. The third, most extensive, chapter is the core of the entire thesis and is divided into several subchapters. These deal with general substantive formalities of termination, such as the requirement of a form of termination, the manner of service of notice by the employee and the employer and the notice period. Then there follows a thorough analysis of the individual statement of reasons, the interpretation of which is supplemented by the extensive case-law of the courts. The thesis deals in depth with the reasons for which the employer may terminate the employment relationship, but the work also mentions the advantage of the employee's statement of reasons. The fourth and final chapter deals with the invalidation of the termination of the termination contract so that the interpretation of termination is comprehensively concluded, since the invalidation of the termination is often caused by a false statement of reason.

Key words: reasons of termination, labour law, termination of employment.