

**Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta**

**Rigorózní práce
Výpověď z pracovního poměru**

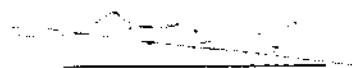
Konzultant: JUDr. Věra Štangová, Csc.

Zpracovatel: Mgr. Ladislav Kolačkovský

prosinec, 2006

"Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým"

V Praze dne 16.12.2006



Ladislav Kolačkovský

Obsah:

- I. Úvod**
- II. Historický exkurs**
- III. Komunitární pracovní právo**
- IV. Jiné způsoby skončení pracovního poměru**
 - 1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru
 - 2. Okamžité zrušení pracovního poměru
 - 3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době
 - 4. Uplynutí doby
 - 5. Smrt
 - 6. Skončení pracovního poměru na dobu určitou
- V. Obecně o výpovědi**
 - 1. Výpověď z pracovního poměru – forma a náležitosti
 - 2. Subjekty výpovědi z pracovního poměru
 - a) Zaměstnavatel
 - b) Zaměstnanec
 - 3. Doručení výpovědi
 - 4. Odvolání výpovědi
 - 5. Ochranná doba
 - 6. Nabídková povinnost jiné vhodné práce dle § 46 odst. 2 ZP
 - 7. Účast odborových orgánů při rozvazování pracovního poměru dle § 59 ZP
- VI. Výpověď ze strany zaměstnavatele**
 - Výpovědní důvody
 - 7. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP
 - 8. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm a) ZP
 - 9. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm b) ZP
 - 10. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm c) ZP

11. Výpověď pro nadbytečnost (§46 odst. 1 písm. c) ZP) u zaměstnanců zastávajících jmenované nebo volené funkce

12. Hromadné propouštění

- a) Účast úřadu práce při hromadném propouštění
- b) Hromadné propouštění u zaměstnavatele, na něhož byl prohlášen konkurz nebo povoleno vyrovnání.

13. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm. d) ZP

14. Výpověď dle § 46 odst. 1, písm e) ZP

- a) Předpoklady pro výkon práce stanovené právními předpisy
- b) Požadavky na výkon práce, které nespočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích

15. Výpověď dle § 46 odst. písm. f ZP

- a) Pracovní kázeň
- b) Povinnosti stanovené zákoníkem práce a prováděcími předpisy
- c) Povinnosti ve vnitřních předpisech zaměstnavatele a pracovní smlouvě
- d) Povinnosti stanovené závaznými pokyny
- e) Porušení pracovní kázně zaviněně
- f) Intenzita porušení pracovní kázně
- g) Porušení pracovní kázně méně závažným způsobem
- h) Závažné porušení pracovní kázně
- i) Porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem

VII. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

- a) Odstupné
- b) Posudek o pracovní činnosti a potvrzení o zaměstnání

VIII. Výpověď ze strany zaměstnance

IX. Výpověď a souběžný pracovní poměr

1. Výpověď ze souběžného pracovního poměru, který není ani vedlejším pracovním poměrem ani vedlejší činností
 2. Vedlejší pracovní poměr a výpověď
 3. Vedlejší činnost
- X. Výpovědní doba
- XI. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí
- XII. Změny v úpravě skončení pracovního poměru po 1.1.2007
- XIII. Použitá literatura

Zkratky použité v této práci:

ObčZ – z.č. 40/1964 Sb

ZP - z.č. 65/1965 Sb

Obch - z.č. 503/1991 Sb

I. Úvod

Výpověď z pracovního poměru a skončení pracovního poměru obecně je problematika, která mě zaujala v průběhu mého studia a často se sní setkávám během právní praxe. Jedná se o věc z oblasti pracovního práva, která je vedle pracovněprávního smluvního poradenství (zpracovávání různých typů smluv dle zákoníku práce z oblasti individuálního pracovního práva i kolektivního) nejčastěji přítomna v agendě advokátní kanceláře. Ukončení pracovního poměru z pohledu zaměstnance či zaměstnavatele je záležitostí, která citelně zasahuje do života fyzických osob i „života“ osob právnických.

Má práce je rozdělena do dvanácti částí, které sledují posloupnost zákonné úpravy. V části druhé a třetí nejprve krátce zmiňuji obecně dějinný vývoj pracovního práva v ČR a skončení pracovního poměru v komunitárním právu. Dále zmiňuji v části čtvrté jiné způsoby skončení pracovního poměru než skončení výpovědí. Tento výklad je nutný pro komplexní náhled na problematiku skončení pracovního poměru výpovědí. V části páté se zabývám výpovědí z hlediska kategorizace právních úkonů a jejího výskytu v platných pracovněprávních předpisech. Dále se zabývám náležitostmi výpovědí, doručováním a odvoláním výpovědi, tuto část práce jsem pojal jako pojednání o otázkách, které jsou společné jak pro výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele tak ze strany zaměstnance.

Pak následuje část šestá nazvaná Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, v níž se nejdříve věnuji těm krokům zaměstnavatele (na cestě ke skončení pracovního poměru tímto způsobem), které jsou společné pro výpověď (adresovanou zaměstnanci) z jakéhokoliv důvodu uvedeného v § 46 odst. 1 pod písm. a) až f) ZP.

Těžištěm své práce považuji část šestou věnovanou výpovědním důvodům, v níž se zejména věnuji tzv. výpovědi z organizačních důvodů a z důvodu porušení pracovní kázně. Zde s snažím shmout celou řadu otázek, které nebyly dosud takto souhrnně v literatuře uváděny (např. rozhodování o organizačních změnách, otázky porušování pracovní kázně – pojem pracovní kázně).

Mým cílem je komplexně se zabývat výpovědí danou zaměstnanci z organizačních důvodů a z důvodu porušování pracovní kázně. Systematiku šesté části své práce jsem proto podřídil členění, které zohledňuje úskalí tohoto skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, zvláštní pozornost věnuji rovněž pracovnímu poměru vedoucího zaměstnance, kdy jeho pracovní poměr může skončit výpovědí pro nadbytečnost dle § 46 odst. 1 písm. c) ZP, přičemž takováto výpověď vykazuje určité zvláštnosti. Ve své práci se snažím zabývat výpovědí z organizačních důvodů ve všech jejích podobách, tedy i v této. Část šestá obsahuje také otázky hromadného propouštění.

V části sedmé se zabývám pouze těmi otázkami, které jsou specifické pro výpověď ze strany zaměstnance, jsou však zde zmíněny pouze ty skutečnosti, o kterých jsem se již nezmínil v části druhé této práce.

V části sedmé své práce se zabývám povinnostmi zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, a to odstupným a potvrzením o zaměstnání.

Část osmá je věnována výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnance, není jí věnováno mnoho místa z důvodu, že v praxi nenastávají u tohoto druhu výpovědi závažnější problémy.

Skončením souběžných pracovních poměrů (včetně vedlejšího pracovního poměru a vedlejší činnosti) se zabývá část devátá. Desátá část popisuje problematiku výpovědní doby. Část jedenáctá je věnována výpovědním dobám a závěrečná dvanáctá část nárokům z neplatného rozvázání pracovního poměru.

II. Historický exkurs

Práce se zabývá výpovědí z pracovního poměru dle právní úpravy pracovněprávních vztahů provedené zákonem č. 65/1965 Sb, zákoníkem práce, s účinností od 1. ledna 1966. Právní úprava zákona č. 65/1965 Sb. představovala vyvrcholení procesu kodifikace pracovního práva v tehdejší Československu. Zákoník práce odstranil přetrvávající diferenciaci právní úpravy zaměstnanců vykonávajících odlišnou práci a vytvořil jednotnou právní úpravu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Toto sjednocení bylo důsledkem hospodářského a společenského systému a stejným vztahem všech občanů k výrobním prostředkům, a tím i možností stejného postavení občanů v pracovním procesu. Zákoníkem práce byly upraveny téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím

způsobem. Ustanovení zákoníku práce byla převážně kogentní povahy, nedovolovala smluvní odchýlení na základě vůle subjektů. Ve srovnání s předchozí právní úpravou byla velmi oslabena úloha kolektivního vyjednávání, které již nezajišťovalo sociální dialog mezi zástupci stran pracovního poměru vedoucí k vytvoření odpovídajících pracovních podmínek zaměstnanců.

Zákoník práce byl oproti předchozí tradici koncipován jako kodex samostatné povahy (samostatnost, jednotnost a kogentnost), který vylučoval podpůrné použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. V souvislosti s partikularizací soukromého práva došlo k oddělení pracovního práva od práva občanského. V pracovním právu byl opuštěn smluvní charakter právních vztahů typický pro občanské právo a převážilo nazírání na pracovní právo jako právo kogentního charakteru. Tento vývoj byl vyústěním obecného trendu východoevropských zemí považovat pracovní právo za právo společenské, kterým se naplňuje budování socialismu.

Od vydání zákoníku práce do roku 1989 byly vydány některé dílčí novely, které přinášely určité změny v oblasti zlepšování pracovních podmínek, koncepce zákoníku práce však zůstala nezměněna. Co se týče výpovědi z pracovního poměru, novela provedená zákonem č. 20/1975 Sb. uvedla do souladu právní úpravu skončení pracovního poměru s mezinárodními dokumenty a zvýšila tak ochranu zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru a zlepšila náhradu škody, novela provedená zákonem č. 188/1988 Sb. přinesla zejména podstatnější změny, které reagovaly na tehdejší ekonomický vývoj, pracovní kázeň, některé další právní otázky a zlepšila postavení zaměstnance v oblasti náhrady škody.

Po roce 1989 dochází vlivem politické a společenské situace k postupnému přizpůsobování právní úpravy potřebám tržního hospodářství, soukromého podnikání, a tím i ke vzniku nových právních forem zaměstnavatelů, zejména fyzických osob a obchodních společností. Zákon č. 105/1990 Sb. , o soukromém podnikání občanů, a zákon č. 103/1990 Sb. , jímž se měnil hospodářský zákoník a který umožnil společné podnikání fyzických osob v rámci obchodních společností, vytvářejí předpoklady vstupu široké škály subjektů do hospodářského života. Podnikatelé mohou nabývat majetek v jakémkoli rozsahu a zaměstnávat neomezený počet zaměstnanců. Ústavním zákonem č. 100/1990 Sb. je vytvořen jednotný systém vlastnictví a všem vlastníkům zajištěno stejné postavení a rovnocenná ochrana. Pluralita působení odborových organizací byla v právním řádu realizována zákonem

č. 120/1990 Sb. , kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Vznik odborových organizací a vymezení jejich působnosti u zaměstnavatelů je upraveno zákonem č. 83/1990 Sb. , o sdružování občanů. Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 3/1991 Sb. vytvořila větší prostor pro kolektivní vyjednávání; zároveň upravila uzavírání podnikových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně. Na tuto novelu navázal zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Dochází tak k omezení ingerencí státu do pracovněprávních vztahů. Odstranění rozdílů v právní úpravě mezi různými formami zaměstnavatelů, zaměstnavateli právníckými a fyzickými osobami je provedeno s účinností od 1. června 1994 novelou provedenou zákonem č. 74/1994 Sb.

S účinností od 1. ledna 2001 se tak zvanou harmonizační novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. promítají směrnice Evropských společenství do právního řádu České republiky za účelem dosažení plné slučitelnosti pracovního práva s právem Evropských společenství. Dochází k posílení postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (zakotvuje se především zásada rovného zacházení pro muže a ženy a zásada zákazu diskriminace, prohlubuje se právo zaměstnanců na informace a projednání, vytváří se určitý prostor pro zastupování zaměstnanců odbory a radami zaměstnanců, popřípadě zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a klade se zvýšený důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a garanci doby odpočinku zaměstnance). Nedochozí však k zásadní změně koncepce pracovněprávní úpravy vedoucí k liberalizaci pracovněprávních vztahů.

V roce 2006 dochází k přijetí nové úpravy zákoníku práce. Po velmi dlouhých politických debatách a jednáních v Parlamentu ČR zákon č. 262/2006 Sb. nabývá účinností dnem 1.1.2007. Zákoník práce se stal předmětem veřejné politické i společenské debaty. Zda bude nová úprava přínosem pro pracovněprávní vztahy ukáže až praxe.

III. Komunitární pracovní právo

Komunitární pracovní právo není ustálený pojem, nejedná se o soubor veřejnoprávních norem jako např. v případě normotvorby Mezinárodní organizace práce. Otázky pracovního práva a práva sociálního zabezpečení zpočátku nehrály významnou úlohu, neboť evropské společenství bylo hospodářským a nikoli sociálním společenstvím. Až v pozdější době, zejména v polovině 90. let 20. století

dochází k přehodnocování priorit společenství a do popředí se tak dostává i otázka práva pracovního. Nejdříve převažoval záměr harmonizace jednotlivých národních úprav, ale od roku 1987 převažuje záměr stanovení minimálních standardů. Komunitární pracovní právo je součástí práva základních svobod a součástí sociální politiky práva evropských společenství. Minimální standardy se stanovují prostřednictvím směrnic, národní úpravy potom mohou stanovit vyšší stupeň ochrany. Evropské právo pracovní ochrany lze dělit na „technickou“ ochranu a ochranu sociální. Technická ochrana poskytuje ochranu před škodlivými vlivy na zdraví zaměstnanců, zaměřuje se na ochranu pracoviště, pracovních postupů a pracovních pomůcek, sociálně právní ochrana se týká otázek hromadného propouštění, zachování pracovněprávních nároků při přechodu podniku, ochranu zaměstnaneckých práv v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

Skončení pracovního poměru se dotýkají zejména následující směrnice.

Směrnice Rady ES č. 75/129 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Směrnice byla přijata vzhledem k velké různorodosti těchto otázek v národních úpravách a ohrožení fungování jednotného trhu. Směrnice Rady ES Č.98/59/ES z roku 1998 zrušila Směrnici 75/129 EHS, a to z důvodu, že Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, přijatá na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 prohlašuje, že je nutno dotvořit vnitřní trh. Směrnice rozumí "hromadným propouštěním" propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propouštěných zaměstnanců činí podle volby členských států: buď v období 30 dnů alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců, alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců, alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců; nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích. Směrnice stanoví právo na projednávání hromadného propouštění se zástupci zaměstnanců. Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přefázení nebo při přeškolení propouštěných zaměstnanců.

Skončení pracovního poměru se týká i Směrnice 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, zde je stanovena povinnost informovat o délce výpovědních lhůt, které je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a zaměstnance v případě ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru nebo, pokud nemohou být v době poskytnutí informace uvedeny a údaje o stanovení takových výpovědních dob.

Směrnice č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň stanoví ochranu těhotných zaměstnankyň před výpovědí z pracovního poměru, směrnice stanoví povinnost členských států přijmout nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas; je-li zaměstnankyni ve smyslu ustanovení směrnice dána výpověď během doby uvedené výše, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně; členské státy také musí přijmout nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň před následky výpovědi, která je protiprávní.

IV. Jiné způsoby skončení pracovního poměru

Před samotným výkladem o výpovědi z pracovního poměru je nutno se krátce zmínit i o jiných způsobech skončení pracovního poměru stanovenými zákoníkem práce, všechny mají stejný cíl, avšak jsou mezi nimi významné rozdíly. Způsoby skončení pracovního poměru je možno třídit na: právní úkony, právní události a úřední rozhodnutí. Mezi způsoby skončení pracovního poměru právními úkony, mimo výpovědi z pracovního poměru, náleží dohoda o rozvázání pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Mezi právní události náleží uplynutí doby, smrt zaměstnance.

Právní úkony účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení jsou nejdůležitější a v praxi také nejčastější, právní úprava jim proto věnuje zvýšenou pozornost, neboť se jedná o právní úkony, které mají závažné následky, a to skončení pracovního poměru. Právní úkony směřující ke skončení pracovního

poměru jsou dvojstranné či jednostranné, přičemž mezi dvojstranné náleží pouze dohoda o rozvázání pracovního poměru. Dále pak může pracovní poměr skončit úředním rozhodnutím. Tyto případy jsou v praxi velmi ojedinělé (v porovnání s ostatními způsoby skončení pracovního poměru), neboť se týkají cizinců a osob bez státní příslušnosti. Dle § 42 odst. 3 ZP, pokud k jeho skončení nedošlo jiným způsobem, dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR.

a) Dohoda o rozvázání pracovního poměru

K ukončení pracovního poměru dohodou dle § 43 ZP je třeba, aby se oba jeho účastníci, tzn. zaměstnanec i zaměstnavatel, písemnou formou shodli na tom, že jejich pracovněprávní vztah bude ukončen (navrhnout ukončení může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel) a k jakému datu se tak stane. Je tedy třeba, aby uzavřeli dohodu o skončení pracovního poměru. Dohoda má mít písemnou formu (ústní dohoda není neplatná, znamená však porušení povinnosti stanovenou zákonem a může způsobit značné komplikace v případě uplatňování pracovněprávních nároků, a to u obou účastníků). Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na skončení pracovního poměru, končí pracovní poměr dnem, který byl ve smlouvě dohodnut. Termín skončení pracovního poměru nemusí být určen jen stanovením konkrétního data, ale i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti. Dohoda je uzavřena, jakmile se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na datu skončení pracovního poměru. Zákon stanoví písemnou formu dohody o rozvázání pracovního poměru a předpokládá, že smlouvu sepíše zaměstnavatel a jedno vyhotovení této smlouvy vydá zaměstnanci. Zákon stanoví, že pokud to požaduje zaměstnanec, musí být důvody skončení pracovního poměru v dohodě výslovně uvedeny. Zvláštní právní význam má uvedení skončení pracovního poměru zejména z organizačních důvodů s ohledem na nárok na vyplacení odstupného podle § 60a až § 60c zákoníku práce. Protože podle § 244 odst. 5 ZP nemusí být projevy účastníků na téže listině, může mít dohoda také podobu návrhu a jeho přijetí. V praxi obvykle jedna strana podává návrh na uzavření smlouvy, druhá zvažuje jeho přijetí. Aby účastníci nezůstávali v právní nejistotě, zda a kdy druhá smluvní strana o navržené dohodě

rozhodne, stanoví § 244 odst. 2 zákoníku práce lhůtu k přijetí návrhu. Účastník může sám určit lhůtu, do které očekává rozhodnutí. Neučiní-li tak, je třeba návrh přijmout ihned, jednají-li účastníci přímo mezi sebou, jinak bez zbytečného odkladu. Aby byla dohoda uzavřena, je třeba kladnou odpověď do konce lhůty doručit, nestačí tedy v poslední den předat odpověď k poštovní přepravě. Účastník, který dohodu navrhuje, může ovšem v rámci stanovení lhůty k přijetí také určit, že stačí do konce lhůty souhlas odeslat. Nedostane-li do konce lhůty účastník kladnou odpověď nebo jestliže je návrh přijat opožděně, k dohodě nedošlo a pracovní poměr nekončí. Nedodržení písemné formy nezpůsobuje neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. I když dohoda není písemně uzavřena, je vzhledem k ustanovení § 242 odst. 2 zákoníku práce platná. V takovém případě však určité problémy může způsobit prokázání jejího obsahu v případném sporu. Ve většině případů však zaměstnanec ani zaměstnavatel neuvádějí lhůtu k přijetí návrhu dohody o skončení pracovního poměru. Potom je třeba aplikovat ustanovení § 244 odst. 2 ZP a v případě sporu o skončení pracovního poměru může rozhodnout pouze soud. K uzavření smlouvy nedojde, je-li návrh přijat opožděně nebo vyžaduje-li druhý účastník změny. Takový návrh je třeba považovat za nový návrh dohody o rozvázání pracovního poměru. Opožděné přijetí návrhu na dohodu o skončení pracovního poměru znamená, že dohoda uzavřena nebyla. Platnost uzavřené dohody nelze úspěšně právně napadnout například z toho důvodu, že byla uzavřena zaměstnancem, který je chráněn tzv. zákazem výpovědi podle § 48 ZP, nebo osobou se zdravotním postižením. Tyto osoby nejsou chráněny před rozvázáním pracovního poměru dohodou o rozvázání pracovního poměru. Návrhem dohody o skončení pracovního poměru je druhý účastník vázán, jakmile dojde druhé straně. Pouze do této doby může od návrhu ustoupit. Například návrh je podán dopisem, účastník si to rozmyslí a pošle telegram či fax. Zaměstnavatel je povinen seznamovat s uzavřenými dohodami o skončení pracovního poměru příslušný odborový orgán, a to v dohodnutých lhůtách. Pokud u zaměstnavatele žádný odborový orgán nepůsobí, tato povinnost odpadá. Má-li skončit dohodou pracovní poměr mladistvého zaměstnance, je zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření jeho zákonného zástupce. Zaměstnanec, který rozvazuje pracovní poměr dohodou, má podle bodu 9 přílohy k nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy k vyhledání nového místa před skončením

pracovního poměru, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu (v tomto případě fiktivní) odpovídající výpovědní době podle § 45 odst. 1. V případech, kdy je skončení pracovního poměru odůvodněno podle § 46 odst. 1 písm.a) až d) ZP, vzniká nárok na placené volno. Pracovní volna lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

b) Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru označuje zákoník práce jako výjimečné v § 53. Jedná se o velmi závažné právní následky rozvázání pracovního poměru touto formou, proto ZP taxativně vymezuje důvody pro které může zrušit pracovní poměr touto formou zaměstnanec i zaměstnavatel. ZP rozlišuje důvody, pro které může pracovní poměr okamžitě zrušit zaměstnavatel § 53, a důvody, které platí pro zaměstnance v § 54. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodů porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. S těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnankyní či osamělým zaměstnancem, který trvale pečuje o dítě do tří let, nelze okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnavatel může těmto zaměstnankyním dát pouze výpověď (kromě zaměstnankyně na mateřské dovolené). Dalším důvodem je, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců.

Rovněž zaměstnanci umožňuje zákoník práce okamžitě zrušit pracovní poměr jen v určitých případech. Jde zejména o situaci, kdy zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy, a to do 15ti dnů ode dne, kdy je mzda splatná či zaměstnanec podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevědl v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci. Stejně jako zaměstnavatel, i zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jen do 1 měsíce ode dne, kdy mu důvod ke zrušení byl znám, nejdéle do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Zaměstnanec má však nárok na to, aby jestliže okamžitě zrušil pracovní poměr, obdržel od zaměstnavatele náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků za výpovědní dobu. Zaměstnavatel je povinen mu tuto náhradu

poskytnout. Pro platné skončení pracovního poměru okamžitým zrušením platí pro zaměstnance i zaměstnavatele přísná právní úprava, jejíž nedodržení má za následek neplatnost okamžitého zrušení v § 55. Jde zejména o písemnou formu, přesné skutkové vymezení důvodu okamžitého zrušení a včasné doručení druhé straně. Důvod okamžitého zrušení nelze dodatečně měnit a okamžité zrušení nelze odvolat ani vzít zpět, jen soud může rozhodnout o platnosti tohoto úkonu.

c) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Je-li v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba, mohou obě strany v jejím průběhu písemně zrušit pracovní poměr kdykoli bez udání důvodu v § 58 ZP. Kromě písemné formy zde zákoník práce neupravuje žádná omezení, lze tedy ve zkušební době zrušit pracovní poměr např. s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnancem v pracovní neschopnosti. Forma zrušení by měla být písemná, ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době je však rovněž platné. Účastník, který se rozhodl zrušit pracovní poměr ve zkušební době, by měl oznámit toto zrušení druhé straně zpravidla tři dny předem, jedná se o lhůtu pořádkovou, jejíž nedodržení nemá vliv na platnost právního úkonu.

d) Uplynutí doby

Uplynutí doby má za následek skončení pracovního poměru pouze v případech, kdy byl pracovní poměr uzavřen na dobu určitou sjednaný za podmínek § 30 ZP. Jestliže doba trvání pracovního poměru byla určena na dobu konání určitých prací, má zaměstnavatel upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Jde však jen o lhůtu pořádkovou. Pokud po uplynutí ujednané doby pokračuje zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí podle ust. § 56 odst. 2 ZP, že se pracovní poměr uzavřený na dobu určitou změnil v pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem jinak.

e) Smrt zaměstnance

Základním pojmovým znakem pracovního poměru je povinnost konat práci osobně, zaměstnanec je ve výkonu práce nezastupitelný. Proto má jeho smrt za následek skončení pracovního poměru. V souvislosti se smrtí zaměstnance vyvstává rovněž otázka uspokojení peněžitých nároků účastníků pracovního poměru, které existují již v době smrti zaměstnance. Zákoník práce upravuje tuto otázku v § 260, a to odlišným způsobem pokud jde o nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli a zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Peněžitě nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli zůstávají zásadně zachovány. Výjimka však platí pro nároky na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění, které vznikly zaměstnanci následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tyto se poskytují jednorázově a mají výlučně osobní charakter, jsou spjaty pouze s osobou zaměstnance. Pokud nebyly tyto nároky do okamžiku smrti zaměstnance uspokojeny, zanikají. Ostatní peněžitě nároky zaměstnance se zásadně stávají součástí dědictví po zemřelém zaměstnanci, avšak s výjimkou mzdových nároků zaměstnance. Zákoník práce upravuje v ust. § 260 odst. 2 jejich přechod na určitý okruh osob. Mzdové nároky z pracovního poměru zaměstnance přecházejí do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku postupně přímo na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob. Pokud jde o peněžitě nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci, smrtí zaměstnance zásadně zanikají, s výjimkou nároků uvedených v ust. § 260 odst. 3 ZP. Jde o nároky, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto, nebo které byly zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznány co do důvodů i výše a dále o nároky na náhradu škody způsobené úmyslně nebo ztrátou předmětů svěřených zaměstnanci na písemné potvrzení. Peněžitě nároky může zaměstnavatel uplatnit v rámci řízení o dědictví po zemřelém zaměstnanci vůči dědicům zemřelého.

f) skončení pracovního poměru na dobu určitou

Byl-li pracovní poměr sjednán na konkrétní určitou dobu, uplynutím této doby pracovní poměr bez dalšího právního úkonu skončí v § 56 ZP. Neexistují zde žádné ochranné doby jako u výpovědí. Jestliže však po uplynutí sjednané doby

zaměstnanec v práci pokračuje a zaměstnavatel o tomto pokračování ví, platí, že pracovní poměr se změnil v pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou. Jestliže chce jeden z účastníků ukončit pracovní poměr sjednaný na určitou dobu dříve, než sjednaná doba uplyne, může použít všechny formy skončení pracovního poměru - dohodu, výpověď i okamžité zrušení pracovního poměru tak, jak jsou zákoníkem upraveny.

V. Obecně o výpovědi

1. Výpověď z pracovního poměru – forma a náležitosti

Vzhledem k výše uvedenému výkladu bylo naznačeno, že výpověď z pracovního poměru je právním úkonem. Nejdříve je nutno se zabývat samotnou povahou právních úkonů jako pracovněprávních skutečností.

Právní úkony jsou nejvýznamnějšími pracovněprávními skutečnostmi, jsou lidským chováním, které je určované právem uznanou vůlí subjektů, jež je zaměřena k vyvolání určitých právních následků aprobovaných právním řádem dané země. Právní úkon dle § 240 ZP je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují. Právní úkony, které jsou založeny na projevu vůle, je třeba odlišovat od právních událostí, které jsou založeny na objektivních skutečnostech. Právní úkony mají sledované právní účinky jen tehdy, jestliže jsou splněny všechny zákonem stanovené náležitosti. Mezi základní náležitosti právních úkonů patří náležitosti subjektu právního úkonu (musí být učiněn osobou, která má způsobilost k právním úkonům a kterou duševní porucha nečiní k takovému právnímu úkonu nezpůsobilou), náležitosti projevu vůle (musí být svobodná, vážná, určitá a srozumitelná), náležitosti obsahu a účelu (nesmí se svým obsahem nebo účelem přičít zákonu, zákon obcházet nebo se jinak přičít zájmům společnosti či dobrým mravům), náležitosti formy projevu (právní úkon musí být učiněn v zákonem předepsané formě). Právní úkon má určitý obsah, který se podle významu jednotlivých částí dělí na podstatné složky právního úkonu (bez nich by právní úkon nevznikl), pravidelné složky (které bývají v daném úkonu zpravidla obsaženy, nejsou však podmínkou jeho vzniku a platnosti) a nahodilé (různá vedlejší ujednání, zejména odkládací a rozvazovací podmínky). Pojmové vymezení právního úkonu v § 240 ZP zahrnuje tyto pojmové znaky:

- projev vůle,
- zaměření projevu vůle,
- uznání projevu vůle právním řádem,
- nastoupení následků, které jednající svým projevem zamýšlel vyvolat.

Projev vůle zahrnuje dvě složky: vůli a projev. Vůle je psychická kategorie, která vyjadřuje vnitřní psychický vztah jednajícího subjektu k zamýšleným právním následkům svého jednání. Vůli lze odlišovat od pohnutky a cíle právního úkonu. Pohnutka zahrnuje předpoklady, z nichž jednající vychází při utváření své vůle. Pohnutka se stává právně významnou jen tehdy, bude-li zahrnuta do projevené vůle, když se stane její součástí. Cíl právního úkonu označuje jeho výsledek, kterého chce jednající právním úkonem dosáhnout.

Požadavek zaměření projevu vůle znamená, že vůle musí směřovat ke vzniku, změně nebo zániku právního vztahu (příp. jednotlivých práv a povinností). Projev vůle však nemusí obsáhnout všechny právní následky úkonu, stačí, že vůle jednajícího zahrnuje podstatné následky (další následky nastanou na základě ustanovení zákona).

Projev vůle způsobuje právní následky jen tehdy, jestliže je takový projev vůle právním řádem uznaný (aprobovaný), jinak by neměl právní relevanci. K právnímu úkonu nestačí pouze to, že projev vůle je uznaný právním řádem, navíc s ním musí právní řád spojovat určité právní následky, přičemž tyto následky zpravidla hodlá jednající svým projevem vůle vyvolat.

V pracovním právu má významné místo výklad právních úkonů, a to z důvodu, že v pracovněprávních vztazích jsou často činěny právní úkony, které bývají na první pohled nesrozumitelné či neurčité. Závazný výklad může podat pouze soud. Výklad projevu vůle dle § 240 odst. 3 ZP může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projeveno a že pomocí výkladu projevu vůle nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou zaměstnavatel v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil. Takto musí soud postupovat i tehdy, interpretují-li účastníci ve svých přednesech či výpovědích v průběhu řízení projev vůle odlišným způsobem. Taková situace neznámá, že obsah projevené vůle nelze zjistit, neboť zájmy a postoje účastníků v průběhu soudního řízení již nemusejí odpovídat jejich původní vůli, kterou projevíli. Jde tedy o to, aby obsah projevu vůle, který jednající učinil, byl vyložen v souladu se stavem, který existoval v době, kdy byl učiněn. Při výkladu projevu vůle nelze ulpívat pouze na

doslovném významu použitých výrazů; současně je třeba pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za kterých bylo slovní nebo jiné vyjádření učiněno a významné je i to, jak bylo vyjádření pochopeno tím, komu byl projev vůle určen¹.

Vzhledem k výše uvedenému je možno posoudit, že výpověď je svou povahou subjektivní právní skutečností, a to právním úkonem. Jednostranným projevem vůle subjektu práva (zaměstnance či zaměstnavatele), který musí splňovat náležitosti dané pracovním právem, aby byl aprobován právem, směřujícím k zániku pracovního poměru. Jiné právní skutečnosti, právní události či úřední rozhodnutí, nemohou samotné vést k zániku pracovního poměru výpovědí. Byla-li dána výpověď, končí pracovní poměr až uplynutím výpovědní doby. Pouze uplynutím výpovědní doby, při perfektním projevu vůle, skončí pracovní poměr výpovědí. Výpověď je tedy možno charakterizovat těmito znaky: Výpověď je jednostranným právním úkonem, jelikož k právním účinkům výpovědi stačí pouze projev vůle jedné strany, který je řádně doručen adresátovi projevu vůle. Souhlas či nesouhlas adresáta výpovědi s výpovědí je z hlediska platnosti výpovědi irelevantní.

Ustanovení § 44 odst. 1 ZP stanoví pro výpověď pod sankcí neplatnosti písemnou formu. Dále pak stanoví ZP nemožnost důvod výpovědi dodatečně měnit (§ 44 odst. 2 věta druhá ZP).

Výpověď lze dát pouze určitému subjektu práv a povinností, nikdy ne neurčitěmu množství subjektů či subjektu nespécifikovanému.

Výpověď z pracovního poměru musí mít vždy uveden důvod, který taxativně stanoví ZP, který u výpovědi musí pod sankcí neplatnosti uvést pouze jedna ze stran pracovního poměru, a to zaměstnavatel. Jedná se o vyjádření větší míry povinností, které klade ZP na zaměstnavatele z důvodu odlišného postavení zaměstnance a zaměstnavatele, kdy je zákonodárce veden snahou o zachování stability pracovního poměru. Zaměstnanec nemusí uvádět důvod výpovědi, podle § 51 ZP může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo také bez udání důvodu.

Výpověď je projevem vůle určitého subjektu pracovněprávního vztahu a musí být učiněna formou stanovenou ZP. Projev vůle musí být srozumitelný, písemný, určitý a prostý omylu (viz. níže). Projev vůle musí být učiněn formou předpokládanou právním řádem. Projev vůle musí být srozumitelný, písemný, určitý a prostý omylu. *Srozumitelný* musí být projev především adresátovi. Projev vůle je nesrozumitelný,

¹ Nejvyšší soud ČR, sp. zn. 21 Cdo 1034/99

jestliže z hlediska způsobu vyjádření nelze ani za pomoci výkladu (§ 240 odst. 3 ZP) zjistit jaká vůle měla být vyjádřena. Není-li obsah projevu vůle jednoznačný, protože projev je sice srozumitelný, ale není zřejmý jeho obsah a není-li možné ani výkladem tento nedostatek odstranit, je projev vůle neurčitý (viz. níže).^{2 3 4} Písemné vyhotovení není třeba označovat, není ji třeba výslovně označovat jako výpověď, musí být ale patrné z obsahu, o jaký právní úkon se jedná, ale z důvodu právní jistoty je vhodné písemné projevy správně označovat, čili aby obsah odpovídal označení.⁵ Právní úkony se vždy posuzují podle svého obsahu. Výpověď jako relevantní právní úkon může být učiněna pouze formou písemnou podle § 44 odst. 1. ZP stanoví výlučně tuto formu, čili pod sankcí neplatnosti podle § 242 odst. 2 ZP. Písemný právní úkon výpovědi musí být podepsán účastníkem pracovněprávního vztahu, který je oprávněn tento právní úkon učinit. Podpis musí být vlastnoruční, u právnické osoby (jejího statutárního orgánu) nestačí pouhý otisk razítka. Náležitosti písemného projevu vůle spočívají v tom, že se obsah právního úkonu uvede v příslušné listině. Přitom písemný projev vůle účastníků nemusí být učiněn vlastnoručně; je proto běžné, že se tyto listiny zhotovují mechanickými či elektronickými prostředky. Ovšem teprve vlastnoručním podpisem na takové listině potvrzuje účastník jako subjekt právního vztahu, že se ztotožňuje s písemným projevem vůle obsaženým v jejím textu. Proto u výpovědi, u níž se vyžaduje podle ustanovení § 44 odst. 1 ZP pod sankcí neplatnosti písemná forma, nelze nahrazovat vlastnoruční podpis příslušného oprávněného orgánu právnické osoby mechanickým prostředkem, jímž jsou i podpisová razítka statutárních orgánů. Takovéto písemné úkony jsou ve smyslu ustanovení § 242 odst. 2 ZP neplatné.⁶ Z výpovědi musí být jasné, kdo ji dává, komu ji dává (identifikace subjektů) a jaký pracovněprávní poměr chce ukončit (identifikace předmětu právního úkonu). Zaměstnavatel musí uvést takové identifikační údaje, jaké mu předepisují právní předpisy. Je nutné také přesně určit pracovněprávní vztah, který má být ukončen. Z výpovědi musí být především patrné, že se jedná o výpověď a nikoliv o návrh na

² Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 562.

³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.10.1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96, publikovaný pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 7, 1997, s. 218.

⁴ Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 112.

⁵ Tröster, P a kol.: Zákoník práce a související předpisy v platném znění s komentářem, Codex Bohemia, Praha 1999, s. 71. Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 14.6.1996, sp. zn. 49 C 143/95, publikované v Právních rozhledech č. 11, rok 1996, s. 530.

⁶ Rc 25/82 5 Cz 56/79

skončení pracovního poměru dohodou. V praxi často dochází k neurčitě formulované písemnému úkonu, kdy není jasné, zda se jedná o výpověď či dohodu. V těchto případech je třeba odstranit pochybnosti zkoumáním projevu vůle a okolností, za kterých byl projev vůle učiněn, zda formulace spíše naznačuje návrh na skončení dohodou či výpověď.

Nezbytné je na závěr textu výpovědi připojit vlastnoruční či jiný plnohodnotný podpis, jako potvrzení správnosti a úplnosti shody projevu s vůlí.^{7 8}

Účastník pracovněprávního vztahu, který neumí číst nebo psát může dát výpověď pouze ve formě úředního zápisu, nebo zápisu opatřeného potvrzením dvou současně přítomných funkcionářů příslušného odborového orgánu o tom, že právní úkon odpovídá projevené vůli. O nedostatek vážnosti vůle jde tam, kde účastník učinil výpověď v žertu, či v úmyslu zastřít skutečný projev vůle. ZP nemá výslovné ustanovení o tom, jak postupovat v případech simulovaných či disimulovaných právních úkonů, patrně lze vycházet z teorie soukromého práva, že úkon simulovaný je neplatný pro nedostatek vážnosti vůle. Pokud disimulovaný právní úkon obsahuje náležitosti jiného právního úkonu, pak je platný právní úkon, který měl být disimulací zastřen a svým obsahem ani účelem se nepřiči zákonu, ani jej neobchází, ani se jinak nepřiči zájmům společnosti⁹. Projev vůle musí být musí být svobodný, nesmí být vynucen fyzickým násilím, či bezprávnou výhrůžkou, čili výhrůžkou takové intenzity, že bez ní by subjekt vynucený právní úkon vůbec neučinil.¹⁰ V § 242 ZP omyl jako důvod neplatnosti uveden není, tím je možné vyvodit, že omyl nezpůsobuje neplatnost výpovědi, důsledky omylu v pracovněprávních vztazích upravuje ustanovení § 245 odst. 3 zák. práce, a to jak ve vztahu ke smlouvám (dohodám), tak i ohledně jednostranných právních úkonů (argumentum per analogiam legis).¹¹

⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 833/1996, ze dne 4.12.1996, uveřejněné v časopise Soudní judikatura č. 1, 1997, s. 15.

⁸ K využití elektronického podpisu v pracovním právu Matejka, J.: K využití elektronického podpisu v pracovněprávních vztazích, Právo a zaměstnání č. 5, 2001, ročník VII., Orac, s.r.o., s. 2 až 14.

⁹ Součková, M. a kol.: Zákoník práce komentář, C.H.Beck, Praha 1997, s. 562.

¹⁰ Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 561.

¹¹ Vrchní soud v Praze ve svém rozhodnutí ze dne 10.5.1994, publikovaném v časopisu Práce a mzda č. 7, 1997, s. 35, Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, Všehrd, Praha 1997, s. 53, Součková, M.: Zákoník práce komentář, 3. vydání, C.H.Beck, Praha 2001, s. 579, „Ustanovení § 245 odst. 3 analogicky platí i pro odstoupení od jednostranného právního úkonu.“ Dle tohoto názoru by zaměstnanec, který při podání výpovědi jednal v omylu, který druhému účastníku musel být znám a omyl by se týkal takové okolnosti, že by bez něho k dání výpovědi nedošlo, mohl od výpovědi odstoupit.

2. Subjekty výpovědi z pracovního poměru

Obligatní podmínkou platnosti výpovědi je, aby ji učinil subjekt práva, který je k takovému pracovněprávnímu úkonu způsobilý a není stížen duševní poruchou v okamžiku, kdy právní úkon činí¹². Kromě duševní poruchy je důvodem neplatnosti výpovědi také požití alkoholických nápojů nebo jiných návykových látek či jedů, jestliže mají za následek neschopnost učinit právní úkon.¹³

Způsobilost k právům a povinnostem v pracovním právu je obligatní podmínkou, protože ten kdo ji nemá, nemůže být ani zaměstnancem ani zaměstnavatelem, její nedostatek nelze zhojit¹⁴. Druhou nezbytnou podmínkou je způsobilost k pracovněprávním úkonům, její nedostatek ovšem lze zhojit, a to způsobilým zástupcem.

a) Zaměstnavatel

Zaměstnavatel může být fyzickou nebo právnickou osobou dle § 8 odst. 1 ZP. Pracovněprávní subjektivitu může mít také organizační jednotka právnické osoby, stanoví-li tak zvláštní předpis, popř. stanovy sdružení občanů podle zvláštního zákona, zaměstnanec může být v tomtéž pracovním poměru pouze k jedinému zaměstnávajícímu subjektu, tj. buď k právnické osobě, nebo k její organizační složce¹⁵.

Nabytí pracovněprávní způsobilosti k právům a povinnostem je v zákoníku práce upraveno pouze pro fyzickou osobu, a to v § 8a ZP. Způsobilost fyzických osob mít práva a povinnosti v pracovním právu jako zaměstnavatel vzniká narozením podle § 8a ZP. Způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti vzniká zaměstnavateli dosažením věku 18 let. Úprava způsobilosti k právním úkonům je v pracovním právu přísnější ve srovnání s § 8 ObčZ, nepřipouští nabytí dřívější způsobilosti činit právní úkony sňatkem. Úprava je přísnější z důvodu zvýšených požadavků na odpovědnost v pracovněprávních vztazích.

¹² Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, Všehrad, Praha, 1997, s. 73.

¹³ Součková, M.: Zákoník práce komentář, C.H.Beck, Praha, 1997, s. 434.

¹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.6.1999, sp. zn. 21 Cdo 487/99, publikované v Právních rozhledech č. 10, 1999, s. 553. Nejvyšší soud se v něm zabýval právními dopady skutečnosti, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem rozvázal někdo, kdo nebyl účastníkem daného právního vztahu.

¹⁵ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, Všehrad, Praha 1997, s. 57.

Nezletilého zaměstnavatele zastupuje oprávněný zástupce dle ZOR.¹⁶ Výpověď nemůže učinit sám, protože by jeho právní úkon byl neplatný pro rozpor s § 8a ZP, věta druhá, (neplatný dle § 242 odst. 1 písmeno a) ZP¹⁷, ale musel by ho učinit sám zákonný zástupce (také on by mohl k tomu pověřit jinou osobu). V případě nezletilého zaměstnavatele by také přicházelo v úvahu, aby soud dle § 37b ZOR ustanovil opatrovníka.¹⁸

Zaměstnavatel může být také, tento případ je častější, **právníckou osobou**. Zaměstnavatelé právnícké osoby se zakládají a vznikají na základě občanského, obchodního zákoníku a jiných právních předpisů. Co je právnícká osoba stanoví obecně § 18 ObčZ, podrobnější úpravu obsahují jednotlivé zvláštní zákony jako ObchZ nebo zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů ve znění pozdějších předpisů.¹⁹

Pokud je účastníkem pracovněprávních vztahů stát, je právníckou osobou a je zaměstnavatelem dle § 8b odst. 1 ZP. Tato úprava způsobuje určité problémy v praxi. ZP stanoví, že za stát v pracovněprávních vztazích jedná příslušná organizační složka státu. Ustanovení bylo do zákoníku práce doplněno v souvislosti s přijetím zákona o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích. Tímto zákonem bylo nově upraveno postavení státu v právních vztazích. Odňala se právní subjektivita značnému počtu státních organizací a současně se provedla jejich přeměna na organizační složky státu. Organizačními složkami státu jsou především ministerstva a jiné správní úřady státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář prezidenta republiky a další instituce, o nichž to stanoví zákon o majetku České republiky nebo zvláštní právní předpisy.

Důvodová zpráva k návrhu zákona o změně zákonů souvisejících se zákonem o majetku ČR ošetřila situaci, kdy organizační složka státu zaniká sloučením, splynutím nebo rozdělením. Tato úprava však způsobila řadu pracovněprávních sporů, kdy při aplikaci § 60b ZP, kdy zaměstnanec po skončení pracovního poměru nastoupí opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše

¹⁶ Štangová, V.: Nad pracovněprávními vztahy, 1997, Orac, s.r.o., s.20.

¹⁷ Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 564.

¹⁸ ZP nepoužívá pojem zákonné zastoupení, protože jak stanoví § 14 odst. 1 ZP zastoupení vzniká na základě dohody o plné moci nebo rozhodnutí soudu.

¹⁹ Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 19.

odstupného podle § 60a odst. 1 a 2, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část – stát často požaduje po zaměstnanci zpětně vrátit odstupné v pracovněprávních sporech, pokud zaměstnanec při skončení pracovního poměru u jedné organizační složky státu po určité době uzavře pracovní poměr s jinou organizační složkou státu. Stát vychází z rigidního výkladu ZP, který však do důsledku není možný, neboť např. při výpovědích z tzv. organizačních důvodů by mělo být zaměstnancům nabídnuto jiné vhodné zaměstnání u jiné organizační složky státu (zaměstnanec např. Ministerstva vnitra by pak mohl namítat, že jiné vhodné zaměstnání bylo např. na Ministerstvu financí), pokud je zaměstnavatelem skutečně stát. Konkrétní ustanovení je dosti neurčité a vychází z určité fikce státu jako zaměstnavatele, kdy faktickým zaměstnavatelem je příslušná organizační složka.

Právnícká osoba jedná prostřednictvím statutárního orgánu, který jedná jako sama právnícká osoba (§ 9 odst. 1 ZP). Kdo je statutární orgán těchto osob určuje u obchodních společností a družstev obchodní zákoník a v případě jiných právníckých osob jiné předpisy, na základě kterých se tyto osoby zakládají. Namísto statutárních orgánů nebo zaměstnavatele právnícké osoby mohou být oprávněny dát výpověď osoby jimi pověřené. Za právnícké osoby mohou jednat pověřené zaměstnanci. Podle § 10 ZP právní úkony orgánů a pověřených zaměstnanců zavazují zaměstnavatele, kteří z nich také nabývají práva. Pokud orgán či pověřený zaměstnanec překročil své oprávnění, nezavazuje jejich jednání zaměstnavatele, pokud zaměstnanec musel vědět, že tito překročili své oprávnění. Pověřenými osobami jsou zaměstnanci zaměstnavatele, zejména vedoucí jeho organizačních útvarů. Zaměstnavatel může také v mezích své působnosti písemně pověřit každého svého zaměstnance, aby činil určité právní úkony v pracovněprávních vztazích jeho jménem dle § 9 odst. 2 ZP, přičemž musí být v pověření obligatorně uveden rozsah oprávnění zastupovat. Ve všech případech, kdy jménem zaměstnavatele jedná jeho zástupce nebo pověřená osoba, se jedná o právní úkony, které zavazují přímo zaměstnavatele, to znamená, že i když dal zaměstnanci výpověď zaměstnanec, který je organizačními předpisy k tomu oprávněn platí, že výpověď dal sám zaměstnavatel.

ZP nemá výslovnou úpravu pro případ, že zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, nebo fyzická osoba, která je oprávněna jednat jménem zaměstnavatele dle § 9 odst. 1, 2 ZP, jsou zbaveny způsobilosti k právním úkonům nebo jsou v ní

omezeny. Je nutné aplikovat jiná ustanovení ZP per analogiam²⁰. Jedná se především o § 12 ZP a § 242 odst. 1 písm. d) ZP.²¹

b) Zaměstnanec

Zaměstnanec nabývá způsobilosti k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích dosažením 15. roku svého věku, avšak s omezením, že den nástupu do práce nesmí předcházet dni ukončení povinné školní docházky. Osoby, které ukončily školní docházku v pomocné škole před 15. rokem svého věku mohou být účastníky pracovněprávních vztahů nejdříve dosažením 14. roku svého věku²².

Zaměstnanec, který by byl zbaven způsobilosti k pracovněprávním úkonům (dle § 12 odst. 1 ZP) by mohl vypovědět pracovní smlouvu jen prostřednictvím zástupce.

V případě, že zaměstnanec je ve způsobilosti k právním úkonům jen omezen a soud by v rozhodnutí o omezení způsobilosti k právním úkonům (§ 12 odst. 2 ZP) určil, že dotýčný je nezpůsobilý dát výpověď z pracovního poměru, pak by také mohl dát výpověď pouze prostřednictvím způsobilého zástupce.

Zaměstnanec má také na výběr zda podá výpověď sám či prostřednictvím zástupce dle §14 odst. 1 ZP.²³

3. Doručení výpovědi

Jak bylo naznačeno výše, podmínkou platnosti výpovědi je její doručení druhému účastníkovi pracovního poměru, a to způsobem stanoveným ZP. Doručením se adresátovi dává výpověď na vědomí, umožňuje se mu seznámit se s ní. Doručení výpovědi druhému účastníku pracovního poměru, jakož i doba, kdy se

²⁰ Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 563.

²¹ Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 23.

²² Dle § 11 odst. 4 písm. a) ZP vláda stanoví nařízením okruh a podmínky výkonu dalších přiměřených prací, které vedle společensky prospěšné práce mohou před ukončením povinné školní docházky konat fyzické osoby, které dosáhly věku 15 let. Dále (§ 11 odst. 4 písm. b) ZP) určuje vláda nařízením okruh a podmínky výkonu přiměřených prací, které mohou konat fyzické osoby, které ukončily povinnou školní docházku v pomocné škole, pokud dosáhly věku alespoň 14 let. Tímto nařízením je v současné době nařízení vlády č. 108/1994 Sb., v platném znění (viz § 1 odst. 1 a 2 cit. nařízení).

²³ Zástupce, ať již ustanovený rozhodnutím soudu, či zmocněný k zastoupení zaměstnancem dohodou, musí mít sám úplnou způsobilost k právním úkonům a jeho zájmy se nesmí být v rozporu se zájmy zastoupeného ve smyslu § 14 odst. 2 ZP.

tak stalo, mají tedy velmi důležitý význam pro skončení pracovního poměru výpovědí. Výpověď musí být druhému účastníku pracovněprávního vztahu skutečně doručena.²⁴

Pokud byla výpověď řádně doručena, začne ve smyslu § 45 ZP běžet výpovědní doba. Doručení výpovědi je nutnou hmotněprávní podmínkou pro začátek běhu výpovědní doby. Doručování výpovědi se řídí ustanoveními § 266a ZP. Okamžik doručení je tedy rozhodující z hlediska počátku běhu výpovědní doby a z hlediska skončení pracovního poměru. Písemnosti zaměstnavatele týkající se zániku pracovního poměru, tedy i výpovědi, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Písemnosti doručuje zaměstnavatel zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv, kde bude zastížen; není-li to možné, lze písemnost doručit držitelem poštovní licence. Písemnosti doručované držitelem poštovní licence zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou "do vlastních rukou"²⁵. Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena, zastížen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místně příslušné provozovně držitele poštovní licence nebo u orgánu obce a zaměstnance o tom vhodným způsobem uvědomí. Písemnost se uloží po dobu 10 dnů. Počátek doby uložení musí být na písemnosti vyznačen. Není-li písemnost v době uvedené zaměstnancem vyzvednuta, vrátí ji držitel poštovní licence odesílajícímu zaměstnavateli jako nedoručitelnou. Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít, držitel poštovní licence na ni tuto skutečnost vyznačí a odesílajícímu zaměstnavateli písemnost vrátí. Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme nebo jakmile byla držitelem poštovní licence vrácena odesílajícímu zaměstnavateli jako nedoručitelná a zaměstnanec svým jednáním nebo opomenutím doručení písemnosti zmařil. Účinky doručení nastanou i tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

²⁴ Za zmaření doručení písemnosti ani za odmítnutí její přijetí (§ 266a ods. 3 Zák. práce) nemožno považovat skutečnost, že sa pracovník na výzvu nedostavil na príslušný útvar organizácie, kde mu mala byť doručená písomnosť organizácie. Sp. zn. Rc 43/84 5 C, Nejvyšší soud SSR.

²⁵ Okolnosť, že zásilka obsahujúca písomnosť zamestnávateľa týkajúca sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúca z pracovnej zmluvy predaná poštou zamestnávateľom k doručeniu zamestnancovi neobsahuje doručenkou alebo poznámku "do vlastných rúk", popřípadě, že je na zásiлке uvedena jiná než poslední adresa zamestnanca, která je zamestnávateľi známa, nemá za následek neúčinnost doručení písomnosti zamestnancovi, jestliže zamestnanec přes tyto nedostatky písomnost od pošty převzal (16 Co 176/97 Krajský soud v Ostravě)

Zaměstnanec může doručit výpověď osobně zaměstnavateli, svému vedoucímu zaměstnanci či prostřednictvím držitele poštovní licence.

Nová úprava ZP účinná od 1.7.2007 stanoví, že lze doručovat písemnosti i prostřednictvím veřejné datové sítě, ale pouze za podmínky, že s tím zaměstnanec vyslovil souhlas a poskytl svoji elektronickou adresu. Písemnost musí být elektronicky podepsána, a pokud zaměstnanec nepotvrdí doručení zprávy do 3 dnů ode dne odeslání písemnosti či se písemnost vrátí jako nedoručitelná, je považována za nedoručenou. Doručování písemnosti advokátům se řídí ustanoveními OSŘ.

4. Odvolání výpovědi

Byla li výpověď podána, tak ZP stanoví možnost pro její odvolání, neboť nastávají nejrůznější situace, které mohou způsobit, že zaměstnavatel změní své rozhodnutí skončit pracovní poměr výpovědí. Výpověď lze odvolat jednostranně do té doby, než byla doručena adresátovi, čímž se stala perfektní. Po doručení může být výpověď odvolána pouze se souhlasem adresáta, přičemž by se tak mělo stát kvalifikovanou, tedy písemnou formou dle § 44 odst. 3 ZP.

V tomto případě však nestanoví ZP, za nesplnění požadavku písemnosti, sankci v podobě neplatnosti, a proto odvolání výpovědi i souhlas druhého účastníka s odvoláním výpovědi možno provést i ústně, popřípadě konkludentním jednáním.²⁶

Odvolání výpovědi se souhlasem druhého účastníka nemá vliv na možné řízení o neplatnosti výpovědi, protože jak judikoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku²⁷, soud platnost výpovědi posuzuje podle stavu existujícího v době doručení výpovědi a k později nastalým okolnostem nepřihlíží.

5. Ochranná doba

Ustanovení § 48 ZP zakotvuje tzv. ochrannou dobu, tj. časový úsek ve kterém nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Zákonodárce chrání zaměstnance, který je v tíživé životní situaci.²⁸

²⁶ Viz. § 242 odst. 2 ZP, který výslovně stanoví, že pokud nebyl právní úkon učiněn formou předepsanou ZP, je neplatný jen stanoví-li to výslovně ZP nebo jiný zvláštní zákon. Srov. také stanovisko Nejvyššího soudu Cpj. 42/76, ze dne 10.3.1976, publikované v časopise Bulletin č. 3, rok 1977, s. 9.

²⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1082/98, publikovaný v časopise Soudní judikatura č. 3, rok 1999, Codex Bohemia, s.r.o., ročník III., s. 100.

²⁸ Součková, M.: Zákoník práce komentář, C.H.Beck, Praha 1997, s. 111.

Zaměstnavatel nesmí dát dle § 46 odst. 1 písmeno a) až e) ZP zaměstnanci výpověď v době:

a) kdy²⁹ je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

b) při povolání ke službě v ozbrojených silách ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz nebo kdy byla uveřejněna vyhláška obsahující hromadný povolávací rozkaz, až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z takové služby; to platí obdobně v případě civilní 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 trvale pečují alespoň o jedno dítě mladší než tři roky,

e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci.³⁰

Zákonodárce tedy včlenil tři okruhy životních situací, které vyžadují zvláštní ochranu zaměstnance z hlediska mezinárodních dokumentů a evropské legislativy. Jsou to tyto okruhy: zdravotní stav sub písmeno a), e). Mateřství a péče o nezletilé děti sub písmeno d). Výkon činnosti ve veřejném zájmu sub písmeno b) a c). Nejvíce pozornosti je věnováno mateřství a péči o nezletilé děti. Především směrnice Rady 92/85 z 19.10. 1992 k provedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví těhotných pracovníků, matek v šestinedělí a kojících pracovníků.

V praxi nastávají situace, že případy uvedené v § 48 odst. 1 ZP nastanou až poté, co začne běžet výpovědní doba. Pro takový případ platí (dle § 48 odst. 2 ZP), byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby

²⁹ Z hlediska zákazu výpovědi podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zák. práce je rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání; z tohoto hlediska není významná skutečnost, že lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem (§ 3 odst. 1 vyhlášky č. 31/1993 Sb.), shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi. Rc 42/2002, Nejvyšší soud ČR.

³⁰ Štangová, V.: Vznik, změna a skončení pracovního poměru ve světle novely ZP – II. část, Právo a zaměstnání č. 2, rok 1995, s. 12.

nezapočítává, pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby, po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení netrvá.

Zákoník práce vychází ve všech uvedených případech ochranné doby z objektivního stavu, tj. zákaz výpovědi se vztahuje na všechny uvedené případy bez ohledu na skutečnost, zda o tomto stavu (těhotenství, výkon veřejné funkce aj.) zaměstnavatel věděl v době podání výpovědi. V praxi někdy s tímto nastávají problémy, zvláště když zaměstnanec o tomto stavu sám nevěděl či opomenul tuto skutečnost sdělit, i když takovou povinnost nemá danou ZP. V případě sporu z neplatného rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel velmi zatížen, i když o důvodu zákazu výpovědi nevěděl. Judikatura setrvale považuje skutečnost, zda zaměstnavatel věděl o důvodu zákazu výpovědi za irelevantní. Z tohoto hlediska by bylo vhodné zařadit do ZP ustanovení, které by chránilo zaměstnance dle § 48 ZP pouze v případě, kdy by zaměstnanec skutečnost vyžadující ochranu před výpovědí kvalifikovaně sdělil zaměstnavateli, samozřejmě s klauzulí, že výše uvedené se nevztahuje na případ, kdy takovéto sdělení nebylo objektivně možné. Například Směrnice Rady 92/85 považuje v tomto směru za těhotnou tu zaměstnankyni, která tuto skutečnost sdělila zaměstnavateli dle příslušného předpisu či obvyklou formou v daném státě. Případ sub písmeno c) - výkon veřejné funkce by měl být vypuštěn ze ZP, a to z důvodu, že každý zaměstnanec v moderní společnosti se musí umět svobodně rozhodnout, zda bude vykonávat veřejnou funkci či setrvá u stávajícího zaměstnavatele, není důvod zakazovat zaměstnavateli výpověď zaměstnanci, který již není ekonomicky činný pro zaměstnavatele a rozhodnul se vykonávat veřejnou funkci. Případ sub písmeno b) je již obsolentní vzhledem ke skutečnosti, že byla zrušena všeobecná branná povinnost a v ČR se formuje tzv. profesionální vojsko.

Zákaz výpovědi se dle § 49 ZP neplatí pro : a) pro organizační změny uvedené v § 46 odst.1 písm. a) a b), b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1) nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou žena je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené) skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou), c) pro jiné

porušení pracovní kázně (§ 46 odst.1 písm.f), pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni nebo o zaměstnankyni anebo zaměstnance, kteří trvale pečují o dítě mladší než tři roky.

Výše uvedené případy sub písmeno a) umožňují výpověď i v ochranné době, a to z důvodu, že již zaměstnavatel nemůže objektivně plnit svou úlohu zaměstnavatel, sub písmeno b) je skutečnost, která ospravedlňuje dání výpovědi v ochranné době z důvodu porušení pracovní kázně různé intenzity.

6. Nabídková povinnost jiné vhodné práce dle § 46 odst. 2 ZP

Smyslem tzv. nabídkové povinnosti³¹ je ochrana pracovního poměru a sociální stability zaměstnance, jedná se o hmotněprávní podmínku, která má zabránit neopodstatněnému rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnavatel může tedy dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže:

a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,

b) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.³²

Takováto nabídková povinnost platí pro pracovní poměry sjednané na dobu určitou i neurčitou a má se blížit co nejvíce podmínkám původní pracovní smlouvy³³. Stane-li se zaměstnanec v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, je zaměstnavatel povinen podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) ZP

³¹ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, Všehrd, Praha 1997, s. 164. Za hmotněprávní podmínky výpovědi jsou označovány také: projev vůle účastníka směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí, jehož náležitostí je především uvedení výpovědního důvodu v písemné výpovědi, u výpovědi ze strany zaměstnavatele v určitých případech souhlas odborového orgánu a doručení výpovědi. K tomu srov. např. Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 37.

³² Nejvyšší soud např. v judikátu ze dne 23.7.1968, sp. zn. 6 Cz 59/68, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 1, 1970, s. 54

³³ 21 Cdo 1322/2002, Nejvyšší soud ČR.

učinit zaměstnanci nabídku jiné pro něho vhodné práce především na dobu neurčitou; nemá-li zaměstnavatel takovou práci bez časového omezení v době výpovědi prokazatelně k dispozici, ale má reálnou potřebu výkonu práce, která je pro zaměstnance vhodná, pouze na určitou, předem stanovenou dobu, musí nabídnout zaměstnanci změnu sjednaného druhu práce na dobu určitou³⁴.

V případě výpovědi pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovníka vůbec dále zaměstnával³⁵.

Splnění nabídkové povinnosti zaměstnavatele soud zkoumá podle stavu, který existoval v době, kdy byla zaměstnanci dána výpověď³⁶. Není rozhodné, zda zaměstnavatel mohl dříve anebo bude moci v budoucnu poskytnout zaměstnanci vhodnou pracovní místo.³⁷ Platnost právních úkonů je posuzována vzhledem k okamžiku a se zřetelem k okolnostem, kdy byl úkon učiněn (srov. např. § 240 odst. 1., 3 ZP). Splnění této povinnosti bude v případě sporu předmětem dokazování.³⁸

Obecně je možné říci, že toto ustanovení je většinou v praxi mezi menšími podniky málo respektováno, tzv. nabídková povinnost je samozřejmě převážně řádně uvedena v písemných vyhotoveních výpovědí, a to klauzulí, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci, a to bez ohledu na faktický stav u zaměstnavatele, kdy často je jiná vhodná práce k dispozici, ale zaměstnavatel z různých důvodů dává zaměstnanci výpověď, aby již vůbec u něj nevykonával žádnou práci. Ekonomická situace zaměstnavatelů také vůbec často neumožňuje jakoukoliv kvalifikační průpravu svých zaměstnanců za účelem dalšího zaměstnávání. Ustanovení o předchozí průpravě již v podstatě není vůbec používáno.

Zaměstnavatel má také povinnost zajištění nového vhodného zaměstnání zaměstnanci, který dostal výpověď proto, že nesmí nadále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, nebo protože dosáhl nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby.

³⁴ Re 74/2003 21 Cdo 1322/2002 (Sb.s.r. 2003, 7-8: 589).

³⁵ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, Všehrad, Praha 1997, s. 164, Štangová: Skončení pracovního poměru. Právo a zaměstnání, 6, 1996.

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.12. 1997, sp. zn. 2 Cdo 829/97, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 8, rok 1998, ročník L, Orac, s. 420 až 423.

³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 535/2000, publikovaný v Balák, F.: Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek I., C.H.Beck, s. 27 až 32.

³⁸ David, L.: Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru?, Právo a zaměstnání č. 7-8, rok 1997, ročník, s. 9.

Pro výpověď z organizačních důvodů platí nabídková povinnost dle §46 odst. 2 ZP jak byla popsána výše. V praxi se ovšem uplatní pouze u výpovědi pro nadbytečnost (§ 46 odst. 1 písm. c) ZP), protože v ostatních případech (§ 46 odst. 1 písm. a) a b) ZP) nebude mít zaměstnavatel, dle mého názoru, zpravidla možnost zaměstnance zaměstnávat ani v místě, které je sjednáno jako místo výkonu práce, a ani v místě jeho bydliště.

To potvrdily závěry ze semináře uspořádaného 19.6.1975 Nejvyššími soudy ČSSR, ČSR a SSR publikované Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 9-10, 1975, s. 583.³⁹

Nová právní úprava ZP účinná od 1.7.2007 již nestanoví povinnost nabídkové povinnosti nové vhodné práce.

7. Účast odborových orgánů při rozvazování pracovního poměru dle § 59 ZP

Postavení odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru výpovědí je upraveno ve dvou ustanoveních, jednak v § 59 ZP, a pak také v § 52 ZP, který se týká hromadného propouštění. Ustanovení byla zařazena do ZP novelou 88/1968 Sb. a 177/2001 Sb.

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušným odborovým orgánem. Jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k opatření podle předchozího odstavce. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán. Zaměstnavatel může použít souhlasu podle předchozího odstavce jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení. Jestliže příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 64 ZP shledá, že na

³⁹ „Při použití takových výpovědních důvod, z jejichž obsahu vyplývá, že další zaměstnávání v uvedených místech nepřichází v úvahu, jako je tomu například tehdy, ruší-li se zaměstnavatel nebo se přemísťuje do místa, které není ani místem bydliště zaměstnance, je tomu tak vždy.“

zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné. S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit příslušný odborový orgán ve lhůtách s ním dohodnutých.

Ustanovení § 59 má kogentní povahu a nepřipouští, aby v něm obsažená úprava účasti odborových orgánů při rozvazování pracovního poměru byla dohodou zaměstnance se zaměstnavatelem nebo kolektivní smlouvou jakkoliv měněna.⁴⁰

Zaměstnavatel je tedy především povinen každou výpověď⁴¹, kterou chce dát zaměstnanci, projednat s příslušným odborovým orgánem⁴². Jestliže však zaměstnavatel tento požadavek nesplní, není výpověď neplatná, jak výslovně stanoví § 242 odst. 2 druhá věta ZP.⁴³

V případě, že chce zaměstnavatel dát výpověď členu⁴⁴ příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem⁴⁵, v době jeho funkčního období anebo v době jednoho roku po jeho skončení, je povinen, pod sankcí neplatnosti, požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas.

Odborový orgán nemůže udělit souhlas k výpovědi z teprve v budoucnu vzniklého výpovědního důvodu, nemůže svůj souhlas vázat na splnění podmínky a ani nemůže udělovat jakýsi „hromadný“ souhlas k výpovědi.⁴⁶ Výpověď bude platná i

⁴⁰ Vrchní soud v Praze ze dne 30.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94, uveřejněné v časopise Právní rozhledy č. 3, rok 1997, s. 139.

⁴¹ Úprava vychází z úmluvy 135/1971 MOP. Úmluva chrání členy odborových orgánů před výpovědí z důvodu jejich členství v odborových orgánech, u nás jsou povinni zaměstnavatelé projednat všechny výpovědi s odborovým orgánem. Na nedokonalost naší právní úpravy upozorňoval Jakubka.

⁴² Pokud u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace, není tu ani příslušný odborový orgán, který by po právu mohl vykonávat působnost dle § 59 odst. 1 ZP. Srov. Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 63.

⁴³ Vrchní soud v Praze ze dne 6.3. 1995, uveřejněného pod sp. zn. 6 Cdo 136/94, publikovaný v časopise Právní rozhledy č. 6, rok 1995, s. 246.

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.8.1999, sp. zn. 21 Cdo 1375/98, publikovaný v časopise Soudní judikatura č. 2, 2000, ročník IV., Codex Bohemia, s. r. o., s. 75 až 78, v němž Nejvyšší soud vyslovil názor na pravomoc soudu posuzovat volbu zaměstnance do odborového orgánu.

⁴⁵ Kdo je příslušným odborovým orgánem, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem (§ 59 odst. 2 ZP), a který má být požádán o předchozí souhlas s rozvázáním pracovního poměru svého člena vyložil Krajský soud v Ostravě v rozsudku ze dne 11.10.1999, sp. zn. 16 Co 331/99, uveřejněném v Soudních rozhledech č. 1, rok 2000, ročník VI., C.H.Beck, s. 18 až 20.

⁴⁶ Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 116 až 121.

tehdy, pokud svůj dříve daný souhlas odborový orgán odvolá.⁴⁷ Pokud příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas, je výpověď neplatná.⁴⁸

Absence souhlasu příslušného odborového orgánu v důsledku toho, že nebyl o souhlas požádán má stejné právní následky jako odmítnutí tohoto souhlasu. Neplatnost takového rozvázání pracovního poměru vyplývá z § 242 odst. 1 písm. a) ZP.⁴⁹

V případě, že zaměstnavateli byl udělen požadovaný souhlas dle § 59 odst. 2 ZP, může jej zaměstnavatel použít jen ve lhůtě dvou měsíců od udělení. Soudní judikatura ovšem někdy směřuje k extenzivnímu výkladu tohoto ustanovení⁵⁰.

Zákonodárce, vědom si problematičnosti tohoto ustanovení (tj. § 59 odst. 2 ZP) pro zaměstnavatele zakotvil několik „změkčovacích“ klauzulí.

Za předchozí souhlas se považuje, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán. V případě, že jsou ostatní podmínky výpovědi splněny (ovšem kromě výše uvedeného souhlasu odborového orgánu) může soud ve sporu uznat, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, a pak je výpověď přes nedostatek souhlasu odborů platná.⁵¹

Úprava vychází z úmluvy MOP 135/1971 o ochraně odborových funkcionářů. Nepřesnost naší úpravy spatřuji v tom, že chrání dle § 59 odst. 2 ZP odborové funkcionáře, a to bez ohledu na výpovědní důvod. Úmluva dává ochranu funkcionářům před výpovědí z pracovního poměru z důvodu jejich členství v odborech, tj. před situací, kdy zaměstnavatel trestá zaměstnance za jeho působení v odborové organizaci, úmluva vyháží historicky z okolností 60. let minulého století, kdy byl často veden skutečný boj mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi.

⁴⁷ Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR, SSR, IV. díl, Praha, 1986, vydal Nejvyšší soud ČSSR, s. 204

⁴⁸ Ve Sborníku stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, na s. 118 a 119, se Nejvyšší soud zabýval otázkou, zda předchozím souhlasem je i takový souhlas příslušného odborového orgánu, který byl udělen sice až po odeslání výpovědi zaměstnanci, ale před tím, než mu byla výpověď doručena.

⁴⁹ Viz rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11.10.1999, sp. zn. 16 Co 331/99, uveřejněný v Soudních rozhledech č. 1, rok 2000, ročník VI., C.H.Beck, s. 18 až 20.

⁵⁰ Tak např. Vrchní soud v Praze rozhodl, že předchozí souhlas příslušného odborového orgánu s výpovědí zaměstnankyně je dán i v případě, že zaměstnavatel ve lhůtě uvedené v § 59 odst. 1 ZP použije opožděně daný předchozí souhlas s původní (odvolanou) výpovědí při dání nové, ale obsahově shodné výpovědi. Viz. Judikát Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 8/1993, ze dne 27.1. 1994, publikovaný v časopise Právní rozhledy č. 7, rok 1996, s. 334 až 336.

⁵¹ Posouzením otázky, zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance uvedeného v § 59 odst. 2 ZP, u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance pro organizační změny dle § 46 odst. 1 písm. c) ZP se zabýval Krajský soud v Ostravě v rozsudku sp. zn. 16 Co 402/96, ze 19.11.1996.

Bylo by vhodné uvést do souladu naší úpravu s Úmluvou a zúžit ochranu pouze na případy, kdy neopodstatněných výpovědí z důvodu členství v odborovém orgánu.

Zaměstnavatelé v praxi někdy nerespektují požadavek předchozího souhlasu příslušného odborového orgánu s výpovědí (§ 59 odst. 2 ZP), což je většinou vyvoláno absencí spolupráce mezi určitým zaměstnavatelem a odborovými orgány v daném podniku nebo zaměstnanci u malého zaměstnavatele na svém pracovišti založí odborové sdružení a zaměstnavatel bez postranních úmyslů opomene požádat o souhlas vzhledem k nynějšímu postavení odborů, které jsou dnes zpravidla činné u velkých zaměstnavatelů. Jsou možné i excesy, kdy zaměstnanci zakládají závodní výbory pouze účelově jako ochranu před očekávanými výpověďmi, toto jsou otázky, které má posuzovat soud z hlediska oprávněnosti takového výkonu práva.

Právní úprava do roku 2004 obsahovala ještě úpravu **předchozího souhlasu úřadu práce s výpovědí zaměstnance** se zdravotním postižením. V poslední podobě zařazené do ZP novelou 297/1991 Sb. Ustanovení § 50 ZP bylo zrušeno novelou ZP 46/2004 Sb, a to z důvodu kontraproduktivnosti úpravy, která ač měla podporovat zaměstnávání zaměstnanců se zdravotním postižením, vedla naopak k demotivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání takových zaměstnanců. Takovým zaměstnancům mohl dát zaměstnavatel výpověď za spínění podmínky uvedené v § 50 ZP, tedy jen s předchozím souhlasem příslušného úřadu práce.⁵² Pokud jde o výpověď danou z organizačních důvodů podle § 46 odst. 1 písmena a) a b) ZP nebo danou osobě se zdravotním postižením, který je starší 65 let, pak uvedeného souhlasu k výpovědi nebylo třeba. Dle judikatury⁵³ nebylo rozhodné, zda zaměstnavatel věděl o tom, že zaměstnanec, kterého chce propustit je zdravotně postižený či ne, a proto nepožádal o předchozí souhlas dle § 50 ZP k rozvázání pracovního poměru výpovědí.⁵⁴

⁵² Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 65.

⁵³ Nejvyšší soud ze dne 6.3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1075/2000, usnesení uveřejněné v publikaci Balák, F. a kol.: Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, sv. III., C. H. Beck, Praha, 2001, s. 129 – 131.

⁵⁴ Tato judikatura je problematická podobně jako v případě neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, kdy není rozhodné, zda to zaměstnavatele věděl. Bylo by vhodné upravit, že neplatností by byla postižena výpověď zaměstnanci, o kterém zaměstnavatel věděl, že je OZPS (na základě lékařského posudku)

VI.

Výpověď ze strany zaměstnavatele

1. Výpovědní důvody

Výpověď ze strany zaměstnavatele musí mít vždy uveden výpovědní důvod. Výpovědní důvody je třeba konkretizovat⁵⁵, protože zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně vypočtených v § 46 odst. 1 ZP⁵⁶. Výpověď daná z jiného důvodu by byla neplatná.

V teorii i soudní praxi nebylo od počátku účinnosti ZP pochyb o tom, že výpověď z pracovního poměru je podle § 44 odst. 2 ZP neplatná také tehdy, jestliže v ní není výpovědní důvod uveden vůbec⁵⁷.

Výpovědní důvody jsou uvedeny v § 46 odst. 1 ZP pouze druhově a v konkrétní výpovědi musí zaměstnavatel uvést některý z nich⁵⁸, tj. ten který byl naplněn, a skutkově jej dostatečně vymezit, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Pokud tak neučiní je výpověď neplatná.

Podle charakteru konkrétního výpovědního důvodu bude různá také jeho konkretizace v textu výpovědi⁵⁹.

Zákon v § 46 odst. 1 ZP pod některými písmeny spojuje více výpovědních důvodů (např. v § 46 odst. 1 písm. e), f) ZP). Pouze z odkazu na příslušné písmeno by nebylo možno, a to ani výkladem, zjistit, který výpovědní důvod autor uplatňuje.⁶⁰ Popsáním konkrétního děje se jednotlivé skutkové podstaty odlišují, i když soud

⁵⁵ Srov. např. David, L.: Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru ?. Právo a zaměstnání č. 7-8, rok 1997, ročník , s. 7, nebo od stejného autora článek Posouzení textu výpovědi zaměstnavatele soudem ve světle § 44 odst. 2 ZP, Právní praxe č. 7, rok 1996, ročník XLIV, s. 402, nebo též Zrtnský, J.: Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru, Právní rádce č. 1, rok 2001, ročník VIII., s. 15.

⁵⁶ Jak se uvádí v Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck., s. 92: „Toto omezení je v souladu s mezinárodně uznávanou praxí zejména s úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 158 o ukončení zaměstnání.“

⁵⁷ Doležilek, J.: K platnosti výpovědi z pracovního poměru z hlediska ustanovení § 44 odst. 2 Zákoníku práce. Právní rozhledy, r. 1996, č. 5, s. 194.

⁵⁸ „V jedné výpovědi je možno uplatňovat více výpovědních důvodů, kumulace více výpovědních důvodů, je tedy zásadně přípustná.“, jak uvedl Nejvyšší soud v Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 45. Případem rozvázání téhož pracovního poměru několika právními úkony se zabýval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 11.9.1997, sp. zn. Cdon 195/1997, uveřejněného v časopise Soudní judikatura č. 3, rok 1998, II. ročník, Codex Bohemia, s.r.o., s. 65 až 68.

⁵⁹ Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 39.

⁶⁰ Obdobně rozhodnutí Nejvyššího soudu ze 30.11.1967, sp. zn. 6 Cz 193/67, publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 4, rok 1968, s. 227. Avšak srov. zajímavou polemiku k tomuto judikátu v článku L. Davida Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru ?, Právo a zaměstnání č. 7-8, rok 1997, s. 9. V poslední době se k tomuto problému vyjádřil např. Nejvyšší soud v rozsudku ze 4.1.2001, sp. zn. 21 Cdo 535/2000.

posoudí výpověď jako platnou v případě, že skutkově byl opravdu dán výpovědní důvod přes neurčitost a nesprávnost uvedeného výpovědního důvodu. V těchto případech záleží na skutkovém dokazování.

V soudní praxi je zastáván názor⁶¹, že soud není vázán právní kvalifikací, kterou zaměstnavatel uvede ve výpovědi. Soud musí vždy vycházet z toho, jak je výpověď skutkově odůvodněna, a zda skutkové vylíčení zakládá některý z výpovědních důvodů uvedených v ZP. Dle § 44 odst. 2 druhé věty ZP důvod výpovědi nelze dodatečně měnit. Zaměstnavatel nemůže proto ani v průběhu soudního sporu výpovědní důvod měnit a doplňovat. Může jej pouze upřesnit.⁶²

V rámci dostatečného konkretizování skutečností zakládajících výpovědní důvod může zaměstnavatel také uvést okolnosti, které doloží, že splnil hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi (např. že byl dán předchozí souhlas příslušného odborového orgánu s výpovědí ve smyslu § 59 odst. 2 ZP).⁶³

Zaměstnavatel musí zvolit formu a obsah skutkového vymezení výpovědního důvodu.⁶⁴ Zákoník práce ukládá jasně a jednoznačně zaměstnavateli, aby uvedl konkrétní skutečnosti, které se staly důvodem k výpovědi. Z druhé strany je zaměstnavatel chráněn před určitou tvrdostí požadavků ne konkretizaci výpovědních důvodů (i vzhledem k povinnosti náhrady mzdy atp. při vyslovení neplatnosti výpovědi soudem), když často zaměstnavatel uvede nesprávný výpovědní důvod nebo opomene uvést skutkové okolnosti, a to soudní judikaturou, kdy soud sám v konečné instanci posuzuje na základě provedeného dokazování, zda byl skutečně naplněn určitý výpovědní důvod.

Není třeba ve výpovědi rozvádět skutečnosti, které zaměstnavatele vedly k dání výpovědi do všech podrobností, neboť neplatná je pouze taková výpověď, ze které by se nedalo ani výkladem zjistit, který výpovědní důvod je v ní uplatňován. Při výkladu tohoto projevu vůle je třeba vycházet z ustanovení § 240 odst. 3 ZP, podle kterého se projev vůle vykládá tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98, publikovaný v časopise Soudní judikatura č. 1, 1999, s. 35. Odlišné stanovisko zaujímá L. David v článku Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru?, Právo a zaměstnání č. 7-8, rok 1997, s. 7, 8.

⁶² Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 114.

⁶³ Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 114.

⁶⁴ Stanovisko Cpj 52/70, které bylo uveřejněno v Bulletinu vydávaného Nejvyšším soudem pod č. 2, rok 1971. Stov. také článek L. Davida Posouzení textu výpovědi zaměstnavatele soudem ve světle § 44 odst. 2 ZP na s. 405.

učiněn odpovídá dobrým mravům.⁶⁵ V § 46 odst. 1 ZP zakotvené výpovědní důvody totiž obsahují natolik konkrétní popis děje či skutku, že jejich převzetí do znění výpovědi znamená současné naplnění povinnosti uvést skutkové vymezení důvodu rozvázání pracovního poměru.⁶⁶ Z druhé strany jsou v praxi zodpovědní zaměstnavatelé vedeni snahou o naprosto přesné vymezení skutkových okolností, aby předešli určité důkazní nouzi v případě žaloby ze strany zaměstnance o neplatnost výpovědi.

V § 44 odst. 2 ZP se výslovně o právní kvalifikaci nehovoří, neuvedení by nemělo být autorovi výpovědi na újmu, nicméně pokud ji zaměstnavatel uvede mělo by mu to být ku prospěchu.^{67 68 69}

1. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP

Výpovědní důvody uvedené v § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP jsou v odborné literatuře⁷⁰ označovány jako tzv. organizační důvody.

Organizační změny jsou tedy pojmem doktrinálním nikoli legálním, má však své opodstatnění, protože spojnici mezi nimi jsou určité charakteristické znaky, které je spojují a vydělují jako určitou podskupinu v rámci ostatních výpovědních důvodů.

Předpokladem pro použití výpovědi z organizačních důvodů je rozhodnutí o organizační změně, určení konkrétních zaměstnanců, kteří budou v důsledku organizační změny nadbyteční, a vlastní uskutečnění organizační změny, jakož i příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.

Všechny výpovědi z organizačních důvodů, jsou použitelné pouze pro okolnosti, které nastaly u zaměstnavatele, protože ruší-li se zaměstnavatel, či jeho částí, nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel či jeho částí, nebo rozhodl-li se zaměstnavatel nebo příslušný orgán o změně zaměstnavatelových úkolů,

⁶⁵ Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 125.

⁶⁶ David, L.: Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru ?. Právo a zaměstnání č. 7-8, rok 1997, ročník, s. 7.

⁶⁷ Podrobněji se tímto problémem zabývá L. David ve svém článku Posouzení textu výpovědi zaměstnavatele soudem ve světle § 44 odst. 2 ZP, s. 406.

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98, publikovaný v časopise Soudní judikatura č. 1, rok 1999, s. 35.

⁶⁹ Obdobně se vyjádřil Nejvyšší soud ve Sborníku stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR, SSR, IV. díl, Praha, 1986, vydal Nejvyšší soud ČSSR, s. 187.

⁷⁰ Bělina, M a kol.: Pracovní právo, Praha, 1997, Všehrd, s. 162, nebo Kol. autorů.: komentář k zákoníku práce a souvisejícím předpisům, doplněný o výňatky z důvodových zpráv a vzory typických smluv a podání, 1999 Linde souvisejícím předpisům, Praha, a. s. , s. 113, nebo Troster, P. a kol.: Zákoník práce a předpisy související v aktuálním znění 1998, Praha, 1998, Codex Bohemia, s. r. o., s. 86, nebo Štangová, V.: Nad pracovní právními vztahy, 1997, Orac, s.r.o., s.61.

technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, pak se vždy jedná o situaci způsobenou zaměstnavatelem.

Ostatní výpovědní důvody (tj. § 46 odst. 1 písm. d) až f) ZP) se týkají okolností, které vznikly u zaměstnance.

Pro některé z výpovědí z organizačních důvodů (dle § 46 odst. 1 písm. a) a b) ZP) neplatí zákaz výpovědi, či povinnosti dle § 47 odst. 2 ZP.

Při použití výpovědních důvodů pod písm. a – c musí být splněna souslednost faktických skutečností, kdy při splnění všech podmínek lze úspěšně výpovědní důvod pod písm. a-c použít – musí být splněny kumulativně:

1. rozhodnutí o organizační změně (o snížení počtu zaměstnanců),
2. určení konkrétního zaměstnance (zaměstnanců) s nímž má být rozváznán pracovní poměr, přitom je třeba přihlídnout k tomu, zda pro zaměstnance neplatí zákaz výpovědi,
3. nabídková povinnost ve smyslu § 46 odst. 2 ZP⁷¹,
4. zvláštní postup v případě, že se jedná o hromadné propouštění,
5. doručení výpovědi zaměstnanci,
6. nalezení jiného vhodného zaměstnání pro osamělou zaměstnankyni nebo osamělého zaměstnance pečujícího alespoň o jedno dítě mladší než 15 let a pro zaměstnance se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem (výpovědní doba skončí až zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak),
7. provedení organizační změny (v jejímž důsledku nebude moci zaměstnavatel takto dotčenému zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy),
8. vyplacení odstupného (je-li na něj nárok).

K tomu, aby mohl dát zaměstnavatel výpověď z organizačních důvodů musí nejdříve rozhodnout, že se ruší, přemísťuje, či že se stal pro něho zaměstnanec nadbytečným.

⁷¹ Závěry ze semináře uspořádaného 19.6.1975 Nejvyšším soudem ČSSR, Nejvyšším soudem ČSR, a Nejvyšším soudem SSR k uvedení novelizovaných ustanovení ZP do praxe soudů-Cpjf 104/1974, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 9-10, 1975, s. 582 až 586.

Tato skutečnost musí nastat jako první, nelze činit rozhodnutí o organizační změně až po dání výpovědi zaměstnanci, aby se zhojil nedostatek této podmínky.

Z povahy věci je také v nutné nejdříve provést organizační změnu, až po provedení změny se ozřejmí, jací zaměstnanci jsou nadbyteční.

Rozhodnutí, v jehož důsledku nebude moci zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, musí být přijato před podáním výpovědi, protože platnost právních úkonů, včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru, je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn.⁷²

Setrvalá soudní judikatura tedy potvrzuje, že první podmínkou k podání výpovědi zaměstnanci z organizačních důvodů je rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně⁷³.

Rozhodování o organizačních změnách je výlučnou záležitostí zaměstnavatele, do které není nikdo oprávněn zasahovat a soud ji posuzovat⁷⁴. Nebylo to možné již po účinnosti zákona práce, o to více to není možné v dnešní době. Soud nemůže zkoumat např. zda by nebyla jiná změna struktury zaměstnavatele efektivnější, jestli by zaměstnavatel neměl provést také jiné organizační změny, nebo zda by neměla být dána výpověď jinému zaměstnanci⁷⁵.

Ani zaměstnanec, kterého zaměstnavatel určil jako nadbytečného, nemá možnost se soudně domáhat věcného přezkoumání tohoto rozhodnutí. Přezkumné řízení se může zabývat pouze tím, zda u zaměstnavatele byly skutečně provedeny organizační změny, zda se zaměstnanec stal nadbytečným, a zda mezi těmito organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance existuje příčinná souvislost.

⁷² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 9, 1999, s. 431.

⁷³ Vrchní soud v Praze ve svém rozhodnutí uvedl: „V době, kdy není rozhodnuto o osamostatnění závodu, nelze jako výpovědní důvod použít organizační změny související s tímto osamostatněním, a to i tehdy, když obsah těchto změn je již znám.“

⁷⁴ Již krátce po vydání ZP se soudy zabývaly tímto problémem. Tak např. Krajský soud v Brně v rozhodnutí ze dne 3.1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66, publikovaném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 8, rok 1967, s. 484, judikoval: „O výběru pracovníka, který je nadbytečným, rozhoduje organizace sama, soud nemůže v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat.“ V poslední době se touto problematikou zabýval Nejvyšší soud ČR např. v rozhodnutí sp. zn. 2 Cdon 1130/1997, ze dne 25.8. 1995, publikovaném v časopise Soudní rozhledy č. 11, rok 1999, s. 374.

⁷⁵ Srov. Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 45.

Zákoník práce ani jiné právní předpisy nestanoví požadavek, aby rozhodnutí o organizační změně muselo být přijato písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být u zaměstnavatele „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno.

Zaměstnanec, kterého se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním musí být seznámen, ale může být také informován až v písemném vyhotovení výpovědi z pracovního poměru.⁷⁶ Ovšem bylo by vhodnější vzhledem k pozdějšímu dokazování v případě sporu vydat rozhodnutí v písemné formě. Ostatně u právnických osob většinou takové rozhodnutí vyžaduje určitou formu projevu vůle statutárního orgánu.

Zamýšlí-li zaměstnavatel uskutečnit strukturální změny nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k propouštění zaměstnanců, a děje se tak v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program, měl by vzít v potaz také § 117 zákona č. 455/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.⁷⁷

Zvláštní postup platí pro případ, že se zaměstnavatel rozhodne propouštět zaměstnance hromadně.

Dále následují samotné organizační změny. Pod názvem „organizační změny“⁷⁸) se obvykle rozumí strukturální změny, které nastaly u zaměstnavatele a zakládají ZP uznaný důvod pro výpověď danou zaměstnanci.

Organizačními změnami jsou:

1. zrušení zaměstnavatele,
2. zrušení části zaměstnavatele,
3. přemístění zaměstnavatele,
4. přemístění části zaměstnavatele,

5. rozhodnutí o nadbytečnosti konkrétního zaměstnance z důvodu rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho (zaměstnavatelových) úkolů,

⁷⁶) Srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94, uveřejněný v Právních rozhledech č. 2, rok 1996, C.H.Beck, s. 74 – 76.

⁷⁷ Zákonodárce zakotvil v § 117 zákona č. 455/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, pomoc pro zaměstnavatele, který v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program, se rozhodne neuvolňovat zaměstnance a neztrácet tak kvalifikované a zapracované zaměstnance. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 83a ZP) Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

⁷⁸ Tento pojem zmiňuje např. Nejvyšší soud ve Sborníku stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 40, nebo např. Hochman, J.: Pracovní právo v soudní praxi, právní vztahy a nároky zaměstnanců a zaměstnavatelů, Sevt, a. s., Praha, 1992, s. 41.

technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Tyto skutečnosti se odrazí v organizační struktuře zaměstnavatele a způsobí, že zaměstnavatel nemůže dotčeným zaměstnancům přidělovat práci podle pracovní smlouvy.

Při výpovědi dané podle § 46 odst. 1 písm. a), b) ZP postačí použití zákonné formulace, tedy že se ruší či přemísťuje zaměstnavatel či jeho část, s uvedením dostatečně individualizujících údajů charakterizujících tuto organizační změnu.

Taktéž u výpovědního důvodu dle § 46 odst. 1 písm. c) stačí konstatovat nadbytečnost zaměstnance, přičemž je nutné uvést, o kterou dílčí zákonnou skutkovou podstatu této nadbytečnosti jde (změna úkolů, technického vybavení, snížení stavu, jiné organizační změny) a v čem je spatřováno její naplnění.

Na počátku použití organizačních důvodů ve výpovědi vždy stojí právní úkon, který vyvolá právní následek, a to organizační změnu zaměstnavatele. Uvedení těchto skutečností ve výpovědi není podmínkou jejího skutkového vymezení⁷⁹.

Pokud výpověď obsahuje odkaz na příslušný organizační akt spolu s jeho stručným shrnutím, pak nejenže jí to dodává na věrohodnosti a přesvědčivosti, ale také jde o konkretizaci příslušné skutkové podstaty. Dalším nezbytným krokem, který musí vždy následovat po rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně je vlastní realizace tohoto rozhodnutí. Pokud by se organizační změna neuskutečnila, nebyl by naplněn příslušný výpovědní důvod. Výpověď by pak byla neplatná, protože by ve výpovědi uvedený výpovědní důvod neodpovídal skutečnosti.⁸⁰

Konečně až vlastním provedením organizační změny uvedené v § 46 odst. 1 písm. a) a b) ZP ztratí zaměstnavatel možnost zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Rovněž nadbytečným se stane zaměstnanec až tehdy, kdy zaměstnavatel realizuje organizační změnou dle § 46 odst. 1 písm. c) ZP, teprve pak je naplněn tento výpovědní důvod.⁸¹⁾

Zaměstnavatel může realizovat organizační změnu v období: ode dne, kdy se rozhodl o organizační změně do dne následujícího po dni, kdy skončí na základě

⁷⁹David, L.: Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru?, Právo a zaměstnání č. 7-8, rok 1997, ročník, s. 8.

⁸⁰Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, ze dne 29.6. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97, publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 9, rok 1999, s. 431.

⁸¹Srov. Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 40.

výpovědi z organizačních důvodů pracovní poměr zaměstnance, který se stal v důsledku této organizační změny nadbytečným.

Byla-li zaměstnanci dána výpověď z organizačních důvodů je zaměstnavatel povinen ve spolupráci s příslušným orgánem státní správy (místně příslušným úřadem práce), účinně zaměstnanci pomáhat při získávání nového zaměstnání (§47 odst. 1 ZP).

Na rozdíl od ustanovení § 47 odst. 1 ZP, kdy povinnost zaměstnavatele účinně pomáhat při získávání nového zaměstnání nemá vliv na běh výpovědní doby, ustanovení § 47 odst. 2 ZP dopadá na případy, kdy je zaměstnavatel povinen zajistit vyjmenovaným kategoriím zaměstnanců, kteří dostali výpověď z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. c) ZP⁸², nové vhodné zaměstnání. Výpovědní doba v tomto případě skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak.

Na rozdíl od tzv. nabídkové povinnosti dle § 46 odst. 2 ZP, skutečnost, že zaměstnavatel nesplnil povinnost uloženou ustanovením § 47 odst. 2 ZP nezpochybně platnost výpovědi, ale má pouze vliv na běh výpovědní doby.⁸³

Jak je vidět, při výpovědi podle § 46 odst. 1 písmeno c) ZP je zákonná povinnost zaměstnavatele širší, a to v případě, že výpověď pro nadbytečnost byla dána osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo osobě se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem. V těchto případech je zaměstnavatel povinen těmto zaměstnancům zajistit nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. Tato součinnost zaměstnavatele s jeho nadřízeným orgánem⁸⁴) je zakotvena v § 47 odst. 2 ZP.

Pojem „vhodné zaměstnání“ je vymezen v § 20 z.č. 455/2004 Sb, o zaměstnanosti, v platném znění⁸⁵ (srov. také § 37 odst. 5 ZP), který zavádí

⁸²) Citované ustanovení se vztahuje také na výpověď z uvedených důvodů v § 46 odst. 1 písm. d) ZP, jeho dopadem se zabývá v podkapitole VIII.2. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm. d) ZP.

⁸³) Součková, M.: *Zákoník práce komentář, III.* Vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s.148. Srov. Rozsudek Vrchního soudu ze dne 29.7.1994, sp. Zn. 6 Cdo 39/94.

⁸⁴) V literatuře se objevují názory, že taková právní úprava je po změně společenských a zejména ekonomických podmínek obsoletní, např. Sojková, O.: *Organizační změny, Práce a mzda č. 4-5, rok 1999, s. 50.*

⁸⁵ a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

v citovaném odstavci stejnojmennou legislativní zkratkou. Vhodné zaměstnání je tedy takové zaměstnání, které odpovídá občanovu zdravotnímu stavu, s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci a schopnostem, délce předchozí doby zaměstnání a možnosti ubytování a dosažitelnosti zaměstnání. Rozhodujícím kritériem je zdravotní stav, ostatní kritéria jsou podmíněna reálnou situací na trhu práce.

I zde platí, že nabídková povinnost zaměstnavatele je splněna, jakmile zaměstnanci nabídl i jen jedno vhodné zaměstnání. V případě, že je zaměstnanec bez vážného důvodu odmítne, zaměstnavatel již není povinen zajišťovat další zaměstnání, protože jak stanoví § 47 odst. 3 ZP, věta druhá: „Tyto povinnosti zaměstnavatele zanikají, jestliže zaměstnanec odmítne bez vážného důvodu nové vhodné zaměstnání, do kterého mohl nastoupit.“

Také tehdy, pokud zaměstnanec není ochoten přejít na jinou, pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před výpovědí nabídl, nemá zaměstnavatel povinnost účinně pomáhat zaměstnanci k získání nového vhodného zaměstnání.

2. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm a) ZP

Zrušením zaměstnavatele nebo jeho části nedochází k zániku práv a povinností z pracovního poměru takto dotčených zaměstnanců⁸⁶. ZP však přirozeně dává zaměstnavateli možnost, aby takto nastalou nemožnost přidělovat práci podle pracovní smlouvy dotčeným zaměstnancům vyřešil výpovědí dle § 46 odst. 1 písm a) ZP.

Výpověď z tohoto důvodu může dát zaměstnavatel pouze těm zaměstnancům, které v důsledku zrušení své části nemůže nadále zaměstnávat. Jinak řečeno, výpověď mohou dostat pouze ti zaměstnanci, kteří konali práci ve zrušené části zaměstnavatele.⁸⁷

Výpověď z tohoto důvodu je velmi specifický prostředek skončení pracovního poměru:

Vzhledem k podmínkám své aplikace, musí totiž dojít k zrušení zaměstnavatele-jeho úplnému zániku anebo ke zrušení jeho části-částečnému

⁸⁶ Srov. např. rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 7.3.1996, sp. zn. 13 Co 41/96, publikovaný v časopise Soudní judikatura č. 14, 1997, I. ročník, Codex Bohemia, s.r.o., s. 335 až 336. Obdobně též srov. Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 610, 611.

⁸⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu z 3.6.1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96, publikovaný v časopise Soudní judikatura č. 4, rok 1998, ročník II., Codex Bohemia, s. o. r., s. 73 až 76.

zániku, což znamená kvalitativní a někdy také kvantitativní změnu zaměstnavatele. Jde o změny ve struktuře zaměstnavatele takového stupně, že buď zaniká jeden ze subjektů pracovního poměru anebo alespoň jeho část.⁸⁸ V odborné literatuře se proto někdy výpovědní důvod dle § 46 odst. písm. 1 a) ZP označuje jako „velká organizační změna“⁸⁹. Nevztahuje se na ni zákaz výpovědi zaměstnancům v ochranné době.

Zaměstnavatel sice je povinen pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání propuštěnému zaměstnanci, nicméně pro něj neplatí omezení § 47 odst. 2 ZP, tzn. výpovědní doba u výpovědi dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícímu o dítě mladší 15 let nebo osobě se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem, trvá 3 měsíce a skončí uplynutím posledního dne třetího kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla zaměstnanci doručena výpověď. Výpovědní doba se tedy neprodlužuje. Zákonodárce toto stanovil vzhledem ke skutečnosti, že nelze spravedlivě na zaměstnavateli požadovat, aby byl nadměrně zatížen povinnostmi vůči zaměstnancům v okamžiku, kdy se z objektivních důvodů ruší zaměstnavatel nebo jeho část.

V případě, že dochází k úplnému zrušení zaměstnavatele, tedy k zastavení veškeré jeho činnosti zaměstnavatele, ztrácí pro něho smysl další existence pracovních poměrů se zaměstnanci. Vzhledem k této zvláštní situaci je výpověď dle § 46 odst. 1 písm. a) ZP podřízena specifickému právnímu režimu. Na problematičnost některých aspektů tohoto výpovědního důvodu upozorňuje odborná literatura⁹⁰

Výpovědní důvod dle § 46 odst. 1 písm. a) ZP lze použít pouze tehdy, i když to ZP výslovně nestanoví, kdy se zaměstnavatel ruší bez právního nástupce⁹¹, na

⁸⁸ Např. u fyzické osoby-zaměstnavatele se zrušuje provozovna, u akciové společnosti-zaměstnavatele rozhodne valná hromada o zrušení společnosti a dojde k jejímu výmazu z obchodního rejstříku.

⁸⁹ Štangová, V.: K právní úpravě skončení pracovního poměru, *Právo a zaměstnání* č. 6, rok 1996, s. 18. nebo Mikyska, M.: K některým otázkám rozvazování pracovního poměru z organizačních důvodů, *Právo a zaměstnání* č. 2, rok 1995, s. 14 až 15.

⁹⁰ M. Součková a kol.: *Zákoník práce, komentář, III. vydání*, Praha, 2001, C.H.Beck, upozorňuje na skutečnost: „Zůstává tedy výpovědním důvodem pouze rušení zaměstnavatele nebo jeho části, aniž je v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) vyjádřen vztah tohoto ustanovení k ustanovení § 251 odst. 1, kdy při zrušení zaměstnavatele rozdělením dochází způsobem uvedeným v tomto ustanovení k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Absence vyjádření, že výpovědním důvodem může být rušení zaměstnavatele jen v případě, že při rušení dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, může v praxi způsobovat vážné problémy.“

⁹¹ Ke zrušení zaměstnavatele zřejmě nedochází např. v případě, kdy bude sice zrušena obchodní společnost, ale bez likvidace, s navazující přeměnou této společnosti fúzí, která se může uskutečnit sloučením nebo

kteřeho by dle § 251 ZP přešly práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů⁹². Opačný výklad by šel proti smyslu změn provedených zákonem č. 155/2000. Sb., který zrušil jako důvod výpovědi právě skutečnost, že „zaniká zaměstnavatel nebo převádí se část zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli a přejímající zaměstnavatel nemá možnost zaměstnávat zaměstnance podle pracovní smlouvy“.

Zaměstnavatel může dát výpověď dle § 46 odst. 1 písm. a) ZP rovněž tehdy pokud se ruší část zaměstnavatele. Praxe někdy těžko rozlišuje, co je možno považovat za část zaměstnavatele, jejíž zrušení je výpovědním důvodem dle § 46 odst. 1 písm. a) ZP nebo o případ jiné organizační změny dle písmena c) téhož ustanovení ZP jak již bylo naznačeno výše.

Částí organizace se rozumí ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) ZP organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je vedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele stojí vedoucí pracovník zaměstnavatele. Částí zaměstnavatele je tedy formálně samostatná organizační jednotka zaměstnavatele, která rovněž vykonává relativně samostatnou činnost, protože pouze takovou jednotku lze přemístit, převést nebo zrušit. Z tohoto lze vyvodit, že částí zaměstnavatele není "obslužný aparát", tedy ty složky, které vykonávají jiné činnosti než je vlastní předmět činnosti zaměstnavatele. Z důvodu zrušení části zaměstnavatele může dát zaměstnavatel podle § 46 odst. 1 písm. a) ZP výpověď jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde jeho složka sídlila a kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali.

Část zaměstnavatele, stejně jako zaměstnavatele samotného, nelze ztotožňovat s kolektivem zaměstnanců⁹³ pro něho pracujících. Pro jeho vymezení je

splynutím. V tomto případě dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiný zaměstnavatelský subjekt - přejímajícího zaměstnavatele (§ 249 odst. 2 ZP). O "zrušení zaměstnavatele" nejde ani tehdy, zemře-li zaměstnavatel - fyzická osoba, neboť práva a povinnosti přecházejí v důsledku smrti na jeho dědice (§ 251a ZP).

⁹² Obdobně též M. Součkové a kol.: *Zákoník práce, komentář*, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 132 a 133.

⁹³ Pro závěr, zda jde o část zaměstnavatele není samo sebou podstatné, kolik zaměstnanců v něm působí. V části zaměstnavatele může působit i jediný zaměstnanec, jestliže jde takovou organizační jednotku, útvar nebo složku zaměstnavatele, která v rámci zaměstnavatele vyvíjí relativně samostatnou činnost, a takováto složka zaměstnavatele vyhovuje také dalším požadavkům.

v první řadě podstatné, že představuje určitý soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele.

Součástí tohoto souboru jsou samozřejmě také zaměstnanci (jako osobní prvek), ale pouze jako jedna ze složek, protože pro část zaměstnavatele je charakteristické spojení hmotných a osobních složek činnosti.

Co je nutno považovat za část zaměstnavatele vymezil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 16.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96⁹⁴: „*Částí organizace*⁹⁵) se rozumí ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písmeno a) ZP organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí, apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je vedena ve vnitřním organizačním předpise zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele stojí vedoucí pracovník zaměstnavatele (§ 9 odst. 3 ZP).“

Částí zaměstnavatele jsou např. odštěpné závody, hospodářská střediska a provozovny ve smyslu § 17 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), nikoliv však vnitropodnikové útvary zaměstnavatele.

Dochází-li ke zrušení části zaměstnavatele, pak se takovéto opatření nemůže dotýkat jen osobního prvku zaměstnavatele, ale musí se vždy dotknout také jeho hmotných složek, protože také ony tvoří část zaměstnavatele.

Takovéto organizační opatření se zpravidla projeví v tom, že zaměstnavatel přestane nadále vyvíjet takovou činnost, kterou dosud vykonávala zrušená složka, nebo že tuto činnost začne vykonávat na jiném místě.

Je tedy možné shrnout, že část zaměstnavatele lze charakterizovat jako složku osobní a hmotnou, která podléhá možné zrušitelnosti, přemístitelnosti a převoditelnosti.

⁹⁴ Uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 1, rok 1998, ročník L, Orac, s.r.o., Praha, s. 33 až 38.

⁹⁵ Nejvyššího soudu se zabýval danou věcí podle znění ZP účinného do 31.12.1992. Meritorně se ovšem na právní úpravě nic nezměnilo (srov. § 4 odst. 2 zákona č. 105/1990 Sb. o soukromém podnikání občanů a § 4 nařízení vlády č. 121/1990, o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů), protože organizací se tehdy také rozuměli občané, kteří zaměstnávali pracovníky.

Odborná literatura poukazuje na problematičnost § 46 odst. 1 písmeno a) ZP⁹⁶ ve vztahu k zaměstnavateli, který je fyzickou osobou. Nezaniká sám zaměstnavatel, tedy fyzická osoba, a nebo jen jeho část, dochází pouze ke zrušení souboru (nebo části souboru) věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele, a jehož součástí je i osobní prvek (zaměstnavatelé v něm působící)⁹⁷.

Zárodek problému je v tom, že zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, skutečně pouze přejmenoval účastníky pracovního poměru v celém ZP, a to bez ohledu na dopad takových změn na konkrétní ustanovení.⁹⁸

Původní znění § 46 odst. 1 písm a) ZP (účinné do 31.5.1994) „ruší-li se nebo přemísťuje-li se organizace nebo její část se změnilo na „ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část“⁹⁹. Původní označení účastníků pracovních vztahů odpovídalo předchozím společenským poměrům, protože zaměstnávajícím subjektem mohla být zásadně pouze organizace-právnícká osoba, a ta se mohla zrušit zcela nebo zčásti.

V odborné literatuře lze vysledovat snahu nahradit tuto terminologickou nejasnost ZP výkladem¹⁰⁰.

V některých publikacích se vynechává legální termín „zrušení zaměstnavatele“ a na místo něho se uvádí jiný-autorem považovaný za vhodnější, tak např. v komentáři k ZP M. Kubínkové a kolektivu autorů¹⁰¹ se uvádí: „...ukončení činnosti

⁹⁶ Srov. např. Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 132, kde se uvádí: „Protože podle ustanovení § 8 odst. 1 se zaměstnavatelem rozumějí právnické osoby nebo fyzické osoby...je po změně pojmosloví provedené zákonem č. 74/1994 Sb. formulace tohoto výpovědního důvodu ne zcela přesná.“

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96, uveřejněný v časopise Soudní judikatura č. 1, rok 1997, s. 14.

⁹⁸ Na pochybnou vhodnost takovéto změny s ohledem na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se upozorňuje v učebnici Pracovního práva Bělina, M a kol.: Pracovní právo, Praha, 1997, Všehrd, s. 56.

⁹⁹ Zákonem č. 155/2000 Sb., který se mění zákon č. 65/1965, Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, byl mimo jiné vyjmut výpovědní důvod „přemísťuje-li se zaměstnavatel či jeho část“ z § 46 odst. 1 písm a) ZP a vložen do § 46 odst. 1 písm b) ZP.

¹⁰⁰ Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 132, kde se uvádí: „Samozřejmě je třeba v případě zaměstnavatele-fyzické osoby toto ustanovení vzkládat stejně jako v případě právnické osoby, tedy nikoliv doslovně, že by se fyzická osoba rušila, popřípadě, že by se totéž týkalo její části, ale že se jedná o zrušení pracoviště, na kterém zaměstnanec pracoval pro svého zaměstnavatele-fyzickou osobu.“

¹⁰¹ Kubínková, M. a kol.: Zákoník práce po novele s účinností od 1.1.2001, rok 2000, Praha, Sondy, s. o. r., s. 100.

celého podniku...“; J. Jakoubka¹⁰² se domnívá, že „U fyzické osoby půjde o zrušení jejího postavení zaměstnavatele.“

3. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm. b) ZP

Výpovědní důvod dle § 46 odst. 1 písm. b) ZP může zaměstnavatel využít: přemístuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.¹⁰³

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (např. akciová společnost mění sídlo) znamená, že se z hlediska místa výkonu práce sjednaného v dosavadní pracovní smlouvě fakticky přemístuje zaměstnavatel či jeho část jinam, odkud bude nadále vykonávat činnost.

To znamená, že zaměstnavatel, nebude-li současně provádět další organizační změnu, bude zaměstnance schopen zaměstnat podle sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, avšak nikoliv na původně sjednaném místě.

Zda jde o přemístění zaměstnavatele, v jehož důsledku nebude moci zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, se posuzuje podle místa výkonu práce, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě mezi tímto zaměstnancem a zaměstnavatelem.

To potvrdil např. Nejvyšší soud, když ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 730/2000, ze dne 26.3. 2001¹⁰⁴) uvedl: „Byl-li žalobce podle uvedené pracovní smlouvy zařazen ve funkci „generální ředitel M.“ s místem výkonu práce M., je zcela nepochybné, že jeho místem výkonu práce nemůže být jiné místo než to, jež je sídlem M., tedy žalované...Je-li v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, lze za přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 46 odst. 1 písm b) ZP považovat změnu jeho sídla.“

¹⁰² Jakoubka, J.: *Zákoník práce chyby a problémy, stanoviska ke sporným případům*, Grada Publishing, spol. s r.o., Praha, 2000, s. 90.

¹⁰³ Původní výpovědní důvod „převod zaměstnavatele či jeho části k jinému zaměstnavateli, kdy přejímající zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance zaměstnávat podle pracovní smlouvy“ byl zrušen zákonem č. 155/2000 Sb., který se mění zákon č. 65/1965, Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a do takto „uprázdněného“ písmena § 46 odst. 1 písm b) ZP byla přemístěna část výpovědního důvodu uvedeného v § 46 odst. 1 písm. a) ZP.

¹⁰⁴) Uveřejněném v Balák, F. a kol.: *Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek II.*, vydání 1., Praha, 2001, C.H.Beck, s. 213 až 217.

Také tento výpovědní důvod je v odborné literatuře¹⁰⁵ někdy označován za velkou organizační změnu.

Dochází-li ke přemístění části zaměstnavatele, pak se takovéto opatření nemůže dotýkat jen osobního prvku zaměstnavatele, ale vždy také jeho hmotných složek.¹⁰⁶

4. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm. c) ZP

V současné době patří k nejčastěji využívaným důvodům výpovědi ze strany zaměstnavatele nadbytečnost zaměstnance. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď tehdy: stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Podle setrvalé soudní judikatury¹⁰⁷ spočívá aplikovatelnost tohoto výpovědního důvodu na několika okolnostech, přičemž jejich naplnění, pak také sleduje soud při posuzování platnosti výpovědi. Jedná se o následující skutečnosti:

- 1.vnitroorganizační změny,
- 2.nadbytečnost zaměstnance,
- 3.příčinná souvislost mezi organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance.

Pro organizační změny uvedené v § 46 odst. 1 písm. c) ZP je příznačné, že se jedná o změny uvnitř zaměstnavatele, a proto bývá výpovědní důvod dle § 46 odst. 1 písm. c) ZP v odborné literatuře¹⁰⁸ někdy označován jako vnitroorganizační změny.

¹⁰⁵ Stangová, V.: K právní úpravě skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 6, rok 1996, s. 18, nebo Mikyska, M.: K některým otázkám rozvazování pracovního poměru z organizačních důvodů, Právo a zaměstnání č. 2, rok 1995, s. 14 až 15.

¹⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 1, rok 1998, ročník L, Orac, s.r.o., Praha, s. 33 až 38.

¹⁰⁷ Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha, 1980, s. 122, nebo Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR, SSR, IV. díl, Praha, 1986, vydal Nejvyšší soud ČSSR, s.928, či např. rozhodnutí Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 29.1.1991, sp. zn. 6 Cz 1/91, který byl publikován ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 2-3, rok 1992, ročník XLIV., s. 100 až 103.

¹⁰⁸ Stangová, V.: K právní úpravě skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 6, rok 1996, s. 18, nebo Mikyska, M.: K některým otázkám rozvazování pracovního poměru z organizačních důvodů, Právo a zaměstnání č. 2, rok 1995, s. 14 až 15.

Změnou struktury zaměstnavatele (organizační změnou) je změna výrobního či organizačního schématu, tedy změna úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiná organizační změna.¹⁰⁹

O nadbytečnost zaměstnance se jedná, tehdy, když zaměstnavatel nemá možnost zaměstnanci přidělovat práci dohodnutou v pracovní smlouvě.¹¹⁰

Důvody této nemožnosti mohou spočívat v tom, že zaměstnavatel nadále nepotřebuje práci vykonávanou zaměstnancem, a to buď vůbec, a nebo alespoň ne v původním rozsahu. Došlo totiž ke změně úkolů zaměstnavatele nebo jeho technického vybavení, ke snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo k jiným organizačním změnám.

Zaměstnavatel musí rozhodnout o nadbytečnosti konkrétních zaměstnanců. Rozhodnutí o nadbytečnosti konkrétního zaměstnance je obvykle učiněno formou rozhodnutí statutárních orgánů zaměstnavatele či samotného zaměstnavatele fyzické osoby.

Nadbytečnost konkrétních zaměstnanců musí být objektivně zřejmá, tedy provedené organizační změny musí jednoznačně ukazovat, že právě tento konkrétní zaměstnanec je v důsledku organizační změny pro zaměstnavatele nadále nepotřebný.

Lze tak usuzovat např. z toho jaký vliv měly přijaté organizační změny na pracovní náplň dotčeného zaměstnance, nebo že jeho práci vykonává jiný zaměstnanec, či popř. že došlo ke kumulaci funkcí více zaměstnanců u jednoho jediného z nich, či zda na pracovní místo byl přijat jiný zaměstnanec.

Zaměstnanec nemusí vždy být nadbytečným již v okamžiku podání výpovědi, to vyvozují z dikce § 46 odst. 1 písm. c) ZP. Z toho, že zaměstnanec nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi nelze dovozovat, že by zaměstnavatel mohl vždy přistoupit k podání výpovědi bezprostředně po přijetí rozhodnutí o organizační změně.

Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil

¹⁰⁹ Součková, M. a kol.: Zákoník práce komentář, C.H.Beck, Praha 1997, s. 99.

¹¹⁰ Hochman, J.: Pracovní právo v soudní praxi, Právní vztahy a nároky zaměstnanců a zaměstnavatelů, Praha, 1992, Sevt, a.s., s. 42.

na základě této výpovědi (uplynutí výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn.¹¹¹

V případě, že pracovní poměr skončil dříve (tj. před tím, než se u zaměstnavatele příslušné organizační změny skutečně realizovaly) nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným, a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v § 46 odst. 1 písm. c) ZP.

Jestliže pracovní poměr skončí na základě výpovědi podané podle § 46 odst. 1 písm. c) ZP až po dni, v němž u zaměstnavatele nastaly přijaté organizační změny, nemá to samozřejmě na platnost výpovědi vliv, neboť, dle mého názoru, v takovém případě bylo rozhodnutí o organizační změně skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance.¹¹² Sama okolnost, že si zaměstnavatel neujasní, kdy je pro něho neoptimálnější dát zaměstnanci výpověď nemůže zpochybnit její platnost.

I když skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem nadbytečného zaměstnance, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, protože není jasné, v čem byl propuštěný zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, není rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců.

Naopak i při organizačních změnách může dojít ke zvýšení počtu zaměstnanců. Zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale také na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace.

Nestačí pouhá existence vnitroorganizační změny a nadbytečnosti zaměstnance, setrvalá soudní judikatura¹¹³ vyžaduje, aby mezi organizační změnou a nadbytečností konkrétního zaměstnance byla příčinná souvislost. Soudy tedy zjišťují, zda to byla právě organizační změna, která vedla ke snížení počtu zaměstnanců nebo jejich jinému strukturálnímu složení.

¹¹¹ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.6.1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97, publikované v Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 9, 1999, s. 431.

¹¹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.6.1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 9, 1999, s. 431.

¹¹³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23.7.1968, sp. zn. 6 Cz 49/68, publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 9, 1968, s. 535.

5. Výpověď pro nadbytečnost (§46 odst. 1 písm. c) ZP) u zaměstnanců zastávajících jmenované nebo volené funkce

Právní postavení vedoucího zaměstnance¹¹⁴, který byl ustanoven volbou nebo jmenováním, skončení výkonu takto obsazované funkce a následující možný postup upravuje § 65 ZP.

Volbou nebo jmenováním zaměstnance do příslušné funkce, se zaměstnanec dostává do pozměněného právního režimu skončení pracovního poměru, než který by pro něho platil v případě, že by jeho pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou.

Dle § 65 odst. 3 ZP není rozdíl mezi právním postavením zaměstnance, který byl v pracovním poměru k zaměstnavateli před svým jmenováním nebo volbou do funkce obsazované tímto způsobem, a zaměstnancem, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli vznikl až jmenováním či volbou do této funkce.¹¹⁵ S volbou nebo jmenováním do funkce musí zaměstnanec souhlasit. Není možné jmenování či volba do funkce bez souhlasu zaměstnance či vůbec jeho srozumění, to plyne ze zákazu nucené práce dle ZP.

Také pro postup po skončení výkonu jmenované nebo volené funkce platí pro všechny zaměstnance stejná pravidla.

Uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr neskončí, naopak § 65 odst. 3 ZP předpokládá (stanoví jako pravidlo), že zaměstnavatel dohodne s zaměstnancem jeho další pracovní zařazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci.

Pokud zaměstnanec sám nenavrhne zaměstnavateli, kde by chtěl u něho nadále pracovat, a zaměstnavatel má jinou práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci je povinen učinit zaměstnanci návrh na jeho další pracovní umístění.

Opírám svůj názor o znění § 65 odst. 3 ZP, druhou větou, kde je uvedeno, že zaměstnavatel dohodne, tzn. musí učinit alespoň návrh na uzavření takovéto

¹¹⁴ rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR ze dne 26.3. 1975, sp. zn. 4 Cz 2/75, uveřejněné v Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 2-3, 1977, s. 149 až 152.

¹¹⁵ Okamžikem, kdy byl zaměstnanec jmenován nebo zvolen, (se svým souhlasem do takto obsazované funkce) došlo ke změně smluvních podmínek v pracovní smlouvě dohodou (§ 36 odst. 1 první věta ZP). Srov. např. Obvodní soud pro Prahu 10 ve svém rozsudku sp. zn. 14 C 86/96, uveřejněném v článku Bognárová, V.: Pracovní poměr založený jmenováním, Právo a zaměstnání č. 9, rok 1996, ročník, s. 13.

dohody. Stejně se vyjádřil Nejvyšší soudu ve svém rozsudku¹¹⁶, když uvedl, že má-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou, pro něho vhodnou práci, avšak tuto práci mu nenabídne, jde: „...o porušení právní povinnosti.“

Zaměstnavatel může nabídnout zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou, pro něho vhodnou práci¹¹⁷ v jakémkoliv místě v obvodu své působnosti (k tomu srov. ale podkapitulu 2. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm. c) ZP.¹¹⁸), protože ZP neobsahuje omezení, která by zaměstnavatele v jeho návrhu omezovala podobně jako § 46 odst. 2 ZP.

Zaměstnanec není povinen nabídnutou práci přijmout, a to ani kdyby se jednalo o práci odpovídající jeho kvalifikaci, anebo dokonce o práci, kterou konal před tím, než byl jmenován (zvolen) do funkce¹¹⁹). ZP totiž stanoví v § 65 odst. 3, druhá věta, že zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem jeho další pracovní zařazení. Zaměstnanec má tak zachovánu smluvní svobodu, a proto záleží pouze na něm, jestli s návrhem na uzavření dohody projeví souhlas.

Zaměstnanec má právo nabízenou práci odmítnout. Za odmítnutí jiné práce odpovídající kvalifikaci zaměstnanec, popř. jiné pro něho vhodné práce nabídnuté mu zaměstnavatelem po jeho odvolání z funkce ve smyslu § 65 odst. 3 ZP se pokládá nejen projev nesouhlasu zaměstnance se svým zařazením na takovou práci adresovaný zaměstnavateli, ale také jednání zaměstnance spočívající v tom, že návrh na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení nepřijme ve lhůtě určené zaměstnavatelem, není-li tato lhůta v rozporu se smyslem a účelem ustanoví § 65 odst. 3 ZP nepřiměřeně krátká, a není-li její stanovení zneužitím práv zaměstnavatele na újmu zaměstnance ve smyslu § 7 odst. 2 ZP.¹²⁰)

Na druhé straně zaměstnavatel nemá právo zaměstnance jednostranně zařadit na jinou práci, protože se nejedná v tomto případě o žádné z důvodů uvedených v § 37 ZP.

¹¹⁶) Jedná se o rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.4.1998, sp. zn. 2 Cdo 382/97, uveřejněný v Soudních rozhledech č. 24, 1998, s. 554 až 561.

¹¹⁷) Co se rozumí „vhodnou práci“ pro odvolaného zaměstnance vyložil Nejvyšší soud v rozsudku publikovaném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 5, rok 2000, ročník LII., Orac, s. r. o., s. 301 – 311.

¹¹⁸) Viz rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18.12. 1995, sp. zn. 2 Cdo 85/95, publikovaný v Právních rozhledech č. 1, 1997, s. 34.

¹¹⁹) Obdobně též Viz Bognárová, V.: Nad jedním rozhodnutím, Právo a zaměstnání č. 10, rok 1997, ročník , s. 12 až 14.

¹²⁰) Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98. Nejvyšší soud se pokusil ve svém rozsudku vymezit pojem nepřiměřeně krátká lhůta.

V případě, že zaměstnanec odmítne nabízenou práci, nelze jej nutit k přijetí pracovního místa. Zaměstnavatel mu proto, dle mého názoru, nemůže dát z důvodu odmítnutí takové práce výpověď.

Novela ZP provedená zákonem č. 155/2000 Sb., vypustila ustanovení o tom, že pokud zaměstnavatel odmítne vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl, je též dán výpovědní důvod dle § 46 odst. 1 písm c) ZP. Zaměstnavatel bude proto nucen (chce-li se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr) dát mu výpověď z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 ZP (neplatí zde fikce nadbytečnosti), nebo s ním skončit pracovní poměr jiným způsobem uvedeným v § 42 ZP.¹²¹⁾

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne dát zaměstnanci výpověď (pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr), pak vůči němu musí zaměstnavatel nejdříve splnit nabídkovou povinnost ve smyslu § 46 odst. 2 ZP.

Zaměstnavatel tak vlastně teoreticky nabízí zaměstnanci pracovní umístění dvakrát, poprvé když s ním sjednává jeho další pracovní umístění dle § 65 odst. 3 ZP, druhá věta, a podruhé když plní nabídkovou povinnost dle § 46 odst. 2 ZP, protože jak uvedl ve svém rozsudku Vrchní soud v Praze¹²²⁾: *„Odmítl-li však zaměstnanec zaměstnavatelem nabízenou jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, je pak splněna povinnost zaměstnavatele vyplývající z § 46 odst. 2 písm b) ZP jen tehdy, jestliže zaměstnanec není ochoten přejít na takovou jinou práci, kterou by měl vykovávat v místě kde dosud konal práci nebo v místě jeho bydliště.“*

V posléze uvedeném případě se projevuje, dle mého názoru, ta skutečnost, že žalámco z hlediska § 65 odst. 2 věty třetí ZP může zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popř. jinou pro něho vhodnou práci v jakémkoliv místě v obvodu své působnosti, je pro splnění povinnosti vyplývající z § 46 odst. 2 ZP podstatné, zda zaměstnavatel nabídl zaměstnanci práci v místě, kde dosud práci konal, nebo v místě jeho bydliště.

Má-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci, odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou, pro něho vhodnou práci, avšak tuto práci mu nenabídne, jde podle

¹²¹⁾ Srov. obdobně Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III: vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 200.

¹²²⁾ Viz rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18.12. 1995, sp. zn. 85/95, publikovaný v Právních rozhledech č. 1, 1997, s. 34.

Nejvyššího soudu¹²³): „...o porušení právní povinnosti. Vznikne-li pracovníkovi následkem porušení této právní povinnosti škoda (spočívající např. v tom, že mu ušel výdělek, který v tomto novém pracovním zařazení mohl získat), organizace odpovídá za tuto škodu podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce.“

Na druhé straně jednání, kterým zaměstnavatel plní svou povinnost navrhnout zaměstnanci uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení, přitom nemusí být vždy vedeno skutečným zájmem zaměstnavatele na tom, aby k uzavření takové dohody došlo.

Někdy může být zaměstnavatelem sledovaný zájem právě opačný (např. zaměstnavatel stanoví velmi krátkou lhůtu, během níž se musí zaměstnanec rozhodnout, zda nabízenou práci přijme). Pak by, dle mého názoru, bylo možné uvažovat o zneužití práva zaměstnavatelem ve smyslu § 7 odst. 2 ZP.¹²⁴ Jestliže zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem jeho další pracovní umístění, přičemž zákon nestanoví ani rámcově časový úsek, kdy k tomu má dojít, protože nemá pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, kterou by mohl zaměstnanci nabídnout, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130 ZP) a současně je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) ZP.

ZP zde vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Jistá podoba mezi rozhodnutím zaměstnavatele o nadbytečnosti dle § 46 odst. 1 písm. c) ZP a nemožností dohodnout se s zaměstnancem na jeho dalším pracovním umístění ve smyslu § 65 odst. 3 ZP zde je, a sice, v tom, že zaměstnavatel nemůže zaměstnance pracovním využit, tedy přidělovat mu práci podle

¹²³) Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.4.1998, sp. zn. 2 Cdon 382/97, uveřejněný v Soudních rozhledech č. 24, 1998, II. ročník, Codex Bohemia, s.r.o., s. 560. Nejvyšší soud se zabýval věcí podle znění ZP do 1.6.1994 (tj. do dne, kdy nabyl účinnosti zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony, proto je v citaci uvedena „organizace“ a „pracovník“ místo dnes používaného označení účastníků pracovního poměru.

¹²⁴) Rozsudek Nejvyššího soudu publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 5, rok 2000, ročník LH., Orac, s. r. o., s. 301 – 311.

pracovní smlouvy. Nelze proto nutit zaměstnavatele, aby, takového zaměstnance nadále zaměstnával.

Odpadá tedy zjišťování zda došlo k organizační změně zda se zaměstnanec stal skutečně nadbytečným, a zda byla mezi těmito dvěma skutečnostmi příčinná souvislost (blíže viz kapitola V. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm. c) ZP), protože ZP považuje všechny tyto skutečnosti za dané.

Zakotvení fikce nadbytečnosti však nic nemění na povinnosti zaměstnavatele splnit, všechny ostatní podmínky platné pro rozvázání pracovního poměru jako u zaměstnavatele, jehož pracovní poměr byl založen smlouvou. Zaměstnavatel tedy musí mimo jiné splnit povinnosti vyplývající z § 46 odst. 2 ZP¹²⁵.

To vyplývá z § 65 odst. 3 ZP, poslední věta, uvedené ustanovení totiž stanoví, že pro skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním platí jinak ustanovení o skončení pracovního poměru, sjednaného pracovní smlouvou. To znamená, že se zde použijí všechna ustanovení ZP, která se jinak aplikují při rozvázání pracovního poměru výpovědí, danou zaměstnavatelem dle § 46 odst. 1 písm. c) ZP, jedná se především o § 44, 46 odst. 2, § 47 až 50, § 59 ZP.

Zaměstnanci, kteří zastávají funkce obsazované jmenováním nebo volbou, mají zúženou možnost obdržet při skončení pracovního poměru výpovědí z § 46 odst. 1 písm.c) ZP odstupné, jelikož mají nárok na odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách jen v případě, že s nimi bude rozvázán pracovní poměr výpovědí po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny.

U vedoucích zaměstnanců je proto zapotřebí rozlišovat, kdy jde vůči nim o „personální opatření“, spočívající v odvolání vedoucího z funkce při zachování této funkce v organizačních a funkčních schématech struktury zaměstnavatele, anebo dojde-li k odvolání vedoucího zaměstnance z funkce z důvodu jejího zrušení v důsledku organizační změny. První skupina zaměstnanců nárok na odstupné má a druhá nikoli.

Pod pojem „personální opatření“ přitom shmují odvolání vedoucího zaměstnance z jakéhokoliv důvodu, jen ne v souvislosti se zrušením jeho funkce.

¹²⁵Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18.12. 1995, sp. zn. 85/95, publikovaný v Právních rozhledech č. 1, 1997, s. 34. Nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance práci odpovídající jeho kvalifikaci, je tím ovšem splněn také předpoklad uvedený v § 46 odst. 2 písm. a) ZP, už v době kdy s ním dojednává je pracovní umístění dle § 65 odst. 3 ZP, druhá věta.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu¹²⁶ je smluvní modifikace právní úpravy odstoupného (§ 65 odst. 3 část třetí věty za středníkem ZP) pro rozpor se zákonem neplatná. Naopak Ústavní soud ve svém nálezu z 1.11.1995, sp. zn. II ÚS 192/95¹²⁷) uvedl: „Ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR, znějící... musí platit i pro oblast pracovněprávních vztahů...“¹²⁸) Tento nálezn byl potvrzen nálezem Ústavního soudu ze dne 30.11.1999, sp. zn. I. ÚS 531/98.

6. Hromadné propouštění

Novela ZP provedená zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, přinesla mimo jiné, také nové znění § 52 s podtitulem „Hromadné propouštění“¹²⁹ v souladu se Směrnicí ES č. 75/129/EEC, ve znění Směrnice ES č. 92/56/EEC, byly v zákoníku práce nově upraveny procedurální vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců při hromadném propouštění zaměstnanců.

Pokud jde o vztah § 52 a ostatních ustanovení ZP o skončení pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnavatele procedura projednávání otázek hromadného propouštění v žádném případě nenahrazuje povinnosti zaměstnavatele stanovené na jiných místech ZP, zejména v § 44 ZP (formální náležitosti výpovědi), § 45 ZP (uplynutí výpovědní doby), § 46 odst. 2 ZP (existence obecných podmínek výpovědi), § 47 až 50 ZP (pomoc při získání nového vhodného zaměstnání, zákaz výpovědi a souhlas příslušného úřadu práce).¹³⁰ Jedná se o zesílenou ochranu před hromadným propouštěním z organizačních důvodů.

Hromadné propouštění je definováno jako: skončení pracovních poměrů v důsledku výpovědí nebo dohodou¹³¹ z organizačních důvodů daných zaměstnavatelem většinu počtu zaměstnanců v období 30 kalendářních dnů.¹³²

¹²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.10. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1280/97, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 1, 2000, ročník LII., s. 63 až 69.

¹²⁷ Sbírka nálezů a usnesení, svazek IV., vydání 1., Praha, 1996, C.H.Beck, s. 197.

¹²⁸ Blíže viz Pratay, J.: Válka soudů? (K problémům současné pracovněprávní judikatury), Soudní rozhledy č. 7, rok 2000, ročník 6, C.H.Beck, s. 193 až 195.

¹²⁹ Podle důvodové zprávy k zákonu č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, konkrétně k novému znění § 52 ZP, se sleduje navrženou změnou dosažení souladu se směrnicí ES č. 75/129/EEC ve znění směrnice ES č. 92/56/EEC. Viz publikace Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, Praha, 2000, Codex, s. 64.

¹³⁰ Kubínková, M. a kol.: Zákoník práce po novele s účinností od 1.1. 2001, Praha, 2000, Sondy, s.r.o., s. 103.

¹³¹ ZP výslovně stanoví, že do potřebného počtu propuštěných zaměstnanců se započítávají rovněž zaměstnanci, jejichž pracovní poměr skončil dohodou, pokud jich za podmínek § 52 odst. 1 první věta skončí alespoň pět. Např. pokud u zaměstnavatele, který zaměstnává 95 zaměstnanců, skončí v období třiceti kalendářních dnů

Pro určení, zda jde o hromadné propouštění či nikoliv nepostačuje, aby byly ve stanoveném období učiněny úkony směřující k ukončení pracovních poměrů (doručení výpovědí), ale musí dojít ke skutečnému skončení těchto pracovních poměrů. Pokud tedy v období třiceti kalendářních dnů skončí pracovní poměry zaměstnanců minimálně v počtu v ZP uvedeném, jedná se o hromadné propouštění ZP stanoví počty zaměstnanců, k jejichž propuštění musí dojít, aby se už jednalo o hromadné propouštění, přitom zohledňuje velikost zaměstnavatele co do počtu zaměstnanců celkem.

O hromadné propouštění půjde, jestliže zaměstnavatel zaměstnávající od 20 do 100 zaměstnanců propustí alespoň 10 zaměstnanců. U zaměstnavatele zaměstnávajícího 101 až 300 zaměstnanců půjde o hromadné propouštění tehdy, propustí-li alespoň 10 % zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 300 zaměstnanců, půjde o hromadné propouštění tehdy, propustí-li nejméně 30 zaměstnanců.

Před dáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději třicet dnů předem písemně informovat¹³³ příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců¹³⁴.

Dále má povinnost s nimi projednat za účelem dosažení shody zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance a především možnosti jejich zařazení do vhodného zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Před zahájením

pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů pěti zaměstnancům a v tomto období odejde dalších pět na základě dohody uzavřené z organizačních důvodů, jedná se o hromadné propouštění.

¹³² Ne každé skončení pracovního poměru v období třiceti kalendářních dnů se zohledňuje pro účely hromadného propouštění. Jedná se pouze o taková skončení pracovních poměrů, k nimž došlo z podnětu zaměstnavatele na základě důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm a) až c) ZP, tj. z organizačních důvodů výpovědí nebo dohodou. Pokud v období třiceti kalendářních dnů dojde ke skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele na základě jiného důvodu, než jsou organizační důvody, nebo z podnětu zaměstnance, do stanoveného počtu se tyto zaměstnanci nezapočítávají. Myslím si, že se však do stanoveného počtu započítají ti zaměstnanci, kteří mají uzavřen vedlejší pracovní poměr, jestliže s nimi zaměstnavatel rozváže tento pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z organizačních důvodů, protože v § 52 odst. 1 první věta ZP se mluví o „skončení pracovních poměrů“ a nevylučuje se tedy jeho aplikace na vedlejší pracovní poměr. Ani v § 70b ZP není § 52 ZP vyloučen z použití na vedlejší pracovní poměr. Srov. obdobně Viz Kubíková, M. a kol.: Zákoník práce po novele s účinností od 1.1. 2001, Sondy, s.r.o., Praha, 2000, s. 100.

¹³³ Obsah písemné informace není ZP stanoven. Z uvedených informací by však mělo být, dle mého názoru, minimálně zřejmé, jaká opatření, na základě nichž může dojít k propuštění většího počtu zaměstnanců hodlá zaměstnavatel uskutečnit, jakého počtu zaměstnanců se tato opatření mají týkat a v jakém časovém období mají navrhovaná opatření nastat.

¹³⁴ Pokud u zaměstnavatele není ustaven nebo nepůsobí příslušný odborový orgán ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v § 52 odst. 2 až 4 ZP vůči každému zaměstnanci, kterého se hromadné propouštění týká (§ 52 odst. 5 ZP).

Jednání je zaměstnavatel povinen poskytnout příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců potřebné informace a podklady.

ZP nestanoví žádnou lhůtu v níž, by měl zaměstnavatel projednat s příslušným odborovým orgánem nebo radou zaměstnanců hromadné propouštění. Není ani stanovena sankce za neinformování odborového orgánu či rady zaměstnanců dle § 52 odst. 2 ZP.¹³⁵

a) Účast úřadu práce při hromadném propouštění

Vzhledem k tomu, že propuštění většího množství zaměstnanců v určitém časovém období (tj. třicet kalendářních dnů) může zásadním způsobem ovlivnit situaci na trhu práce v daném regionu, je nezbytné, aby příslušný pracovní úřad byl o této situaci náležitě informován.

Proto je zaměstnavatel povinen o zamýšlených organizačních opatřeních, v jejichž důsledku má dojít k propuštění stanoveného počtu zaměstnanců, uvědomit nejen příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců, ale současně také příslušný úřad práce. Pak bude moci v časovém předstihu připravit potřebná opatření pro umísťování uvolněných zaměstnanců.

Zaměstnavatel musí informovat úřad práce zejména o důvodech organizačních opatření (např. změna výrobního programu, zastavení části neefektivní výroby apod.), o celkovém složení zaměstnanců (tj. o počtu zaměstnanců zaměstnávaných v daném okamžiku u zaměstnavatele celkem, o počtu zaměstnanců, jichž se má propuštění dotýkat a o jejich struktuře, tedy především o jejich dosažené kvalifikaci, délce zaměstnání, věkovém složení apod.).

Dále musí zaměstnavatel informovat o období, v jehož průběhu dojde ke skončení pracovních poměrů, tj. o předpokládaném termínu ukončení pracovních poměrů v návaznosti na účinnost organizačních opatření, nebo časový rozvrh jednotlivých kroků, pokud má k propuštění dojít postupně.

Nezbytnou součástí této informace je sdělení zaměstnavatele o zahájení jednání¹³⁶) se zástupci zaměstnanců.

¹³⁵ Možným trestem je oprávnění orgánu kontroly, kterým je příslušný úřad práce, uložit zaměstnavateli za zaviněné porušení povinnosti stanovených ZP pokuty dle z.č. 455/2004 Sb..

¹³⁶ Pro jednání zaměstnavatele a příslušného odborového orgánu nebo rady zaměstnanců o otázkách hromadného propouštění stanoví ZP minimální délku doby jednání třicet kalendářních dnů, před tím, než budou doručeny výpovědi dotčeným zaměstnancům. Doba vymezená pro jednání může být samozřejmě delší, nesmí však být

Jedno vyhotovení písemné informace musí dle § 52 odst. 3 ZP, in fine, zaměstnavatel doručit příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců.

Pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele¹³⁷ (§ 52 odst. 4 ZP) příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.¹³⁸

b) Hromadné propouštění u zaměstnavatele, na něhož byl prohlášen konkurz nebo povoleno vyrovnání.

Důsledkem prohlášení konkurzu dle z.č. 328/1991 Sb na zaměstnavatele jsou zpravidla organizační změny jeho struktury, přičemž tyto změny jsou zpravidla prováděny propouštěním většího množství zaměstnanců nebo všech zaměstnanců.

Zaměstnavatel (správce konkurzní podstaty) je i v tomto případě (pokud jsou splněny podmínky stanovené ZP) povinen zahájit proceduru jednání o otázkách hromadného propouštění.

Zákonodárce však zakotvil v § 52 odst. 4 a 5 ZP odlišný režim platící pro takového zaměstnavatele:¹³⁹

1. Zaměstnavatel, na něhož byl prohlášen konkurz nebo povoleno vyrovnání není povinen (§ 52 odst. 4 ZP, in fine) doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo radou zaměstnanců, ledaže by o to požádal. ZP vychází zřejmě z premisy, že příslušný úřad práce je o situaci u zaměstnavatele dostatečně informován, protože podle zákona č. 328/1991 Sb., o konkurzu a vyrovnání, v platném znění, (srov. § 4 odst. 6 a § 13 odst. 4, první věta, cit. zákona) je soud povinen neprodleně vyzumět úřad práce nejen o podání návrhu na prohlášení konkurzu, ale rovněž mu musí doručit usnesení o prohlášení konkurzu na zaměstnavatele.

v žádném případě kratší, než stanoví zákon. Podmínkou uskutečnění organizačních opatření, v jejichž důsledku má dojít k uvolnění stanoveného počtu zaměstnanců, není kladný výsledek jednání (dosažení shody), a proto bude o okamžiku ukončení jednání, dle mého názoru, v praxi nejspíš rozhodovat zaměstnavatel. Procedura projednání otázek hromadného propouštění se pak uzavírá konečným rozhodnutím zaměstnavatele o propuštění zaměstnanců v důsledku organizačních opatření.

¹³⁷ Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy úřadu práce (dle § 52 odst. 7 ZP).

¹³⁸ K diskutabilní možnosti zaměstnance prohlásit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá srov. Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 160.

¹³⁹ Kubíková, M. a kol.: Zákoník práce po novele s účinností od 1.1. 2001, Praha, 2000, Sondy, s.r.o., s. 104.

2. V § 52 odst. 6 ZP je zakotvena další výjimka, která se týká prodloužení pracovního poměru hromadně propouštěných zaměstnanců. Pracovní poměry hromadně propouštěných zaměstnanců, tedy skončí vždy po uplynutí „řádné“, tj. tří měsíční výpovědní doby, i když si příslušný úřad práce vyžádal dle § 52 odst. 4 ZP zaslání písemné informace a tato zpráva mu byla doručena později.

7. Výpověď dle § 46 odst. 1 písm. d) ZP

Výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce se dotýká zdravotního stavu zaměstnance. Výpověď je možno učinit, pokud pozbyl zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Použití tohoto výpovědního důvodu předpokládá posudek nebo rozhodnutí lékaře (nikoliv pouze doporučení) nebo uvedených orgánů¹⁴⁰. V době dání výpovědi musí příslušný posudek být již vydán, nestačí pouze požádat o jeho vydání. Zanedbání této povinnosti nelze v případě sporu nahradit a to ani znaleckým posudkem. Podle zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu § 21, vydává lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci kompetentní ošetřující lékař. Podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, vydávají posudky o zdravotním stavu zaměstnance lékaři příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Rozhodnutí o přiznání invalidního nebo částečného invalidního důchodu není samo o sobě důvodem k uplatnění tohoto výpovědního důvodu.

¹⁴⁰ Krajský soud v Ostravě, 16 Co 398/95 [PrRo. 96, 6: 290], Předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. d) ZPr je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy (není jen dočasná).

8. Výpověď dle § 46 odst. 1, písm e) ZP

„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, lze 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.“

Výpověď pro „*nesplňování, bez zavinění zaměstnavatele, požadavků pro řádný výkon práce*“ patří k jedněm z nejobtížnějších výpovědních důvodů.

Zaměstnavatel musí uvést, v čem spočívá nesplňování požadavků na výkon práce, jedná se totiž o abstraktní právní pojem, který vyžaduje od zaměstnavatele bližší konkretizaci¹⁴¹, přičemž by mělo být zaměstnavatelem předem stanoveno, o jaké požadavky se na konkrétním pracovišti pro konkrétního zaměstnance jedná, i když to není podmínkou, neboť se může jednat i o požadavky, které jsou obecně známé a kladené na výkon určitého zaměstnání.¹⁴² Zaměstnavatel je povinen subsumovat skutkové okolnosti pod daný právní pojem a označit jej jako „*nesplňování požadavků na řádný výkon práce*“. Jedná se o právní kvalifikaci skutkového děje, kterou autor výpovědi nemůže pominout¹⁴³.

Požadavky na řádný výkon práce mohou být nejrůznějšího charakteru a jejich vymezení není dáno právními předpisy jako u předpokladů k výkonu práce. Požadavky na výkon práce stanoví v rámci své dispoziční pravomoci zaměstnavatel.

Platná právní úprava tedy rozlišuje ve výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem podle ustanovení § 46 odst. 1 písm.e) ZP následující výpovědní důvody:

¹⁴¹ V roce 1968 vyslovil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 29.6. 1968, sp. zn. Cz 229/67, publikovaném ve Sbírce soudních rozhodnutí a sdělení č. 5, rok 1969, na s. 271 tento názor.

¹⁴² Stanovisko Rc 15/78. Nejvyšší soud SSR uvedl, že „tyto požadavky (na rozdíl od předpokladů) mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popřípadě z pracovních příkazů vedoucího pracovníka, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Požadavky ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce se tedy rozumějí jiné skutečnosti, než které vyplývají z předpokladů ve smyslu téhož ustanovení a mohou se dotýkat (podle druhu vykonávané práce nebo zastávané funkce) nejen zvláštních odborných znalostí, ale i občanské angažovanosti, organizačních schopností, morálně politických kvalit pracovníka (pokud ovšem nejde o předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce) apod.“ Pozdější judikatura již ovšem nejde o předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce) apod.“ Pozdější judikatura již ovšem nejde o předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce) apod.“ Pozdější judikatura již ovšem nejde o předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce) apod.“ Pozdější judikatura již ovšem nejde o předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce) apod.“

¹⁴³ Srov. David, L.: Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru?, Právo a zaměstnání č. 7-8, rok 1997, ročník, s. 7.

1. Výpovědní důvod nesplňování předpokladů
2. Výpovědní důvod nesplňování požadavků, které nespočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích
3. Výpovědní důvod nesplňování požadavků, které spočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích

Výpovědní důvod pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce pracovníkem nebo nesplňování bez zavinění organizace požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce; byl do zákona č. 65/1965 Sb, ve znění pozdějších předpisů, zařazen novelou č. 20/1975 Sb, která nabyla účinnosti dne 1.7. 1975. Tato novela zákoníku práce nahradila dřívější výpovědní důvod označovaný jako nezpůsobilost pracovníka plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, protože nesplňuje požadavky kladené na práci, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce bez zavinění organizace.

a) Předpoklady pro výkon práce stanovené právními předpisy

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 20/1975 Sb. ponechala již dříve stanovené nesplňování předpokladů za výpovědní důvod k rozvázání pracovního poměru organizací. Upřesnila jej však tak, že jde o nesplňování takových předpokladů, které jsou pro výkon práce stanovené právními předpisy. Požadavek, aby předpoklady pro výkon práce byly stanoveny právními předpisy, nebyl v původní úpravě podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce obsažen. Přesto byl takto již před touto novelou zákoníku práce v praxi soudů vykládán, a tak tato soudní praxe ovlivnila nyní platnou právní úpravu.

Předpokladem pro výkon práce je tedy stanovení určité kvalifikace či vlastností zaměstnance, které jsou stanoveny právními předpisy. Soudy přitom řešily otázku, zda jsou právními předpisy i vnitřní pracovní řády zaměstnavatele, a co lze obecně považovat za právní předpis pro účely § 46 odst. 1 písm. e) ZP. V rozhodnutí sp. zn. 5 Cz 52/76 dospěl Nejvyšší soud ČSR k závěru, že pracovní řád je právním předpisem ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce. To bylo v souladu s již uvedenými společnými závěry Nejvyššího soudu ČSSR, Nejvyššího soudu ČSR a Nejvyššího soudu SSR uveřejněnými pod č. 51/1975 Sběrky soudních

rozhodnutí a stanovisek. Podle těchto závěrů je zcela nepochybné, že pracovní řád vydaný nadřízeným orgánem pro organizace jimi řízené, který byl jako právní předpis oznámen ve Sbírce zákonů, je právním předpisem. Po určitou dobu judikatura v této věci kolísala mezi vymezením širším a užším.¹⁴⁴ Nakonec se judikatura přiklonila k širšímu výkladu pojmu právní předpis.¹⁴⁵ Za právní předpis lze tedy považovat jak obecně závazné právní předpisy, rozhodnutí státních orgánů¹⁴⁶, tak i vnitřní předpisy zaměstnavatele různé právní povahy. Předpoklady by se však měly týkat vlastností zaměstnanců nutných pro výkon práce, které mají oporu v ustanoveních zákonů, případně prováděcích právních předpisů k nim, které dále rozvádějí vnitřní předpisy zaměstnavatelů pomocí delegace, či rozhodnutí taktéž pramenící ze zákonů a prováděcích předpisů. Jinak by ztratila opodstatnění úprava možnosti stanovení požadavků pro výkon práce zaměstnavatelem, kdy požadavky nemusejí mít přímou oporu v zákoně.

b) Požadavky na výkon práce, které nespočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích

Je tedy třeba vymezit, co vlastně může být požadavkem na řádný výkon práce, a co je požadavkem na řádný výkon práce.

Nejpodstatnější charakteristikou požadavků na řádný výkon práce je především jejich faktická povaha, pro kterou v mnoha případech nelze najít oporu v právním předpise jakékoliv právní povahy a závaznosti. Požadavky na výkon práce

¹⁴⁴ Soudy v ČSR se zabývaly také otázkou, zda za právní předpis ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce lze považovat i takové předpisy, které nebyly uveřejněny nebo oznámeny ve Sbírce zákonů; Krajský soud v Českých Budějovicích uvedl v rozboru rozhodování soudů Jihočeského kraje, že soudy tohoto kraje vycházejí z toho, že za právní předpisy ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce lze považovat jen předpisy uveřejněné nebo oznámené ve Sbírce zákonů. Naproti tomu krajský soud v Ústí nad Labem uvedl v rozboru rozhodování soudů Severočeského kraje, že za právní předpisy ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce je třeba považovat i předpisy ve Sbírce zákonů nepublikované ani neregistrované, např. předpisy stanovící některé kvalifikační předpoklady pro zastávání určitých funkcí (mzdové předpisy a tarifně kvalifikační předpoklady).

¹⁴⁵ Nejvyšší soud ČSR ve své zprávě o průzkumu a zhodnocení rozhodování soudů ČSR ve věcech skončení pracovního poměru (Cpj 42/76) k tomu uvedl, že se zmíněným úzkým výkladem pojmu právní předpis nelze souhlasit a že naopak je třeba přisvědčit uvedenému širšímu výkladu tohoto pojmu. To je v souladu se společnými závěry Nejvyššího soudu ČSSR, Nejvyššího soudu ČSR a Nejvyššího soudu SSR (uveřejněnými pod č. 51/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek), podle nichž je zapotřebí považovat za právní předpis ve smyslu § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce také takový pracovní řád, který nebyl uveřejněn ani oznámen ve Sbírce zákonů.

¹⁴⁶ Ve věci sp. zn. 6 C 590/76 okresního soudu v Banské Bystrici soud shledal, že pracovnice nesplňuje předpoklady pro výkon práce sjednané pro funkci hmotně odpovědné pracovnice, když jí byl kromě jiného pravomocně uložen zákaz činnosti vykonávat funkci hmotně odpovědné pracovnice v socialistickém sektoru na dobu pěti let.

mají často obsah čerpající z mimoprávních norem, kdy právní předpisy stanoví pro tyto mimoprávní normy pouze krajní ohraničení. Dle důvodové zprávy k zákonu č. 20/1975 Sb. je zařazením tohoto ustanovení do ZP umožněno zaměstnavateli stanovit určité požadavky na zaměstnance, které povedou ke zkvalitňování pracovních kolektivů. Úmyslem zákonodárce tedy v roce 1975 bylo, aby si mohl zaměstnavatel sám určit jaké vlastnosti by měl mít jeho zaměstnanec, když tyto určité vlastnosti pro konkrétního zaměstnance nepožaduje právní předpis či určité vlastnosti jsou obecně známé pro určitý druh pracovního poměru. Cílem stanovení určitého požadavku je však především odborné zkvalitnění práce vykonávané zaměstnancem, může jim být i přiblížení zaměstnance morálním a jiným vlastnostem, neplynoucím nutně z právních předpisů, a které jsou danou společností považovány za normu¹⁴⁷, kterou by měl zaměstnanec navenek splňovat při výkonu určité práce. Odborné zkvalitnění a zvýšení kvalifikace, neupravené předpoklady pro výkon práce, a zlepšení obecně lidských vlastností, které jsou případně nutné při vystupování zejména vně zaměstnavatele¹⁴⁸, a které často utvářejí obraz konkrétního zaměstnavatele, jsou tedy vlastním *raison d'être* ustanovení § 46 odst. 1 písm. e). Požadavkem tedy nemůže být požadavek, který nevede či vést nemůže k výše uvedenému.

Požadavkem ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) ZP může tedy být pouze zkvalitnění zaměstnance odborné či osvojení těch vlastností, které jsou vhodné a nutné pro výkon určité práce dle požadavků zaměstnavatele¹⁴⁹.

¹⁴⁷ Za takové požadavky byly v době novely považovány i požadavky politické, které by měl určitý pracovník splňovat jako zaměstnanec určité organizace. Dnes by takové požadavky mohly kolidovat s ustanoveními Listiny základních práv a svobod, zejména obecným požadavkem nediskriminace. Krajský soud v Ostravě uvedl v rozboru rozhodování soudů Severomoravského kraje, že požadavkem, který je nezbytnou podmínkou pro výkon práce, je nejen požadavek odborného rázu, pokud nejde o předpoklad podle právního předpisu), ale i požadavek politickomorální, a to zejména u vedoucích pracovníků.

¹⁴⁸ Ve věci sp. zn. 18 C 21/76 městského soudu v Košicích považoval soud za nesplňování požadavků pro řádný výkon práce jednání pracovnice, která se k ostatním pracovníkům organizace a k pracovníkům organizací řízených zaměstnavatelskou organizací chovala zcela nevhodně a osvojovala si ji nepatřičí pravomoc.

Ve věci sp. zn. 8 C 28/76 okresního soudu v Rimavské Sobotě shledal soud za nesplňování požadavků pro řádný výkon práce pracovníka výboru lidové kontroly nadměrné požívání alkoholických nápojů, vyvolávání nedorozumění na pracovišti pod vlivem alkoholu a osočování vedoucích pracovníků, které nepříznivě působilo nejen na spolupracovníky, ale i na občany, s nimiž pracovník přicházel do styku.

¹⁴⁹ Nejvyšší soud SSR uvedl k tomuto výpovědnímu důvodu, že požadavky ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce se tedy rozumějí jiné skutečnosti, než které vyplývají z předpokladů ve smyslu téhož ustanovení a mohou se dotýkat (podle druhu vykonávané práce nebo zastávané funkce) nejen zvláštních odborných znalostí, ale i občanské angažovanosti, organizačních schopností, morálně politických kvalit pracovníka (pokud ovšem nejde o předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce) apod. Organizace, která použila ke skončení pracovního poměru tohoto výpovědního důvodu, musí v

Dalším pojmovým znakem požadavku, který je nezbytný pro řádný výkon práce je jeho trvalost v čase. Nemůže se jednat o požadavek, který je nesplňován pouze ojedinele.

Bude se samozřejmě jednat o okolnosti případu, v kterém došlo k nesplnění požadavku.¹⁵⁰ Výpovědní důvod nesplňování požadavků ovšem musí trvat v době učinění výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.¹⁵¹

Dále pak musí jít o požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou řádného výkonu práce.¹⁵² Za řádný výkon práce je možno považovat takový výkon práce, který odpovídá a je v souladu s právními předpisy, jak je vymezuje pracovní právo a konstantní judikatura v této věci. Čili především je možno za řádný výkon práce považovat takový výkon práce, který respektuje § 73 ZP a zaměstnanec plní základní povinnosti tam stanovené a výkon práce, který přináší zaměstnavateli materiální i imateriální prospěch. Ostatní předpisy vydávané zaměstnavatelem (pracovní řády, vnitřní směrnice, pokyny vedoucích zaměstnanců atp.) pramení především z rozvedení a konkretizování základních povinností § 73 ZP a prováděcích předpisů k ZP, za řádný výkon práce je samozřejmě nutno považovat i bezpečný výkon práce, tj. v souladu s bezpečnostními předpisy pracovního a správního práva. Konečně řádným výkonem práce je provádění práce dle norem obecně závazných předpisů z jiných právních odvětví vztahujících se na výkon určité práce. Čili musí být splněna podmínka příčinné souvislosti mezi nesplněním požadavku a narušením výkonu práce, který se v konkrétním případě stane nikoli řádným a nesplňování požadavku objektivně brání řádnému výkonu práce.

případném sporu o určení neplatnosti výpovědi zahájeném k návrhu pracovníka dokázat, že jde o požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou řádného výkonu práce (stanovisko Rc 15/78).

¹⁵⁰ Podle společných závěrů Nejvyššího soudu ČSSR, Nejvyššího soudu ČSR a Nejvyššího soudu SSR (uverejněných pod č. 51/1975 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek) lze předpokládat, že o nesplnění požadavků, které jsou nezbytné pro řádný výkon práce pracovníka, půjde většinou při nesplnění takových požadavků, které jsou trvalejšího charakteru. Ojedinele jejich nesplňování nebude totiž (s výjimkou zvláštních případů) zpravidla takové intenzity, aby odůvodňovalo použití tohoto výpovědního důvodu (stanovisko Rc 15/78).

¹⁵¹ V Rc 38/79 uvedl NS ČSR: "Nelze totiž vyloučit, že výpovědní důvod spočívající v nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo v nesplňování požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, bude dán, i když bude trvat delší dobu. Proto však nelze upravit zaměstnavatelské organizaci oprávnění, aby sama rozhodla, že již nebude déle vyčkávat, a učinila potřebné závěry. Je ovšem nutné, aby použitý výpovědní důvod trval v době výpovědi. Pokud se tento důvod vztahuje také k předcházejícímu období, musí být i za toto období předmětem posouzení soudu, jestliže v takovém rozsahu byl organizací uplatněn."

¹⁵² Rc 15/78.

S tímto souvisí i další podmínka požadavku na řádný výkon práce, a to jeho nezbytnost pro řádný výkon práce, která je propojena při případné výpovědi s určitým stupněm intenzity nesplňování požadavku, která souvisí s trvalostí v čase (viz. výše).

Ojedinelé nesplnění požadavku nenaplní takovou intenzitu¹⁵³, která by musela nutně vést k ukončení pracovního poměru zaměstnance. Intenzita nesplňování požadavku je předmětem posouzení zaměstnavatele a soudu v případném sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Mělo by se jednat o takovou intenzitu, která opravňuje zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem a rozvázání pracovního poměru výpovědí jako závažné opatření ze strany zaměstnavatele, které se dotýká zaměstnance je přiměřeným opatřením vzhledem k stupni intenzity nesplňování požadavku. Čili požadavek musí být takovým požadavkem, aby jeho význam pro zaměstnavatele byl takové závažnosti, aby se stal nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce.

Konečně se musí jednat o požadavek, který lze vůbec spravedlivě na zaměstnanci požadovat. Musí tedy jít o požadavek, který je objektivně zaměstnancem splnitelný a je žádoucí při výkonu práce zaměstnance. Nelze tedy stanovit požadavky, které jsou šikanozního charakteru a vedou ke zneužití práv zaměstnavatele.

9. Výpověď dle § 46 odst. písm. f ZP

ZP stanoví, že jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze

¹⁵³ Obvodní soud pro Prahu 6 ve věci sp. zn. 5 C 244/75. Jako výpovědní důvod bylo uvedeno nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon práce palubní průvodčí a dále, že pracovnice nesplňuje bez zavinění organizace požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce palubní průvodčí. Výpověď byla konkretizována tak, že v průběhu své činnosti žalobkyně projevovala zvýšenou vznešlost. Tento povahový rys byl příčinou řady konfliktů se spolupracovnicí, orgány pasové kontroly a v poslední době i dalšími pracovníky Československých aerolinií. Ve výpovědi se dále uvádí několik případů konfliktních situací vyvolaných žalobkyní. Obvodní soud žalobu zamítl, Městský soud v Praze k odvolání žalobkyně žalobě o neplatnost výpovědi vyhověl (sp. zn. 16 Co 51/76) s odůvodněním, že chování žalobkyně nevybočovalo z mezí normálního společenského vystupování a že organizace až dosud nevyvozovala z některých konfliktních situací žalobkyní vyvolaných (některé již byly v roce 1974) žádné důsledky, zejména ji ponechávala i nadále ve funkci letušky. Ke stížnosti pro porušení zákona Nejvyšší soud ČR rozsudkem sp. zn. 5 Cz 52/76 rozsudek městského soudu zrušil a vyslovil závěr, že skutkové vylíčení výpovědního důvodu naplňuje podstatu nesplňování předpokladů, neboť podle ustanovení § 2 bod 7 Pracovního řádu pro pracovníky československého civilního se vyžaduje, aby palubní průvodčí mimo tam předepsané kvalifikační předpoklady měla příjemný estetický vzhled a vhodné společenské vystupování. Specifický předpoklad vhodného společenského vystupování je tedy předpokladem pro výkon sjednané práce.

čít zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozomen na možnost výpovědi.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň je jednou ze základních povinností zaměstnance, avšak pracovněprávní předpisy nikdy nestanoví, co znamená pracovní kázeň a její porušení. Pracovní kázeň je možné definovat jako dodržování povinností, vyplývajících z pracovního poměru a uložených zaměstnanci.

a) Pracovní kázeň

Jak naznačeno výše pojem pracovní kázně není přesně definován v pracovněprávních předpisech, pojem je definován právní naukou a především judikaturou. Pojem pracovní kázně má svůj legislativní počátek počátek ve Všeobecném zákoníku občanském z roku 1811. Všechny náležitosti týkající se pracovní kázně byly zakotveny v ustanovení § 1153 Základním předpokladem pracovní kázně byla povinnost konat práci odpovídající smluvnímu závazku. Zaměstnaný musel konat podle nařízení daných mu zaměstnavatelem (nebo jeho zástupcem), pokud se ovšem tato nařízení týkala práce a nebo pořádku na pracovišti. Z toho sice vyplývalo oprávnění práce řídit, ale přitom mohl vyžadovat pouze práce smluvené, obvyklé, případně přiměřené. Ze zaměstnavatelova práva řídit práci se dovozovala zaměstnancova povinnost poslušnosti, přičemž zaměstnanec nebyl oprávněn zkoumat zaměstnavatelovy příkazy co do nutnosti, případně účelnosti. Způsob, čas a místo služeb závisely na ujednání smluvním. Pokud nebylo nic k tomuto ujednáno, bylo považováno za oprávněné požadovat služby přiměřené. O přiměřenosti rozhodovaly v první řadě místní zvyklosti.¹⁵⁴ Tedy Všeobecný zákoník občanský 1811 nedefinoval přesně pojem pracovní kázně, stejně tak i následující úpravy. V předchozí úpravě ZP platné k 31.1.1991 (3/1991 Sb) v § 78 odstavec 1 umožňoval ZP vedoucímu pracovníkovi organizace ukládat za porušení pracovní kázně tzv. kárná opatření. Kárná pravomoc byla vložena do rukou vedoucího pracovníka, ale pouze toho, který stál v čele samostatného právního subjektu. Tato pravomoc byla ex lege spojena s výkonem jeho vedoucí funkce a byla tedy zároveň položkou nedílně rozšiřující povinnosti spadající do pracovní kázně. Jiní

¹⁵⁴ Rouček F a kol.- Komentář k Československému zákoníku Občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi (Právnícké knihkupectví a nakladatelství V.Linhart v Praze 1935

vedoucí pracovníci než vedoucí organizace mohli ukládat kárná opatření pouze na základě zmocnění, protože kárná pravomoc svědčila pouze vedoucímu organizace. Vedoucími pracovníky byli podle § 9 odstavce 3 ZP ti, kteří byli pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení, statutární orgány a vedoucí organizačních útvarů. Tedy všichni ti, kteří jsou oprávněni stanovovat a ukládat podřízeným pracovníkům pracovní úkoly, organizovat řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim za těmi účely závazné pokyny. V mnoha organizacích existovaly tak zvané kárné komise, ale ty byly pouze pomocným orgánem pracovníka oprávněného ukládat kárná opatření ať již ex lege, nebo na základě zmocnění. Taková komise mohla být pověřena k přípravě podkladů, přešetření určitých skutečností, vyslechnutí svědků nebo i jiných osob. Nikdy však nemohla rozhodovat o uložení kárného opatření. Vedoucí organizace měl k dispozici několik způsobů zmocnění k ukládání kárných opatření pro jiné pracovníky. Může se jednat o písemné pověření podle § 9 odstavec 2 Zákoníku práce nebo toto zmocnění vyplývá přímo z organizačních předpisů na základě § 9 odstavec 1, který stanoví rozdělení kárné pravomoci v závislosti na organizačním řádu nebo na podnikových organizačních směrnících atd. Takováto zmocnění měla zpravidla charakter trvalého organizačního opatření, ale mimo to zde však stále ještě zůstávala možnost zmocnění ad hoc. V případě porušení pracovní kázně vedoucím organizace, mu ukládal kárné opatření orgán bezprostředně nadřízený. V případě, že rozhodčí komise, která tehdy byla příslušná k rozhodování na místo dnes obvyklého soudu, zrušila kárné opatření neměl vedoucí organizace možnost zmocnit k rozhodnutí někoho jiného, ale musel tak učinit osobně do 15 dnů od rozhodnutí komise o zrušení opatření, přičemž byl vázán právním názorem rozhodčí komise. Dodržení zákonných ustanovení zejména § 78 odstavce 1 Zákoníku práce bylo třeba zkoumat z hlediska dodržení všech formálních náležitostí. Pracovníkovi podle zákona mohl zaměstnavatel uložit kárná opatření.^{155 156} Výše uvedená úprava byla zrušena z důvodu politických změn z roku 1989, kdy je z důvodu právní jistoty a transparentnosti žádoucí, aby o otázkách porušování pracovní kázně rozhodoval zejména soud.

¹⁵⁵ 1 důtka 2 veřejná důtka 3 snížení popřípadě odnětí prémie nebo odměn nebo jiných složek mzdy vyjadřujících osobní ohodnocení a to na dobu až tří měsíců 4 převedení na méně placenou práci na dobu až tří měsíců, popřípadě snížení základního platu nebo funkčního platu až o 10 % na dobu až tří měsíců

¹⁵⁶ Navrátil O. a kol., Rukověť pro rozhodčí komise, Práce, 1978

Platná právní úprava ZP vychází ze souboru určitých práv a povinností, jejichž dodržování je pracovní kázní. Pracovní kázeň je tedy ztotožněna se souborem povinností či vyplývá z jejich porušení, které jsou demonstrativně stanoveny v § 73 ZP - a) pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci, b) plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly, c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni, d) 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 zaměstnavatel. Povinnost pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, v sobě zahrnuje povinnost plnit pracovní úkoly ve stanoveném rozsahu a dosahovat náležité jakosti práce. Vyjádření této povinnosti přihlíží k subjektivním podmínkám jednotlivého pracovníka. Je-li zaměstnanec (vinou zaměstnavatele) na místě, na které nestačí svými znalostmi nebo schopnostmi a v důsledku toho trvale neplní pracovní úkoly co do množství nebo kvality, neporušuje tímto pracovní kázeň a nemůže tedy být za to postižen. Povinnost plnit pokyny nadřízených zahrnuje plnění pokynů daných jednotlivě i pokynů hromadných. Nejde však o pokyny s charakterem obecně závazného právního předpisu. Z užití pojmu pokyn či příkaz vyplývá, že zaměstnanec musí být vždy s jeho obsahem seznámen (nebo musí být o něm uvědomen a musí mu být dána možnost se s ním seznámit).

Povinnosti mohou tedy být zaměstnanci ukládány následujícím způsobem:

1. právními předpisy - zejména zákoníkem práce a prováděcími předpisy k němu,
2. vnitřními předpisy zaměstnavatele - zejména pracovním řádem,
3. pracovní smlouvou, popřípadě jinou smlouvou,
4. závaznými pokyny (příkazy) vedoucích zaměstnanců.

Porušení pracovní kázně je tedy porušení úkolů uložených zaměstnanci zaměstnavateli postupem výše uvedeným. Porušením pracovní kázně však může být i zaviněné porušení povinností při výkonu jiné činnosti pro zaměstnavatele, která je konána z vlastní iniciativy nebo při konání jiné práce pro zaměstnavatele, která neplyne z obsahu pracovní smlouvy (sjednaného druhu práce), přičemž už i konání

takové práce z vlastní iniciativy či mimo sjednaný druh práce může být dle okolností posouzeno jako porušení pracovní kázně.¹⁵⁷ Koná-li zaměstnanec práci z vlastní iniciativy, musí bezpodmínečně pečlivě dodržovat právní předpisy a povinnosti uložené pro výkon práce, kterou koná z vlastní iniciativy. Porušením pracovní kázně nemůže být porušení povinností, které mu stanovil zaměstnavatel pro chování v mimopracovní době, neboť se nejedná o porušení povinností při plnění pracovní činnosti nebo v přímé souvislosti s ní, ale může se jednat o nesplňování požadavků pro výkon práce.¹⁵⁸

b) Povinnosti stanovené zákoníkem práce a prováděcími předpisy

Povinnosti stanovené právními předpisy jsou především povinnosti stanovené ZP v § 35 odst. 1 písm. b), § 73, § 74 a § 135 odst. 3. V § 35 odst. 1 písm. b) ZP, kde jsou obsaženy základní povinnosti, vyplývající z pracovního poměru. Jde o povinnost konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň. § 73 je demonstrativním výčtem dalších základních povinností, jejichž neplnění je porušením pracovní kázně se všemi z toho vyplývajícími důsledky. Vedoucí zaměstnanci musejí navíc dodržovat povinnosti uvedené v § 74 ZP. Základní povinnosti zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou stanoveny v § 135 odst. 3 ZP.

c) Povinnosti ve vnitřních předpisech zaměstnavatele a pracovní smlouvě

Vnitřní předpisy mohou ukládat další povinnosti pouze v rámci platných právních předpisů a jiné zaměstnancům ukládat nemohou. Jedná se zejména o pracovní řád, který je judikaturou definován jako právní předpis. Pracovní řád je významným dokumentem, který blíže rozvádí v souladu s právními předpisy ustanovení zákoníku práce podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele (§ 82 odst. 2 ZP). V § 73 odst. 2 jsou uvedeni zaměstnavatelé, kteří musí vydat pracovní řád. Pracovní řád je pramenem práva v rámci zaměstnavatele. Zákon mu

¹⁵⁷ Vrchní soud v Praze sp.zn. 6 Cz 25/92, Právní rádce č.6/1995, str. 247.

¹⁵⁸ Nejvyšší soud ČR sp.zn. 21 Cdo 1628/2000.

přisuzuje vysokou právní autoritu mezi vnitřními předpisy zaměstnavatelského subjektu. Proto ustanovení § 82 zákoníku práce obsahuje konkrétní pravidla pro vydání pracovního řádu, stanoví jeho závaznost, nabytí účinnosti, požadavek na vyhlášení, veřejnou přístupnost pro zaměstnance a seznámení zaměstnanců s ním. Povinnost seznámit s pracovním řádem nově nastupující zaměstnance je zaměstnavateli uložena v ustanovení § 35 odst. 2 ZP. Vzhledem k významu pracovního řádu je dáno příslušnému odborovému orgánu právo předchozího souhlasu s jeho vydáním (což je nutné vztáhnout analogicky i na každou změnu jeho obsahu), a to pod sankcí neplatnosti. Odbory tak k němu mají právo veta. To je odůvodněno významem tohoto dokumentu, zejména při konkretizaci povinností zaměstnanců a posuzování porušení pracovní kázně. Zákon jen výjimečně požaduje, aby určitá interní úprava byla obsažena výlučně v pracovním řádu - ustanovení § 85a odst. 2, § 135 odst. 4 písm. g) a § 170 odst. 3 ZP. Zaměstnavatel však musí prokázat, že zaměstnanci byli s vnitřním předpisem řádným způsobem seznámeni. Za řádné seznámení s vnitřními předpisy odpovídají příslušní vedoucí zaměstnanci. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí jejich znalost a dodržování navíc vyžadovat a kontrolovat. Povinnost řádně seznámit zaměstnance s vnitřními předpisy vyplývá z ustanovení § 35 odst. 2 ZP. Pracovní řád musí být podle § 82 ZP veřejně přístupný všem zaměstnancům.

Dále pak jsou u zaměstnavatelů vydávány různé vnitřní předpisy nazývané směrnice, řády, metodické pokyny, normy, které musí být v souladu s obecně závaznými právními předpisy a pracovním řádem.

Další povinnosti lze sjednat v pracovní smlouvě. Pracovní smlouva nemusí provádět ustanovení ZP ani pracovní řád. Plyne to z ustanovení § 29 ZP. V pracovní smlouvě jsou dohodnuty základní povinnosti a práva obou účastníků pracovního poměru. Uvádí se v ní druh práce, místo výkonu práce, může obsahovat i další ujednání, z nichž vyplývají další povinnosti, zde je dána smluvní volnost účastníků pracovního poměru, která však nesmí obcházet ZP či porušovat jeho kogentní ustanovení. Povinnosti bývají stanoveny v popisu práce či pracovní náplni. Pracovní náplň konkretizuje sjednaný druh práce a mohli bychom ji definovat jako podrobné vymezení povinností zaměstnance, vyplývajících ze sjednaného druhu práce. V rámci druhu práce může zaměstnavatel měnit obsah pracovní náplně bez

souhlasu zaměstnance.¹⁵⁹ Druh práce může být sjednán různě široce, zákoník práce to nijak neomezuje, vždy se však musí jednat o určitý soubor opakujících se činností vymezených druhově, nikoliv individuálně (§ 29 odst. 1 ZP). Pracovní náplní však nelze druh práce změnit¹⁶⁰.

d) Povinnosti stanovené závaznými pokyny

Závazné pokyny (příkazy) vedoucích zaměstnanců musí být v souladu s právními předpisy, vnitřními předpisy a pracovní smlouvou. Závazný pokyn musí vydat příslušný vedoucí zaměstnanec¹⁶¹. Zaměstnanec se během veškeré realizace základních práv a povinností z pracovního poměru podřizuje řídicí vůli zaměstnavatele - subjektu, který řídí, tj. organizuje práci. Zákoník práce podřízenost zaměstnance vyjadřuje tím, že stanoví jeho povinnost konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň (§ 35 odst. 1 písmeno b ZP). Jinou práci musí zaměstnanec konat jen výjimečně, v případech stanovených v § 37 zákoníku práce. Dodržování pracovní kázně znamená především plnění povinností, které zaměstnanci vyplývají z pracovního poměru. Povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů jsou stanoveny výše uvedenými právními předpisy jen velmi obecně (§ 73 ZP) ke konkretizaci některých z nich pak dochází v množství prováděcích předpisů podzákoného charakteru, ale konečná konkretizace zaměstnancových povinností se uskutečňuje prostřednictvím řídicí vůle zaměstnavatele., jedná se o tzv. dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Pod tímto pojmem se běžně chápe oprávnění vydávat závazné pokyny, jimiž se

¹⁵⁹ Např. v rozhodnutí 16 Co 523/1980 krajský soud v Brně vyslovil právní větu: nelze považovat za porušení pracovní kázně odmítání konání prací pracovníkem, které nevyplývají z pracovní smlouvy a jsou nad rámec písemně ujednané náplně funkce. V jiném rozhodnutí 26 E 2754/80 se hovoří o tom, že jde o ...nesplnění povinností přidělovat oprávněné práci podle pracovní smlouvy. v rozsahu, jak byl dohodnut mezi účastníky v popisu práce...)

¹⁶⁰ Nejvyšší soud ČR sp. zn. 6 Cz 3/88 stanovil, že zaměstnavatel nemůže s odkazem na pracovní náplň bez dalšího požadovat, aby zaměstnanec konal práce, jež se sjednanému druhu práce vymykají. Porušením pracovním kázně dále není, odmítne-li zaměstnanec výkon práce, kterou nemůže vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu (R 31/80).

¹⁶¹ Musí přihlídnout k věku, ke zkušenostem a duševní vyspělosti zaměstnance (viz R 69/1968).

konkretizují podmínky výkonu práce. Jménem zaměstnavatele jednájí a jeho vůlí tudíž vyjadřují ve smyslu § 9 ZP především statutární orgány. Dále pak jiní zaměstnanci zaměstnavatele v rozsahu svých funkcí, stanoveném organizačními předpisy. Je ve výlučné pravomoci zaměstnavatele určení kdo je vedoucím zaměstnancem a vůči kterým zaměstnancům bude uplatňovat řídicí pravomoc. Když je zaměstnavatelem fyzická osoba, která přímo řídí své zaměstnance splývají pojmy zaměstnavatel a vedoucí zaměstnanec. Dispoziční pravomoc je založena pracovní smlouvou a nemůže tudíž překročit její rámec ani co do subjektu, ani co do obsahu či rozsahu. Směřuje vždy dovnitř zaměstnavatele, k jeho zaměstnancům a k plnění jeho úkolů. Dispoziční pravomoc proto nemůže mít např. nadřízený orgán a to ani vůči vedoucímu zaměstnanci. Závazné pokyny Závazný pokyn je vlastně jedinou právní formou přímého řízení zaměstnanců, kterou zaměstnavatel má a může jimi konkretizovat:

- pracovní úkoly, které je zaměstnanec povinen plnit
- způsob a místo plnění pracovních úkolů
- dobu plnění pracovních úkolů

Závazný pokyn, jako konkretizace zaměstnancových povinností, je projevem dispoziční pravomoci zaměstnavatele. Musí být vydán v rámci této dispoziční pravomoci, jinak je v rozporu s právem a zaměstnanec jej nemusí uposlechnout. Správně udělený pokyn musí splňovat určité náležitosti. Právní předpisy nestanoví podmínku písemné formy pokynu. Přesto se řada zejména závažných pokynů vydává písemnou formou, aby mohla být v případě potřeby prokázána spolehlivě jejich existence a obsah. Převážně se pokyny ukládají ústně.

e) Porušení pracovní kázně zaviněně

Podmínkou použití výpovědního důvodu dle § 46 odst. 1/f je porušení pracovní kázně-povinností výše uvedených. Porušení pracovní kázně musí být vždy zaviněné¹⁶².

¹⁶² Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity (sp.zn. 21 Cdo 1236/2002, Nejvyšší soud ČR).

Vzhledem k tomu, že zavinění není v pracovním právu zakotveno a dle převážných názorů právní nauky nelze použít úpravu v zákoně občanském, je nutné vycházet z ustanovení trestního zákona, který definuje zavinění ve dvou formách:

- a) zavinění úmyslné,
- b) zavinění z nedbalosti

Stanovení hranice mezi nedbalostí a úmyslem je v praxi velice obtížné. Vyžaduje si přesné zjištění všech skutečností, rozhodných pro posouzení konkrétního porušení pracovní kázně. ZP však nepodmiňuje použití výpovědního důvodu mírou zavinění, je to dáno na posouzení zaměstnavatele¹⁶³.

f) Intenzita porušení pracovní kázně

Pro použití výpovědního důvodu dle § 46 odst. 1 písm. f musí být porušení pracovní kázně určité intenzity¹⁶⁴. Zákoník práce obsahově nedefinuje jednotlivé stupně závažnosti porušení pracovní kázně, základním interpretačním pravidlem se tak stává §8 odstavec 3 se svým odkazem na pravidla slušnosti a občanského soužití a §242 odstavec 1 písmeno a) a jeho zákaz zneužití práva. Soudní judikatura rozlišuje intenzitu porušení následujícím způsobem:

1. méně závažné porušování pracovní kázně,
2. závažné porušení pracovní kázně,
3. porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

Ustanovení § 46 odst. 1 písm. f ZP patří - jak právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.

Nejvyšší soud ČR judikoval, že zákoník práce rozlišuje, jak vyplývá z jeho ustanovení 46 odst. 1 písm. f) a § 53 odst. 1 písm. b) ZP- mezi porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, závažným porušením pracovní kázně

¹⁶³ Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě pracovníka, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění pracovníka, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností pracovníka. k důsledkům porušení pracovní kázně pro organizaci (např. Vrchní soud v Praze sp.zn. 6 Cdo 53/94).

¹⁶⁴ např. Vrchní soud v Praze sp.zn. 6 Cdo 53/94

a méně závažným porušením pracovní kázně. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru (§ 53 odst. 1 písm. b), § 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem ZP). Závažné porušení pracovní kázně je důvodem výpovědi z pracovního poměru (§ 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem ZP¹⁶⁵. Při hodnocení intenzity porušení se přihlídnou k osobě zaměstnance - zda si dosud řádným způsobem plnil pracovní povinnosti, či soustavně porušuje pracovní kázeň, neplní si své povinnosti řádným způsobem, jestli jde o mladého, nezkušeného zaměstnance, nebo naopak o zkušeného, někdy je nutné přihlídnout i k jeho duševní vyspělosti a zda jde o řadového nebo vedoucího zaměstnance; ke druhu vykonávané práce, ke vzniklé nebo případně možné škodě, k míře, intenzitě a způsobu porušení konkrétních povinností, k celkové úrovni pracovní kázně na pracovišti. Intenzita porušení pracovní kázně musí být také hodnocena z hlediska porušení povinností zaměstnavatele, pokud k nim došlo a porušení povinností zaměstnavatele je v příčinné souvislosti s porušením povinností zaměstnance.¹⁶⁶

g) Porušení pracovní kázně méně závažným způsobem

Důvod k výpovědi, jde-li o soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, je dán pouze za níže uvedených taxativních podmínek. Méně závažná porušení pracovní kázně jsou podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty za středníkem ZP důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování pracovních povinností a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.¹⁶⁷ O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O soustavné porušování pracovní kázně z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní kázně na druhé (další) tak (v takovém

¹⁶⁵ Nejvyšší soud ČR, sp.zn. 21 Cdo 1236/2002

¹⁶⁶ Nejvyšší soud ČR, sp.zn. 21 Cdo 971/2000

¹⁶⁷ Nejvyšší soud ČR sp.zn. 21 Cdo 3019/2000

časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně. Zákoník práce nestanoví, při kterém méně závažném porušení pracovní kázně je třeba zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Je tedy třeba dovodit, že zaměstnavatel musí písemně upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní kázně, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď. Je tedy možno shnout, že pro výpověď z důvodu méně závažného porušení pracovní kázně musí být splněny následující podmínky:

- a) porušení pracovní kázně méně závažným způsobem minimálně ve třech případech - nemusí jít o stejné případy porušení pracovní kázně,
- b) přiměřená časová souvislost mezi jednotlivými porušeními pracovní kázně - výkladem § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce lze dospět k závěru, že by v žádném případě nesmělo jít o delší období než šest měsíců,
- c) písemné upozornění na možnost výpovědi při dalším porušení pracovní kázně - písemné upozornění je třeba zaměstnanci předat nejpozději při méně závažném porušení pracovní kázně, které předcházelo méně závažnému porušení pracovní kázně, po kterém následovala výpověď. Zákoník práce nevyžaduje, aby po každém porušení pracovní kázně méně závažným způsobem byl zaměstnanec písemně upozomen na možnost výpovědi. Postačí pouze jedno písemné upozornění a zaměstnavatel musí prokázat, že upozornění zaměstnanci doručil.

h) Závažné porušení pracovní kázně

Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně. V tomto případě se nevyžaduje písemné upozornění, ani porušení pracovní kázně v několika případech. Zaměstnanec může obdržet výpověď bez předchozího upozornění a bez předchozího porušení pracovní kázně.

i) Porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem

Jde o porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity. Zaměstnavatel pak může pracovní poměr zrušit okamžitě, ale zákoník práce dává možnost zaměstnavateli za takové porušení pracovní kázně dát výpověď.

Pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl. Pro porušení pracovní kázně zaměstnancem v cizině, pak do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.¹⁶⁸⁾

Stane-li se v průběhu lhůty dvou měsíců uvedené v předchozí větě jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu¹⁶⁹⁾, lze, dát výpověď ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Je-li k výpovědi třeba souhlasu příslušného orgánu státní správy, nepočítá se do této lhůty doba, ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy rozhodnutí orgánu státní správy nabylo právní moci.

VII. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

a) Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů, nebo dohodou z těchž důvodů¹⁷⁰⁾, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrné ho výdělku¹⁷¹⁾¹⁷²⁾.

¹⁶⁸⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000 publikovaný v Bařák. F. a kol.: Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek II., s. 226 až 230.

¹⁶⁹⁾ Tento pojem vyložil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 24.6.1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99, publikovaný v Soudních rozhledech č. 1, 2000, s. 15.

¹⁷⁰⁾ Vedle obecně platné úpravy odstupného v ZP existovala ještě zvláštní právní úprava odstupného pro zaměstnance v hornictví. Viz vyhláška 19/1991 Sb., zrušená vyhláškou 405/2003 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci. Vztahovala se na zaměstnance, kteří se za podmínek zvláštního předpisu dlouhodobě stali nezpůsobilí k dosavadní práci.

¹⁷¹⁾ Dle § 60a odst. 2 ZP se průměrným výdělkem pro účely odstupného rozumí průměrný měsíční výdělek.

¹⁷²⁾ Úpravu vyplácení odstupné je obsažena v § 60a odst. 3 ZP.

Odstupné je jednostranné peněžité plnění poskytované zaměstnanci od uvolňujícího zaměstnavatele, které je určitou formou odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění¹⁷³ ¹⁷⁴ vedle delší tříměsíční výpovědní doby. Odstupné je v souladu s Úmluvou MOP č. 158. Novelou ZP číslo 74/1994 Sb. bylo odstupné zařazeno přímo do textu ZP. Odstupné náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru výpovědí i dohodou, pojátkem je vždy organizační změna.

Odstupné je dvojnásobkem průměrného měsíčního výdělku. V kolektivní smlouvě, popřípadě, popřípadě ve vnitřním předpisu lze odstupné zvýšit o další násobky průměrného výdělku, popřípadě stanovit další podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné. Musí se však vždy jednat o násobky průměrného výdělku. Při stanovení jiných podmínek pro poskytnutí odstupného je vždy nutné zkoumat tyto podmínky z hlediska zásad nediskriminace a rovného zacházení se zaměstnanci.

Odstupné nenáleží zaměstnanci, který koná u zaměstnavatele práci ve vedlejším pracovním poměru.¹⁷⁵ ZP v § 60c písm. a), že odstupné nenáleží zaměstnanci u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, toto ustanovení se zdá být nadbytečné, protože v tomto případě pracovní poměr nekončí.¹⁷⁶ Dále pak odstupné nenáleží zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl založen volbou nebo jmenováním, a který se funkce vzdal, byl z funkce odvolán či uplynulo jeho volební období. Zde náleží zaměstnanci odstupné pouze v případě, že po odvolání z funkce je se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr a jeho pracovní místo je zrušeno.

Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru nastoupí opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené počtem násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného podle § 60a odst. 1 ZP, je povinen vrátit zaměstnavateli odstupné nebo jeho poměrnou část.¹⁷⁷)

Zvláštní úpravu obsahuje zákon č. 312/2002 Sb o úřednících územních samosprávních celků, který stanoví další odstupné, vedle odstupného dle § 60a ZP,

¹⁷³ Srov. Štangová, V.: Nad pracovněprávními vztahy, 1997, Orac, s.r.o., s. 80.

¹⁷⁴ Srov. Štangová, K právní úpravě odstupného a odchodného, Právo a zaměstnání 5, 2001.

¹⁷⁵ V aplikační praxi se vyskytla otázka, zda náleží odstupné zaměstnanci, který dostal výpověď z důvodu §46 odst. 1 písm. c) ZP od jednoho zaměstnavatele, u něhož je v hlavním pracovním poměru, když přitom pracuje ve vedlejším pracovním poměru ještě pro jiného zaměstnavatele.

¹⁷⁶ Obdobně Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck, s. 184.

¹⁷⁷ . např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.6.1998, sp. zn. 21 Cdo 216/98, uveřejněný v časopise Soudní judikatura č. 3, 1999, III. ročník, Codex Bohemia, s. r. o., s. 101 až 106.

a to úředníkovi, s nímž územní samosprávný celek rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, vedle odstupného podle § 60a až 60c zákoníku práce náleží další odstupné ve výši a za podmínek stanovených v odstavcích 2 až 4 § 15 zákona č. 312/2002 Sb. Další odstupné tedy náleží úředníkovi, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil stanovený počet let trvání pracovního poměru. Výše dalšího odstupného činí dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 10 let pracovního poměru podle odstavce 3 § 15, trojnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 15 let pracovního poměru podle odstavce 3 § 15, čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 20 let pracovního poměru podle odstavce 3 § 15.

b) posudek o pracovní činnosti a potvrzení o zaměstnání

Ustanovení § 60 ZP upravuje povinnosti zaměstnavatele, které musí splnit v případě, že pracovní poměr skončil nebo v nejbližší době skončí. Dle ustanovení § 60 odst. 2 ZP při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci, popřípadě jinému zaměstnavateli na jeho žádost potvrzení o zaměstnání, uvést v něm zejména dobu jeho trvání, skutečnosti rozhodné pro posouzení jeho nároku na dovolenou na zotavenou a závazky zaměstnance vůči zaměstnavateli, a zda, v jaké výši, v jakém pořadí a v čí prospěch jsou prováděny z zaměstnancovy mzdy srážky, jakož i další skutečnosti stanovené právními předpisy. Pokud zaměstnavatel protiprávně nevydá zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, může odpovídat zaměstnanci za škodu.¹⁷⁸

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek¹⁷⁹), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat. Zaměstnavatel však není povinen mu jej vydat dříve, než v době

¹⁷⁸ Nesplní-li zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání (§ 60 zák. práce), odpovídá mu za škodu tím vzniklou podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu. Je 59/2003 Nejvyšší soud ČR.

¹⁷⁹ Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Štangová, V.: Nad pracovněprávními vztahy. 1997, Orac, s.r.o., s. 77.

dvou měsíců před skončením jeho pracovního poměru. Posudek o zaměstnání však nemá v praxi velký význam pro skutečnou charakteristiku vykonávané práce. Většinou, v případech, kdy si jej zaměstnanec vyžádá, je pracovní posudek psán po dohodě ve prospěch zaměstnance, či si jej zaměstnanec vypracuje sám a zaměstnavatel jej pouze podepíše. Zaměstnavatelé vedeni snahou o objektivní posouzení předchozí vykonávané práce zaměstnance používají metody dotazů (často telefonických) na práci zaměstnanců u předchozího zaměstnavatele. Tyto metody jsou samozřejmě pochybné ve světle ochrany osobních údajů i práva na soukromí zaměstnanců, protože dotazy jsou směřovány i do oblastí chráněných ústavními právy zaměstnanců. I přes tuto nevýhodu má pracovní posudek svůj význam, protože poskytuje alespoň orientační přehled o práci zaměstnance a předchozích zaměstnáních.

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání¹⁸⁰ a další písemnosti týkající se osobních údajů o zaměstnanci.

Potvrzení o zaměstnání má velký význam jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, jde totiž o důležitou formu prokázání skončení pracovního poměru včetně tzv. započítatelných nároků. Podle ustanovení § 60 odst. 4 ZP nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně je upravit. Povinnost zaměstnavatele vydat pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání (stejně jako písemnosti týkající se osobních údajů o zaměstnanci) nezávisí na výsledku soudního řízení o neplatnost skončení pracovního poměru, ani

¹⁸⁰ V potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen uvést skutečnosti stanovené § 3 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony. a) dobu, která byla zaměstnanci započtena pro účely dovolené na zotavenou, b) skutečnosti rozhodné pro posouzení nároků na dávky nemocenského pojištění, c) údaje o započítatelné době zaměstnání v I. a II. Pracovní kategorii pro účely důchodového zabezpečení za dobu před 1. lednem 1993 d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvyšší přípustné expoziční doby, e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v či prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky f) údaje o dohodě o setrvání v pracovním poměru po určitou dobu po vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia (přípravy), včetně údajů o tom, kdy tato doba skončí, byla-li tato dohoda před 1. červnem 1994 uzavřena g) údaje o výši průměrného výdělků a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na mzdové vyrovnání nebo na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.

na součinnosti zaměstnance při vypracovávání tohoto posudku, nýbrž jen na skončení pracovního poměru.¹⁸¹

VIII.

Výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může jednostranným právním úkonem-výpovědí ukončit existenci pracovního poměru (srov. § 44 odst. 1 ZP), přičemž tento právní úkon musí zásadně splňovat stejné náležitosti jako výpověď ze strany zaměstnavatele.

Na rozdíl od zaměstnavatele nemusí zaměstnanec ve výpovědi uvádět její důvod, protože jak stanoví § 51 ZP neupravuje způsob, jakým by měl zaměstnanec zaměstnavateli doručit výpověď z pracovního poměru. Výpovědní doba je dle § 45 odst. 1 ZP dvouměsíční. Odvolání výpovědi, která již byla doručena druhému účastníku, upravuje § 44 odst. 3 ZP. Zaměstnanec není zatížen, v možnosti dát výpověď, zákazem výpovědi (§ 48 ZP), nabídkovou povinností (§ 46 odst. 2 ZP), prodloužením výpovědní doby (§ 47 odst. 2 ZP), stanovením delší výpovědní doby (§ 45 odst. 1 ZP, druhá věta) a ani povinností spolupracovat s příslušným odborovým orgánem (§ 59 ZP). V ZP je pouze zakotvena povinnost zaměstnavatele, rozvazuje-li pracovní poměr mladistvý zaměstnanec, vyžádat si vyjádření jeho zákonného zástupce. Zaměstnanec musí řádně sepsat výpověď a doručit ji zaměstnavateli.

IX. Výpověď a souběžný pracovní poměr

1. Výpověď ze souběžného pracovního poměru, který není ani vedlejším pracovním poměrem ani vedlejší činností

O souběžné pracovní poměry se jedná tehdy, pokud zaměstnanec pracuje v několika (nejméně dvou) pracovních poměrech¹⁸². Tak např. zaměstnanec pracuje v hlavním a vedlejším pracovním poměru, nebo ve dvou rovnocenných souběžných pracovních poměrech, či zaměstnanec uzavře další pracovní poměr v době, kdy čerpá dovolenou na zotavenou.

¹⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 31.8.1981, sp. zn. 6 Cz 49/81, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 9-10, rok 1983, ročník XXXV., s. 527 až 530. Srov. také Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek č. 1, rok 1980, ročník XXXII., s. 127 až 128.

¹⁸² Od těchto případů je třeba odlišovat situaci, kdy sice trvají souběžné pracovní poměry, ale zaměstnanec nekoná "souběžně" práci pro všechny zaměstnavatele.

Počet souběžných pracovních poměr, ani celkový rozsah sjednané pracovní doba v těchto o souběžných pracovních poměrech není ZP omezen.

Pro všechny souběžné pracovní poměry s výjimkou vedlejšího pracovního poměru (srov. § 70 ZP a § 70b ZP) platí, že práva a povinnosti z nich vyplývající se posuzují samostatně, pokud ZP nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.

Výpověď z jednoho souběžného pracovního poměru se posuzuje jakoby šlo o výpověď z jediného pracovního poměru, a proto se na ni použijí všechna ustanovení ZP, které by se aplikovala, kdyby se jednalo o výpověď z pracovního poměru, který není souběžný.

Použijí se tedy především (v závislosti zda jde o výpověď ze strany zaměstnance či ze strany zaměstnavatele) §§ 44 až 52, § 59 a § 60a až §60c (úprava odstupného).

2. Vedlejší pracovní poměr a výpověď

Koná-li zaměstnanec za trvání hlavního pracovního poměru (tj. pracovní poměr v němž zaměstnanec pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, srov. § 83a ZP) práce také v dalším pracovním poměru, jedná se o vedlejší pracovní poměr.¹⁸³

Vedlejší pracovní poměr lze sjednat pouze na dobu kratší, než je stanovená týdenní pracovní doba, přičemž za vedlejší pracovní poměr se nepovažuje pracovní poměr sjednaný se zaměstnancem na dobu, kdy čerpá dovolenou na zotavenou. Také pro vedlejší pracovní poměr platí obecná úprava skončení pracovního poměru výpovědí (především § 44 a násl. ZP), ovšem s určitými odchylkami.

Vzhledem k doplňkové funkci vedlejšího pracovního poměru (§ 70 odst. 1 ZP slovo „výjimečně“), nechrání ZP tak důkladně jeho stabilitu, proto může rozvázat výpovědí vedlejší pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu.¹⁸⁴

¹⁸³ Prvotním předpokladem vzniku vedlejšího pracovního poměru je existence hlavního pracovního poměru. V případě, že by došlo ke skončení hlavního pracovního poměru a zaměstnanec neměl uzavřený žádný pracovní poměr na stanovenou týdenní dobu, pak by dnem následujícím po skončení hlavního pracovního poměru dosavadní vedlejší pracovní poměr přestal být vedlejší pracovní poměrem a přestal by pro něho platit odchylky stanovené v § 70b ZP. K vymezení pojmu „vedlejší pracovní poměr“ blíže viz Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, II. vydání, Praha, 1997, C.H.Beck, s. 149 až 152.

¹⁸⁴ Domnívám se, že pokud zaměstnavatel uvede důvod výpovědi, budou se na něho vztahovat povinnosti zakotvené v § 44 odst. 2 ZP, část první věty za středníkem, protože § 70b ZP nevylučuje jeho aplikaci. Bude proto nutné aby zaměstnavatel výpovědní důvod dostatečně skutkově vymezil.

Zaměstnanec není chráněn před výpovědí danou zaměstnavatelem z vedlejšího pracovního poměru, neboť na vedlejší pracovní poměr se nevztahují ustanovení o povinnosti zaměstnavatele dát výpověď až po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem (§ 59 ZP), o zákazu výpovědi v ochranné době (§ 48 a 49 ZP), o povinnosti zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci (§ 46 odst. 2), o povinnosti zaměstnavatele pomáhat zaměstnanci při hledání nového vhodného zaměstnání, resp. zaměstnanci zaměstnání v určitých případech zajistit (srov. § 47 ZP). Při skončení vedlejšího pracovního poměru také nezáleží odstupné (srov. § 60c písm. b ZP).

Výpovědní doba je u vedlejšího pracovního poměru kratší než v obecných případech (srov. § 45 ZP) a činí pouze 15 dnů. Také pro běh této výpovědní doby platí odchylná pravidla, neboť začíná běžet již dnem v němž byla doručena výpověď.

Pro vedlejší pracovní poměr, dle mého názoru, platí § 52 ZP, který se týká hromadného propouštění (viz poznámka pod čarou č. 3 na s. 53)

3. Vedlejší činnost

Vedlejší činnost je činnost, kterou vykonává zaměstnanec u zaměstnavatele, u něhož je v pracovním poměru:

1. mimo pracovní dobu stanovenou pro tento pracovní poměr,
2. a která záleží v pracích jiného druhu než ty, které byly sjednány v pracovní smlouvě.

V případě, že je vedlejší činnost vykonávána v pracovním poměru, může jít o rovnocenný souběžný pracovní poměr, a nebo o vedlejší pracovní poměr. V závislosti o který pracovní poměr se jedná, bude mít také výpověď odlišný právní režim. V případě, že se jedná o rovnocenný souběžný pracovní poměr uplatní se obdobná právní úprava jako by se jednalo o pracovní poměr jediný, pokud se jedná o vedlejší pracovní poměr, pak se uplatní vedle obecné úpravy (především § 44 a násl. ZP) odchylky zakotvené v § 70b ZP

X. Výpovědní doba

Výpovědní doba je stanovena zákonem kogentně. Jde o časový úsek, který musí uplynout po dání výpovědi do skončení pracovního poměru. Tím se liší doba od

lhůty, protože lhůtou se rozumí doba k uplatnění nároku. Zde se nevyžaduje žádný další právní úkon či jiná aktivita, dochází k volnému běhu času, kdy ještě dále trvá pracovní poměr. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a s výjimkou výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce činí dva měsíce. Pouze v případě výpovědi dané zaměstnavatelem podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce činí výpovědní doba 3 měsíce. Toto prodloužení výpovědní doby bylo vedeno snahou zákonodárce o prodloužení doby k vyhledání nového zaměstnání v případech skončení pracovního poměru z organizačních důvodů. Výpovědní doba nezačíná běžet ihned po doručení výpovědi, ale až prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi, a končí (bez ohledu na to, které datum je, třeba mylně, uvedeno ve výpovědi) uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Zákon nebrání tomu, aby v průběhu výpovědní doby byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, popřípadě aby byl pracovní poměr skončen okamžitě. Při skončení pracovního poměru má zaměstnanec nárok na volno na hledání nového zaměstnání. Podmínky a rozsah tohoto volna stanoví § 23 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, a bod 9 přílohy k tomuto nařízení vlády. Pouze v případě dání výpovědi či uzavření dohody o skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d) vzniká nárok na volno placené, v ostatních případech se poskytuje jako neplacené. Volno k vyhledání nového zaměstnání je účelově určené. Zaměstnanec je povinen prokázat kdy a jakou dobu vedl jednání o svém novém zaměstnání. Pracovní volna

lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Toto volno tedy není další přídavek k dovolené, jak se mnozí zaměstnanci dosud domnívají. Ve výjimečných případech uvedených v § 47 odst. 2, § 48 odst. 2, § 49 a § 52 odst. 6 zákoníku práce končí pracovní poměr jiným dnem než posledním příslušného kalendářního měsíce. Odlišná úprava platí pro vedlejší pracovní poměry. Vedlejší pracovní poměr může rozvázat jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí

15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena.

XI. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí

Pokud se zaměstnanec domnívá, že s ním zaměstnavatel skončil pracovní poměr neplatně, musí se rozhodnout, zda povede soudní spor o platnost pracovního poměru a dále, zda bude trvat na dalším zaměstnávání. Dle § 61 ZP dále zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Neplatnost rozvázání pracovního poměru je podle § 64 ZP třeba uplatnit u soudu, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Podmínkou nároku na náhradu mzdy, a možnosti dále vykonávat práci, za dobu, kdy zaměstnanec nemohl vykonávat práci z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru je oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. Oznámení nemusí být učiněno písemnou formou, stačí oznámení ústní, stejně tak i netrvání zaměstnance na dalším zaměstnávání může mít formu konkludentní, například tím, že zaměstnanec nastoupí do nového zaměstnání.

¹⁸⁵ Tato lhůta je prekluzivní a zaměstnanec může své rozhodnutí později změnit, neboť se jedná o jednostranný úkon a právní předpisy nebrání pozdější změně rozhodnutí. Je rozhodné oznámení, které tu bylo v době rozhodování soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ¹⁸⁶ a nejpozději může být učiněno do doby, kdy bylo řízení pravomocně skončeno. Nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku v případě, že zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď nebo s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, tedy přísluší zaměstnanci ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Zákon zde nepřímo nutí zaměstnance, aby oznámil požadavek na trvání dalšího zaměstnání co nejdříve.

¹⁸⁵ S III str. 145

¹⁸⁶ Rozsudek NS sp.zn. 21 Cdo 227/2000

Pokud zaměstnanec není ochoten práci konat, anebo (například pro onemocnění) jí nemůže konat, náhrada mzdy mu nepřísluší. Pokud celková doba, za kterou by měla být poskytnuta náhrada mzdy, přesahuje šest měsíců, může soud na žádost zaměstnavatele za další dobu povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy přiměřeně snížit, popřípadě náhradu zaměstnanci vůbec nepřiznat. Soud při svém rozhodování by měl přihlídnout zejména k tomu, zda byl zaměstnanec jinde zaměstnán, jakou práci konal, jakého výdělku dosáhl, popřípadě z jakého důvodu nepracoval. Zákon předpokládá, že i když zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci, bude zaměstnanec do vydání soudního rozhodnutí pracovat pro jiného zaměstnavatele, nebo se bude snažit získat prostředky k obživě jinou výdělečnou činností. V praxi by mělo jít o možnost navázat vedlejší pracovní poměr, neboť § 70 odst. 1 ZP stanoví, že koná-li zaměstnanec za trvání pracovního poměru, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, výjimečně práce v dalším pracovním poměru, jde o hlavní a vedlejší pracovní poměr. Vedlejší pracovní poměr lze sjednat pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Návrh zaměstnavatele na snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy nelze uplatnit samostatnou žalobou. Zásadně se uplatňuje v řízení o nároku zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru. Byl-li pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele neplatně a zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání, může být uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, čímž se problém neplatnosti zhojí. Jde o dohodu o skončení pracovního poměru podle § 43 s příslušným dodatkem. Dohoda o skončení pracovního poměru má před zákonnou úpravou přednost, a proto je možné dohodnout jak datum skončení pracovního poměru, tak i případnou náhradu mzdy, která bude poskytnuta zaměstnanci. Datum skončení pracovního poměru i nárok na náhradu mzdy mohou být sjednány odchýlně od zákonné úpravy. Právní fikce, podle níž skončil pracovní poměr dohodou, a sice, byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby, a byl-li pracovní poměr zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit, v obou případech při nároku na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu, platí jen v případě, nebyla-li uzavřena jiná dohoda.

V případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, má zaměstnavatel možnost trvat na dalším pokračování pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel

oznámi zaměstnanci, že trvá na tom, aby dál konal práci, pracovní poměr trvá i nadále. Zákon nestanoví, kdy nejpozději má k takovému oznámení dojít ani zda má mít písemnou formu. Nicméně den, kdy je takové oznámení učiněno, má význam pro uplatnění případné náhrady škody, neboť od tohoto dne může zaměstnavatel požadovat na zaměstnanci, aby mu nahradil škodu, která mu v důsledku ignorování výzvy zaměstnancem vznikla.

Z hlediska procesního je žaloba o neplatnost rozvázání pracovního poměru tzv. zákonnou určovací žalobou, tedy takovou žalobou, u níž je dán naléhavý právní zájem již ex lege a není třeba ho tvrdit a prokazovat. Žaloba podle § 64 ZP implikuje existenci pracovního poměru mezi účastníky, respektive též fakt rozvazovacího právního úkonu učiněného v době trvání tohoto pracovního poměru. Nejsou-li žalobce a žalovaný vůči sobě navzájem v pracovním poměru nebo došlo-li k rozvázání pracovního poměru až po skončení tohoto pracovního poměru, soud žalobu zamítne pro nedostatek naléhavého právního zájmu na určovací žalobě podle § 64 ZP. V procesní praxi k tomu dochází kupříkladu tehdy, není-li s potřebnou určitostí sjednáno místo výkonu práce nebo není-li přípustně stanoven druh práce, tedy podstatná náležitost pracovní smlouvy. Právní závěr je pak zřejmý - mezi účastníky nebyl platně sjednán pracovní poměr a při neexistenci pracovněprávního vztahu mezi nimi nemůže být ani dán naléhavý právní zájem na určení neplatnosti rozvázání takového vztahu. Zrušil-li zaměstnanec okamžitě pracovní poměr pro nezaplacení mzdy a zaměstnavatel opomněl soudně napadnout toto zrušení a přesto sám v dalších dnech reagoval okamžitým zrušením pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, pak již druhý z těchto úkonů nemůže být úspěšně žalován pro neplatnost. Pracovní poměr skončil již z vůle zaměstnance, pro určení neplatnosti jednání zaměstnavatele chybí naléhavý právní zájem. Dojde-li k pluralitě rozvazovacích úkonů, pak po nenapadení a tedy platnosti časově prvního z nich může soud konstatovat bezúčinnost napadeného dalšího rozvazovacího úkonu již jen v odůvodnění rozsudku. Návrh znění výroku rozsudku, podle něhož by mělo být určeno, že žalobcův (zaměstnancův) pracovní poměr nadále trvá, se v soudní praxi vyskytuje poměrně často. Převážně se tak děje ve spojení s navrhovaným výrokem o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.. Tendence žalovat o další trvání pracovního poměru nebo též o povinnost zaměstnavatele nadále vyjadřuje snahu zaměstnance výslovně soudní cestou vůči zaměstnavateli deklarovat, jaký je

právní stav, jaká je zaměstnavatelova povinnost. Dosavadní publikovaná judikatura se však chová k této tendenci dosti zdrženlivě či spíše netečně. Existuje názor Nejvyššího soudu, že určovací žaloba o další trvání pracovního poměru je přípustná jako jeden ze způsobů právní ochrany zaměstnance až poté, co bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání jeho pracovního poměru a zaměstnavatel jej přesto odmítá znovu zaměstnat. Zaměstnanec tu může podle soudu dosáhnout žádoucího účinku též žalobou o náhradu mzdy podle § 61 ZP nebo žalobou o náhradu škody podle § 187 ZP, pro porušení povinnosti zaměstnavatele přijmout zpět zaměstnance do práce. Judikát zde považoval za nadbytečný takový určovací výrok, podle něhož by byl zaměstnavatel povinen přijmout zaměstnance zpět na původní práci. Nerespektuje-li druhý z účastníků fakt další existence pracovního poměru, apriorně vyplývající z pozitivního určovacího výroku o neplatnosti jeho rozvázání, je namíste vedle uplatnění nároku na náhradu mzdy (§ 61 ZP) již jen sankční postup orgánu kontroly státu na úseku zaměstnanosti, tedy úřadu práce, neboť výrok rozsudku o neplatnosti rozvázání pracovního poměru je v podstatě exekučně nevymahatelný. Mnohé problémy by odpadly, jestliže by ustanovení § 64 ZP upravovalo jen žalobu o neplatnost rozvázání pracovního poměru; tedy bez taxativního výpočtu jednotlivých způsobů jeho rozvázání, jejichž platnost lze napadnout. Návazně by pak § 61 ZP hovořil v zásadě opět jen o neplatnosti rozvázání pracovního poměru a upravil by co se týče nároků zaměstnance, jen mzdovou náhradu (případně ve výši odstupňované podle jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru, se zohledněním rozvázání neurčitého).

XII. Změny v úpravě skončení pracovního poměru po 1.1.2007

Po velmi dlouhých politických debatách a jednáních v Parlamentu ČR zákon č. 262/2006 Sb. nabývá účinností dnem 1.1.2007 s výjimkou ustanovení dle § 396.

Pokud jde o skončení pracovního poměru přejímá nový zákoník práce z velké části dosavadní právní úpravu. Pracovní poměr je - i bude - možné platně rozvázat pouze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr dále zanikne smrtí zaměstnance a nově i v důsledku smrti zaměstnavatele – fyzické osoby dle § 342 odst. 1 ZP. Výjimku zákoník práce stanoví pro případy pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona (zákon

č. 455/1991 Sb.).

Pracovní poměr cizince dle § 48 odst. 3 ZP (tj. osoby, která není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem) končí dnem, kdy má skončit jeho pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí a odnětí povolení pobytu, dnem, kdy nabyl právní moci rozsudek o vyhoštění z území České republiky, a nově také uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

Zaměstnavateli je zcela nově stanovena povinnost dle § 48 odst. 5 písemně oznamovat rozvázání pracovního poměru s každým zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, příslušnému úřadu práce. U dohody o rozvázání pracovního poměru je nově stanovena povinná písemná forma pod sankcí neplatnosti, protože případná ústní dohoda o skončení pracovního poměru, nečinila dosud v praxi žádné problémy, a byla využívána zejména u některých pomocných dělnických profesí – tzv. brigád.

V případě výpovědi i nadále platí, že zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v zákoníku práce. Zákon nepočítá s možností výpovědi bez výslovně uvedeného výpovědního důvodu s peněžitou kompenzací, ačkoli to bylo zástupci strany zaměstnavatelů požadováno. Výpovědní doba je zákonem stanovena jednotně jako nejméně dvouměsíční (tedy i v případě výpovědi z tzv. organizačních důvodů, kde dosud platí tříměsíční výpovědní doba). Nově se umožňuje individuální smluvní sjednání výpovědní doby delší dle § 51 ZP. Zákoník práce zrušuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Dosud mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď (kromě případů výpovědi z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru či porušení pracovní kázně) pouze tehdy, pokud neměl možnost jej dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, nebo pokud zaměstnanec nabídku jiné vhodné práce odmítl. Stejně tak nový zákoník práce „ruší“ dosavadní povinnost zaměstnavatele uloženou ustanovením § 47 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnavatel byl povinen zajistit v případě rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem se zdravotním postižením, který není zajištěn důchodem a osamělým zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří trvale pečují o dítě mladší 15 let, nové vhodné zaměstnání, a to v případě potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. V těchto případech končil pracovní poměr až poté, co těmto osobám zaměstnavatel zajistí nové vhodné zaměstnání. Ani tato povinnost už není v zákoníku práce stanovena.

K menším změnám, v porovnání s dosavadní úpravou, dochází také u odstupného, které dosud náleží zaměstnancům ze zákona při rozvázání pracovního poměru výpovědí z tzv. organizačních důvodů (§ 46 odst. 1 písm. a) až c)) nebo dohodou z týchž důvodů, a to ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. Nárok na odstupné ze zákona mají také zaměstnanci propouštění ze zdravotních důvodů. Odstupné se zvyšuje na trojnásobek průměrného výdělku, s možností jeho dalšího zvýšení. U odstupného poskytovaného ze zdravotního důvodu v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání, náleží odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Nová úprava stanoví dva nové výpovědní důvody v § 52 odst. 1 písm. d) a e), a to dle d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, 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, a dle e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.

Nová právní úprava také nepamatuje na vedlejší pracovní poměry.

XIII. Použitá literatura

Monografie:

1. Bělina, M a kol.: Pracovní právo, Praha, 2001, CH Beck,
2. Barancová H. - Pracovní právo krajín Evropského spoločenstva, Právnická fakulta University Komenského, 1993,
3. Doležilek J, Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních-skončení pracovního poměru, ASPI, 2002.
4. Doležilek J, Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních-Vznik a změny pracovního poměru, ASPI, 2003.
5. Hofmann, J.: Pracovní právo v soudní praxi, Praha 1994, C.H.Beck,
6. Jakubka, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, 2. vydání, Praha, 2000, Grada Publishing, spol. s r. o.,
7. Jakubka, J.: Zákoník práce chyby a problémy, stanoviska ke spomým případům, Praha, 2000, Grada Publishing, spol. s r. o.,
8. Rouček F., Sedláček J. - Komentář k Československému zákoníku Občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, Právnické knihkupectví a nakladatelství V.Linhart v Praze 1935.
9. Štangová, V, Zachariáš: Nad pracovněprávními vztahy, 1997, Orac, s.r.o.

Komentáře:

1. Jouza Ladislav, Zákoník práce s komentářem, V. vydání, Praha 2004, Polygon.
2. Součková, M. a kol.: Zákoník práce, komentář, III. vydání, Praha, 2001, C.H.Beck,
3. Kol. autorů.: komentář k zákoníku práce a souvisejícím předpisům, doplněný o výňatky z důvodových zpráv a vzory typických smluv a podání, 1999, Linde Praha, a. s.,
4. Tröster, P. a kol.: Zákoník práce a předpisy související v aktuálním znění 1998, Praha, 1998, Codex Bohemia, s. r. o.,
5. Kubínková, M. a kol.: Zákoník práce po novele s účinností od 1.1. 2001, Praha, 2000, Sondy, s.r.o.

Články v odborném tisku:

1. Barancová, H.: Jednání za zaměstnavatele v pracovním poměru, Práce a mzda č. 1, 1998, ročník XLVI., Práce, s. 36 až 40,

2. Barancová, H.: Zastoupení v pracovněprávních vztazích, Práce a mzda č. 5, 1998, ročník XLVI., Codex, s. 31 až 36,
3. Bělina, M.: Působnost nové soukromoprávní kodifikace na pracovní vztahy, Právní praxe č. 1-2, 2001, ročník IL., vydává Ministerstvo spravedlnosti ČR, s. 105 až 109.
4. Bognárová, V.: Pracovní poměr založený jmenováním, Právo a zaměstnání č. 9, 1996, ročník , s. 10 až 15,
5. Bognárová, V.: Nad jedním rozhodnutím, Právo a zaměstnání č. 10, 1997, ročník , s. 12 až 14,
6. David, L.: Jak má znít zaměstnavatelova výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru ?, Právo a zaměstnání č. 7-8, 1997, ročník III., s. 7 až 11,
7. David, L.: Pracovní spory očima soudce, Právo a zaměstnání č. 5 a 6, rok 1999, ročník V., s. 3 až 6,
8. David, L.: Posouzení textu výpovědi zaměstnavatele soudem ve světle § 44 odst. 2 ZP, Právní praxe č. 7, rok 1996, ročník XLIV, s. 402 až 410,
9. Doležilek, J.: K platnosti výpovědi z pracovního poměru z hlediska ustanovení § 44 odst. 2 ZP, Právní rozhledy č. 5, rok 1996, ročník IV., C.H.BECK, s. 193 až 195,
10. Hrouzková, V.: Povinnosti zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru a při jeho skončení, Práce a mzda č. 1, 1999, ročník XLII, Codex, s. 2 až 8,
11. Hůla, L.: Výpověď z organizačních důvodů a pro nadbytečnost, Právní rádce, č. 1, 1996, ročník IV., s. 47 až 48,
12. Jakubka, J.: Obecné poznámky k novele ZP, práce a mzda č. 7-8, 2000, ročník XLVIII., s. 2 až 9,
13. Jakubka, J.: Konkrétní změny zákoníku práce podle věcných okruhů, Práce a mzda č. 7-8, 2000, ročník XLVIII., s. 10 až 32,
14. Jarolímková, S.: Právní úkony zaměstnance, Práce a mzda č. 7, 1998, ročník XLVI., Codex s. 7 až 15,
15. Jouza, L.: Zástupci zaměstnanců podle zákoníku práce, Právní rádce č. 3, 2001, s. 36 až 37,
16. Kalenská, M.: Ke jmenování a odvolávání vedoucích pracovníků vysokých škol, Právo a zaměstnání č. 7 a 8, 1999, ročník V., s. 7 až 10,
17. Kalenská, M.: Vznik a zánik pracovního poměru vedoucích zaměstnanců, Práce a mzda č. 9, 1996, ročník XLIV, Práce, s. 22 až 27,
18. Marhold, F.: Pracovní právo v Evropských společenstvích, Právo a zaměstnání č. 6, 1995, ročník I. s. 2 až 13,

19. Mikyska, M.: K některým otázkám rozvazování pracovního poměru z organizačních důvodů, Právo a zaměstnání č. 2, ročník I., 1995, s. 14 až 15.
20. Pelikán, M.: Několik poznámek k pracovnímu právu, Právo a zaměstnání č. 2, 2001, ročník VI., Orac, s. 2 až 5,
Navrátil O. a kol. - Rukověť pro rozhodčí komise, Práce, 1978,
21. Pichrt, J. a Oršula, J.: Odpovědnost za porušení povinností při souběhu zaměstnání a výkonu funkce statutárního orgánu, Právní rádce č. 10, rok 1996, ročník IV., s. 45 až 48,
22. Píchová, I.: Evropské pracovní právo po Amsterodamské smlouvě, Právo a zaměstnání č. 11 a 12, 2000, ročník VI., s. 20 až 25,
23. Platnost výpovědi z pracovního poměru z hlediska zajištění nového zaměstnání § 46 odst. 1 písmeno c), Soudní rozhledy č. 3, 1995, s. 65,
24. Pošívalová, H.: Zastupování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, právní rádce č. 9, 1997, měsíčník Hospodářských novin, s. 22,
25. Prataj, J.: Válka soudů ? (K problémům současné pracovněprávní judikatury), Soudní rozhledy č. 7, 2000, ročník VI., C.H.Beck, s. 193 až 195,
26. Rybka, P.: Doručování písemností, Práce a mzda č. 8-9, rok 1998, ročník XLVI., s. 20 až 21,
27. Smutná, M.: Zaměstnanec, zaměstnavatel a organizační změny, Sondy, s. r. o., 2000, s. 1 až 4,
28. Sojková, O.: Organizační změny, Práce a mzda č. 4, ročník XLVII., 1999, Codex, s. 48 až 54,
29. Sojková, O.: Vybrané aspekty neplatného rozvázání pracovního poměru č. 8-9, 1998, Codex, s. 3 až 10,
30. Součková, M.: Důsledky omylu v pracovněprávních vztazích, Práce a mzda č. 7, 1994, Práce, s. 35,
31. Součková, M.: Předchozí souhlas odborového orgánu k výpovědi, Práce a mzda č. 6, 1996, ročník XLIV, Práce, s. 39 až 42,
32. Součková, M.: Novela zákoníku práce, Právní rozhledy č. 5, rok 1994, C.H.BECK/SEVT, ročník II., s. 145 až 150,
33. Součková, M.: Odpovědnost zaměstnance, že jménem zaměstnavatele rozvázal pracovní poměr s jiným zaměstnancem, Práce a mzda č. 7-8, 1997, ročník XLV, Práce, s. 59 až 67,

34. Štangová, V.: K právní úpravě odstupného a odchodného, Právo a zaměstnání č. 5, 2001, ročník VII., Orac, s.r.o., s. 14 až 16.
35. Štangová, V.: K právní úpravě výpovědi z pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 8, 1995, s. 10 až 15,
36. Štangová, V.: K právní úpravě výpovědi z pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 6, 1996, ročník II., s. 15 až 21,
37. Štangová, V.: Vznik, změna a skončení pracovního poměru ve světle novely ZP – I. část, Právo a zaměstnání č. 1, ročník I., 1995, s. 2 až 7,
38. Štangová, V.: Vznik, změna a skončení pracovního poměru ve světle novely ZP – II. část, Právo a zaměstnání č. 2, ročník I., rok 1995, s. 12 až 14,
39. Šubrt, B. : K problematice jmenování vedoucích zaměstnanců, Práce a mzda č. 7, 1998, s. 7 až 15,
Šubrt B, Omezení výdělečné činnosti mimo zaměstnání a některé další otázky pracovní kázně (Práce a mzda 1/1993,
40. Tröster, P.: Zákoník práce po 35 letech, Právo a zaměstnání č. 7 a 8, 2000. ročník VI., Orac, s.r.o., s. 3 až 19,
41. Vysokajová, M.: Právní úprava vzniku a změn pracovního poměru v zemích EU, Právo a zaměstnání č. 9 a 10, 1999,
42. Zachariáš, J.:K některým obecným otázkám v úpravě pracovněprávních vztahů, Právo a zaměstnání č. 4, ročník III., 1997, s. 2 až 5,
43. Zachariáš, J.: Několik poznámek ke skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, Právo a zaměstnání č. 5, ročník II., 1996, s. 16.
44. Zrutský, J.: Péče o nezletilé dítě-důvod k výpovědi ?, Právní rádce č. 2, 1997, měsíčník hospodářských novin, s. 51,
45. Zrutský, J.: Potvrzení o zaměstnání, judikatura, Právní rádce č. 12, měsíčník Hospodářských novin, rok 1999, ročník VII., s. 38,
46. Zrutský, J.: Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru, Právní rádce č. 1, ročník VIII., 2001, s. 15.