

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce

JUDr. Eva Svobodová, Ph.D.

Diplomantka

Pavla Štursová

Praha, květen 2008

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svoji práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Pavla Štursová
.....
Pavla Štursová

Poděkování

Ráda bych poděkovala JUDr. Evě Svobodové, Ph.D. za vedení a konzultace v průběhu zpracování diplomové práce.

Obsah

1	Úvod	6
2	Obecný výklad ke skončení pracovního poměru	9
2.1	<u>Legislativní základy skončení pracovního poměru</u>	9
2.2	<u>Skončení pracovního poměru v kontextu základních principů zákoníku práce</u>	10
2.3	<u>Společenský dopad institutu skončení pracovního poměru</u>	12
3	Způsoby skončení pracovního poměru	14
3.1	<u>Právní úkony</u>	14
3.1.1	Dohoda o rozvázání pracovního poměru	14
3.1.2	Výpověď	17
3.1.2.1	Formální náležitosti výpovědi	17
3.1.2.2	Obsahové náležitosti výpovědi	19
3.1.2.3	Výpovědní doba	20
3.1.2.4	Výpověď daná zaměstnavatelem	22
3.1.2.4.1	<i>Výpovědní důvody</i>	22
3.1.2.4.2	<i>Zákaz výpovědi</i>	31
3.1.2.5	Hromadné propouštění	34
3.1.2.6	Účast odborových organizací při skončení pracovního poměru	36
3.1.3	Okamžité zrušení pracovního poměru	38
3.1.3.1	Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru	39
3.1.3.2	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	41
3.1.3.3	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	42
3.1.4	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	45
3.1.5	Neplatné rozvázání pracovního poměru	46
3.1.5.1	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	47
3.1.5.2	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem	48
3.2	<u>Právní události</u>	49
3.2.1	Uplynutí doby	49
3.2.2	Smrt zaměstnance	51
3.2.3	Smrt zaměstnavatele	51
3.3	<u>Úřední rozhodnutí</u>	54
3.4	<u>(Ne)skončení pracovního poměru ve zvláštních případech</u>	55
3.4.1	Dosažení věkové hranice	55

3.4.2	Odvolání nebo vzdání se funkce	55
4	Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru	57
4.1	<u>Odstupné</u>	57
4.2	<u>Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudky</u>	59
4.3	<u>Oznamovací povinnost vůči úřadům práce</u>	60
5	Skončení pracovního poměru v Evropské unii	61
5.1	<u>Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích ES</u>	63
5.2	<u>Stručný náhled do úpravy skončení pracovního poměru v členských státech EU</u> ...	67
5.2.1	Délka výpovědní doby podle německého a rakouského právního řádu	70
6	Závěr	71

1 Úvod

V životě každého člověka v ekonomicky aktivním věku je práce téměř vždy aktivitou, která vyplňuje většinu jeho běžného dne, a z hlediska zajištění prostředků k uspokojování jeho životních potřeb je zároveň aktivitou nejdůležitější. Je tomu tak bez ohledu na to, zda práci vykonává jako tzv. osoba samostatně výdělečně činná, a nebo v rámci pracovního poměru. V případě zaměstnanců je potom jednou z nejdůležitějších a nejvážnějších změn v jejich pracovním životě obvykle skončení pracovního poměru, a to bez ohledu na to, zda k němu dochází z popudu samotného zaměstnance a na jeho žádost, a nebo z rozhodnutí zaměstnavatele. V případě zaměstnavatelů je sice skončení pracovního poměru zpravidla úkon, se kterým se setkávají nepoměrně častěji než jejich zaměstnanci, ovšem i na jejich straně se mnohdy jedná o záležitost, která může mít na chod jejich podniku poměrně zásadní vliv.

Z výše uvedených důvodů je znalost právní úpravy jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru a jejich důsledků důležitá pro obě strany pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnavatele i zaměstnance.

Právní úprava jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru, která tvoří základní téma této diplomové práce, je s účinností od 1. ledna 2007 obsažena v zákoníku práce, zákonu č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, který byl přijat dne 21.4.2006 a vyhlášen ve sbírce zákonů dne 7.6.2006. Tento zákon nahradil předchozí zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., který s četnými úpravami platil na území dnešní České republiky od 1. ledna 1966 nepřetržitě 41 let. Do jisté míry turbulentní způsob přijímání nového zákoníku práce, který je blíže popsán v kapitole 2. *Obecný výklad ke skončení pracovního poměru*, vyústil jednak v přijetí (v poměrně krátké době po nabytí účinnosti nového zákoníku) tzv. technické novely, zákona č. 362/2007 Sb., jednak ve vydání nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., kterým došlo ke zrušení některých ustanovení zákoníku práce (blíže viz kapitola 2.2 *Skončení pracovního poměru v kontextu základních principů zákoníku práce*).

Kde se v této diplomové práci používá pojem „zákoník práce“, „nový zákoník práce“ nebo zkratka „NZPr“, je tím myšlen zákon č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb. a nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. Pojem „starý zákoník práce“ či „předchozí zákoník práce“ pak znamená zákon č. 65/1965 Sb., ve znění platném ke dni 31. prosince 2006, tj. před jeho zrušením novým zákoníkem práce.

Diplomová práce je zaměřena na úpravu jednotlivých způsobů skončení pracovního

poměru podle stávajícího znění nového zákoníku práce. Tam, kde oproti znění předchozího zákoníku práce došlo v úpravě způsobů skončení pracovního poměru k podstatnějším změnám, jsou tyto rozdíly výslovně zmíněny (např. zrušení tzv. nabídkové povinnosti – blíže viz 3.1.2.4.1 *Výpovědní důvody*). Rovněž je stručně upozorněno na některá ustanovení, jejichž zrušení navrhovala skupina poslanců a senátorů Parlamentu České republiky, a jimiž se ve svém nálezu č. 116/2008 Sb. zabýval Ústavní soud, a to kromě zrušených ustanovení i na ta ustanovení, k jejichž zrušení nakonec nedošlo, včetně popisu argumentů, které byly důvodem pro jejich navrhované zrušení (např. nejednoznačná úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě smrti zaměstnavatele – blíže viz kapitola 3.2.3 *Smrt zaměstnavatele*).

Diplomová práce ve svém úvodu vysvětluje pojem skončení pracovního poměru, a dále vyjmenovává tři hlavní způsoby skončení pracovního poměru, jak je zná stávající česká právní úprava, tedy právní úkony, právní události a úřední rozhodnutí. Následně jsou v jednotlivých kapitolách podrobně popsány konkrétní důvody vedoucí ke skončení pracovního poměru jedním z možných způsobů, a to podle jejich rozdělení v zákoníku práce, resp. v pracovněprávní teorii.

Nejvíce pozornosti je v diplomové práci logicky věnováno nejrozšířenějšímu způsobu skončení pracovního poměru, tedy právním úkonům, konkrétně dohodě o rozvázání pracovního poměru, výpovědi (včetně samostatné kapitoly o hromadném propouštění), okamžitému zrušení pracovního poměru a jeho zrušení ve zkušební době. V rámci kapitoly o právních úkonech je samostatně pojednáno rovněž o příčinách a důsledcích neplatného skončení pracovního poměru, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Kromě kapitol pojednávajících o zbylých dvou způsobech skončení pracovního poměru, tedy právních událostech (včetně popisu nejrozšířenějších událostí, které skončení pracovního poměru nezpůsobují, ač se to o nich v laické veřejnosti všeobecně předpokládá) a úředních rozhodnutí, je v diplomové práci dále, zejména z důvodu změn, které do této oblasti přinesl nový zákoník práce, samostatně ve zvláštní kapitole pojednáno o povinnostech zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, včetně vysvětlení právního režimu odstupného, pracovních posudků a potvrzení o zaměstnání a stručně i oznamovací povinnosti vůči úřadům práce.

V závěrečné části diplomové práce je potom v základních rysech nastíněn rozsah úpravy obecných otázek souvisejících, ať již přímo či nepřímo, se skončením pracovního poměru v legislativě Evropské unie a jednotlivých členských zemí EU. Tato kapitola kromě souhrnu sekundárních pramenů práva (zejména směrnic) EU, které se více či méně oblasti

skončení pracovního poměru dotýkají, obsahuje i stručný souhrn úprav skončení pracovního poměru v jednotlivých členských státech, jakož i, na omezeném příkladu dvou členských zemí EU (Německa a Rakouska) krátkou komparativní studii jednoho z institutů v rámci skončení pracovního poměru, který do značné míry ovlivňuje flexibilitu trhu práce, ovšem v české právní úpravě zatím absentuje, a sice různé délky výpovědní doby pro různé kategorie zaměstnanců.

2 Obecný výklad ke skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je důsledkem právních úkonů účastníků pracovního poměru (tedy zaměstnance a zaměstnavatele), a nebo jiných právních skutečností, se kterými právní předpisy zánik pracovního poměru spojují.

Prameny stávající právní úpravy skončení pracovního poměru, zásady, na nichž je tato právní úprava založena a cíle, jež tato právní úprava sleduje z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatelů, jsou stručně nastíněny níže v této kapitole.

2.1 Legislativní základy skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je v rámci úpravy nového zákoníku práce věnována hlava IV se stejnojmenným názvem, obsahující ustanovení §§ 48 – 73, systematicky zařazená do části druhé zákoníku práce, nazvané „Pracovní poměr“. Jednotlivá ustanovení této hlavy, upravující jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, jsou podrobně popsána v příslušných kapitolách této diplomové práce.

V širším domácím legislativním kontextu lze kořeny úpravy pracovního poměru (a tedy nepřímou i skončení pracovního poměru) nalézt v jedné ze základních součástí ústavního pořádku České republiky, tedy v Listině základních práv a svobod, konkrétně zejména v jejím článku 26. Odstavec 1 tohoto článku stanoví právo každého na svobodnou volbu povolání, a jeho odstavec 3 potom právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Vzájemným vztahem výše uvedených ústavně garantovaných práv na straně jedné a úpravy skončení pracovního poměru v zákoníku práce na straně druhé se zabýval i Ústavní soud České republiky, ve svém usnesení ze dne 8. dubna 1999.¹ Ústavní soud na margo výše uvedeného zdánlivého rozporu mezi základními ústavně zaručenými principy a zákonnou úpravou dovodil, že ústavní práva na svobodnou volbu povolání a na získávání prostředků na životní potřeby prací nelze chápat jako neměnná, a tedy zakazující jednostranné skončení pracovního poměru, nýbrž pouze jako oprávnění jejich nositelů rozhodnout se pro libovolnou profesi a ucházet se o libovolné povolání. Ústavní soud dále připomněl, že podle článku 41 Listiny se lze práv dle článku 26 Listiny dovolávat pouze v mezích zákonů, které tento článek provádějí, což je především zákoník práce, který tyto meze stanoví právě mimo jiné i úpravou možností jednostranného skončení pracovního poměru.

¹ Usnesení Ústavního soudu ČR, sp.zn. III ÚS 547/98. Sbíрка nálezů a usnesení Ústavního soudu svazek 14, ročník 1999, str. 295

Pokud jde o mezinárodní kontext úpravy skončení pracovního poměru, kromě sekundárních pramenů práva EU, o nichž je v rámci této diplomové práce pojednáno zvlášť (viz kapitola 5.1 *Úprava skončení pracovního poměru ve směrnících EU*), lze v oblasti mezinárodního práva ustanovení týkající se přímo či nepřímo skončení pracovního poměru nalézt v řadě mezinárodních smluv, které jsou dle článku 10 Ústavy České republiky součástí českého právního řádu a mají přednost před zákonem. Jedná se zejména o následující smlouvy:

- a) Evropská sociální charta z roku 1961 (vyhlášená ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 14/2000 Sb.m.s.), konkrétně její článek 4 odst. 4) v části II., zakotvující právo na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání;
- b) Mezinárodní pakt o hospodářských sociálních a kulturních právech z roku 1966 (vyhlášený ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.), obsahující v článku 6 odst. 1) závazek smluvních států uznávat právo na práci a učinit příslušné kroky k ochraně tohoto práva.

Smlouvou, kterou Česká republika neratifikovala a není jí tudíž vázána, ovšem česká právní úprava skončení pracovního poměru z ní vychází, je pak Úmluva mezinárodní organizace práce č. 158 o rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z roku 1982, zakotvující např. právo zaměstnance na přiměřenou výpovědní lhůtu a nebo alternativně na adekvátní peněžitou náhradu.

2.2 Skončení pracovního poměru v kontextu základních principů zákoníku práce

Jak již bylo naznačeno v úvodu (kapitola 1), přijetí nového zákoníku práce kvůli řadě jeho dílčích ustanovení, vazby na ostatní právní normy, jakož i celé koncepci provázanosti na obecné principy soukromého práva, provázely rozpory jak mezi vládou a opozicí, tak uvnitř tehdejší vládní koalice, a rovněž neshoda mezi sociálními partnery na úrovni tzv. tripartity (tj. mezi vládou, odbory a zaměstnavateli). Nový zákoník práce byl nakonec přijat dne 21.4.2006 a vyhlášen ve sbírce zákonů dne 7.6.2006 poté, co Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky nejprve přehlasovala zamítavé usnesení Senátu Parlamentu České republiky a následně i vrácení zákona prezidentem republiky. Výše uvedené rozpory přetrvaly i po přijetí zákoníku práce, a vyústily jednak v jeho tzv. technickou novelu, provedenou zákonem č. 362/2007 Sb. a jednak v návrh skupiny poslanců a senátorů Parlamentu České republiky na zrušení některých ustanovení zákoníku práce kvůli jejich

nesouladu s ústavou České republiky. Výsledkem tohoto návrhu byl náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008, uveřejněný ve sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb., který některá ustanovení zákoníku práce s ohledem na jejich neústavnost zrušil s účinností ke dni 14. dubna 2008.

Původním záměrem provázejícím tvorbu nového zákoníku práce byla mimo jiné snaha o větší liberalizaci právní úpravy pracovněprávních vztahů oproti předchozímu zákoníku práce, což mělo přinést, v souladu se záměry příslušných předpisů EU dotýkajících se oblasti skončení pracovního poměru (viz kapitola 5 *Skončení pracovního poměru v Evropské unii*) potřebnou pružnost pracovního trhu.

Vnější projevem tohoto deklarovaného záměru měl být především princip delegace, upravující podpůrnou aplikaci obecných ustanovení OZ na pracovněprávní vztahy, jakož i uvolnění kogentnosti zákoníku práce zavedením soukromoprávního principu „co není zakázáno, je dovoleno“. První z uvedených principů byl promítnut do ustanovení § 4 NZPr (obsahujícího princip, podle kterého se OZ na pracovněprávní vztahy použije pouze tehdy, pokud tak výslovně stanoví zákoník práce), druhý do ustanovení § 2 odst. 1) NZPr (obsahujícího kromě obecného principu možnosti odchýlení se od zákonné úpravy, v podstatě kopírujícího režim OZ, i několik obecně formulovaných výjimek z tohoto pravidla). V obou případech tedy byly výše uvedené principy do zákoníku práce zakotveny způsobem, který vnesl do pracovněprávních vztahů spíše než liberalizaci a flexibilitu, ještě větší míru nejistoty pro jejich účastníky. Výše uvedeným náleží Ústavního soudu proto došlo ke zrušení celého § 4 NZPr a podstatné části § 2 odst. 1) NZPr, přičemž v odůvodnění tohoto náleží Ústavní soud mimo jiné potvrdil subsidiaritu OZ, resp. obecných soukromoprávních principů, pro oblast pracovněprávních vztahů, a dále dovodil, že k posouzení kogentnosti či dispozitivnosti příslušných ustanovení zákoníku práce je dostačující použití volné úvahy ohledně povahy příslušného ustanovení, stejně jako je tomu v OZ, a zavádění obecných výjimek ze zásady dispozitivity je nejen zbytečné, ale většinou i nežádoucí.

Pokud jde o oblast skončení pracovního poměru, přímo se náleží Ústavního soudu dotkl pouze jednoho institutu, jehož použití od 1. ledna 2007 do dne vyhlášení náleží (14. dubna 2008) teoreticky v pracovněprávních vztazích přicházelo v úvahu, konkrétně odstoupení od pracovní smlouvy. V souvislosti se zrušením § 4 NZPr totiž zároveň Ústavní soud zrušil i v § 18 NZPr zakotvený odkaz na ustanovení §§ 48 a 49 OZ, obsahující obecnou úpravu odstoupení od smlouvy. V odůvodnění náleží ovšem Ústavní soud naznačil, že úprava odstoupení od pracovní smlouvy za určitých jasně vymezených podmínek by v zákoníku

práce měla své opodstatnění (jak tomu konec konců bylo již ve starém zákoníku práce), a je tedy otázkou, zda se zákonodárce k určitým způsobem upravenému institutu odstoupení a jeho opětovnému včlenění do zákoníku práce v budoucnu vrátí.

2.3 Společenský dopad institutu skončení pracovního poměru

V souladu s obecným principem ochrany zaměstnanců, na kterém je založena úprava zákoníku práce, je i institut skončení pracovního poměru zaměřen především na zajištění dostatečné stability trvání pracovního poměru. To platí zejména v případech, kdy za rozhodnutím zaměstnavatele jednostranně skončit pracovní poměr nejsou důvody na straně zaměstnance. V těchto případech zákoník práce omezuje zaměstnavatele v rozhodnutí ukončit s příslušným zaměstnancem pracovní poměr taxativně vyjmenovanými důvody, resp. po jistou vymezenou dobu (nazývanou ochranná doba – blíže viz kapitola 3.1.2.4.2 *Zákaz výpovědi*) mu ukončit pracovní poměr s jistými kategoriemi zaměstnanců zcela zakazuje.

Zároveň ovšem zákoník práce umožňuje flexibilní skončení pracovního poměru ze strany zaměstnanců (z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu), a omezeně i ze strany zaměstnavatelů (v případě zvláště závažného porušování pracovní kázně ze strany zaměstnanců a v některých dalších hraničních případech).

Kromě ustanovení přímo se dotýkajících formy a důvodů skončení pracovního poměru obsahuje nový zákoník práce i řadu dalších ustanovení, chránících zaměstnance v případech jednostranného ukončování pracovního poměru. Mezi tyto lze zařadit např. účast odborových organizací při skončení pracovního poměru zaměstnanců, kteří jsou nebo po jistou dobu před skončením pracovního poměru byli členy či funkcionáři odborové organizace, určité rozšíření oznamovací povinnosti zaměstnavatele vůči úřadu práce v případě rozvázání pracovního poměru se zdravotně postiženým zaměstnancem, atd.

Na druhou stranu došlo novým zákoníkem práce k určitému odbourání formálních povinností zaměstnavatele při jednostranném skončení pracovního poměru, jehož projevem je zejména zrušení tzv. nabídkové povinnosti, povinnosti pomáhat zaměstnanci při hledání nového zaměstnání a povinnosti zajistit zaměstnanci nové vhodné zaměstnání, jak byly tyto povinnosti obsaženy ve starém zákoníku práce.

Právní úprava má tedy za cíl umožnit potřebnou mobilitu pracovních sil v národním hospodářství, ale zároveň zachovat potřebnou ochranu zaměstnanců v situacích, kdy by skončení pracovního poměru bez jejich zavinění mohlo mít nepříznivé důsledky jak pro jejich hospodářskou situaci, tak i sociální integraci. Na jednotlivé projevy výše uvedených

obecných cílů právní úpravy skončení pracovního poměru v kontextu konkrétních způsobů ukončování pracovního poměru je upozorněno dále v textu této diplomové práce.

3 Způsoby skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru znamená zánik jednoho ze základních individuálních pracovněprávních vztahů – pracovního poměru. Ke skončení pracovního poměru a tudíž i k zániku práv a povinností účastníků pracovního poměru vyplývajících z pracovního poměru dochází na základě právních skutečností, jejichž třídění na:

- a) právní úkony účastníků pracovního poměru;
- b) právní události;
- c) úřední rozhodnutí;

zakládá rovněž třídění způsobů skončení pracovního poměru, kterého bude použito v této práci.

3.1 Právní úkony

Nejdůležitějším a nejčastějším způsobem skončení pracovního poměru jsou právní úkony účastníků pracovního poměru. Právní úkony jsou rozlišovány na dvoustranné a jednostranné. Dvoustranné právní úkony představují shodu zaměstnance a zaměstnavatele o tom, že pracovní poměr má být ukončen. Jednostranné právní úkony jsou naproti tomu výrazem rozporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy vždy jeden z nich má zájem na ukončení pracovního poměru a druhý na jeho pokračování. České pracovní právo rozlišuje tyto právní úkony, jež vedou ke skončení pracovního poměru:

- a) dohoda o rozvázání pracovního poměru;
- b) výpověď;
- c) okamžité zrušení;
- d) zrušení ve zkušební době.

3.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je nejjednodušším a nejčastěji používaným způsobem skončení pracovního poměru. Nový zákoník práce věnuje dohodě o rozvázání pracovního poměru § 49.

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr chtějí dohodou ukončit oba jeho účastníci, a jde tedy o shodný projev vůle, neklade jim právní řád žádné závažnější překážky. Shodný projev vůle je typický pro dvoustranný právní úkon, jímž je i dohoda o rozvázání pracovního poměru. Naopak výpověď je jednostranným právním úkonem, se kterým druhá strana nemusí souhlasit. Výpověď má svou specifickou právní povahu a je upravena samostatně, proto je

právně nemožné jakkoliv tyto dva právní úkony kombinovat, což se ovšem v praxi často stává. Zaměstnanci mívají problém s formulací žádosti o skončení pracovního poměru, ve které bývá uvedeno „dávám výpověď dohodou“. V případě, že zaměstnavatel obdrží takovou nesrozumitelnou žádost o ukončení pracovního poměru, je vhodné, aby se se zaměstnancem spojil a ústně si vysvětlili, zda zamýšlel zaměstnanec dát výpověď nebo ukončit svůj pracovní poměr dohodou.²

Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr dnem, který je v dohodě sjednán. Nejčastější jsou případy, kdy je doba skončení pracovního poměru určena kalendářním dnem. Není však vyloučeno použití jiného způsobu určení, např. den skončení pracovní neschopnosti zaměstnance nebo ukončení určitých prací. Způsoby, jež váží den skončení pracovního poměru na nějakou událost nebo rozvazovací podmínku však nesmějí budít žádnou pochybnost z hlediska jejich určitosti.

Dohoda je tedy uzavřena, jakmile se obě strany pracovního poměru dohodnou na konkrétní době skončení pracovního poměru. Takováto dohoda musí mít písemnou formu a to dle nového zákoníku práce pod sankcí neplatnosti. K platnosti dohody tedy nestačí pouhé ústní prohlášení jedné ze stran pracovního poměru, že „končí pracovní poměr dohodou“, ale je nutné, aby došlo k doručení návrhu na dohodu druhé straně a jeho následnému písemnému přijetí a tím k ukončení pracovního poměru dohodou. Situace, kdy zaměstnanec pouze ústně oznámil zaměstnavateli, že už do práce nepřijde a chce ukončit pracovní poměr, se dříve řešila tak, že pracovní poměr skončil bez zbytečných formalit, samozřejmě pouze pokud tím nebyla zaměstnavateli způsobena škoda a on s takovýmto ukončením pracovního poměru souhlasil. Zaměstnavatel pak mohl okamžitě odhlásit zaměstnance ze zdravotního a sociálního pojištění. Nová právní úprava tak úplně nezjednodušuje situaci zaměstnavatelům, kteří jsou nyní nuceni vést zaměstnanci seznam neomluvené absence, skončit s ním pracovní poměr okamžitým zrušením, doručit mu toto okamžité zrušení do vlastních rukou a teprve poté je možné zaměstnance odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění.³

Jak již bylo uvedeno výše, dohodu je možné považovat za uzavřenou, jestliže druhý účastník pracovního poměru projevil s návrhem na rozvázání pracovního poměru souhlas. Návrh a jeho přijetí musí mít písemnou formu, nemusejí ovšem být na jedné listině. Jeden z účastníků pracovního poměru zpravidla podá návrh na ukončení pracovního poměru dohodou, ve kterém může sám určit lhůtu, do které očekává přijetí návrhu, a druhý účastník

² Jouza, L. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin Advokacie 7-8/2007

³ Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Praha: Polygron, 2006, str. 135

zváží, zda takový návrh přijme. V případě, že v návrhu žádná lhůta určena není, musí být návrh přijat při přímém jednání ihned, jinak bez zbytečného odkladu. Přijetí návrhu musí být v této lhůtě doručeno. Nestačí tak, je-li v poslední den lhůty akceptace návrhu pouze předána k poštovní přepravě. Neobdrží-li do konce lhůty navrhovatel souhlasnou odpověď, k dohodě nedojde a pracovní poměr není ukončen. K uzavření dohody nedojde ani v případě, že je návrh přijat opožděně, tedy po lhůtě určené navrhovatelem, nebo v případě, kdy lhůta není vysloveně určena, v době, která je od obdržení návrhu k jeho přijetí nepřiměřeně dlouhá.⁴ Akceptuje-li účastník návrh se změnami, k dohodě nedojde, ale jde o nový návrh dohody o rozvázání pracovního poměru. Rovněž mlčení akceptanta znamená, že k dohodě nedošlo. K platné dohodě o skončení pracovního poměru se vyžaduje výslovný souhlas zaměstnavatele i zaměstnance, tak jak již bylo uvedeno výše.

Problematika sjednávání dohod, jako dvoustranných právních úkonů, se obecně řídí ustanoveními §§ 43 a 44 OZ, na něž odkazuje § 18 NZPr. Ve starém zákoníku práce byly úpravy uzavírání dohod a odstupování od takových uzavřených smluv věnovány §§ 244 a 245. Tato úprava se jevila zákonodárcům jako nedostatečná vzhledem k tomu, že úprava právních úkonů, jakým je i dohoda o rozvázání pracovního poměru, patří mezi podstatné otázky pracovněprávního vztahu. Nový zákoník práce z tohoto důvodu nově odkazuje na příslušná ustanovení OZ.⁵

V ustanovení § 49 odst. 2) NZPr je dále uvedeno, že pokud to zaměstnanec požaduje, musí být v dohodě uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru. Pro zaměstnance je účelné, aby takovéto důvody byly v dohodě uvedeny zejména v případě, že dochází k ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až c) NZPr nebo z tzv. zdravotních důvodů uvedených v § 52 písm. d) NZPr. V těchto případech totiž zaměstnanci náleží odstupné a to dokonce ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku, je-li pracovní poměr ukončen na základě důvodu stanoveného v § 52 písm. d) NZPr. Je to pak právě zaměstnanec, kdo musí prokázat, že s ním byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru právě z těchto důvodů a on tak mohl získat odstupné (více o odstupném v kapitole 4.1 *Odstupné*).

Dohodou je možné rozvázat pracovní poměr kdykoli, tedy i v případech, kdy je dohoda uzavřena zaměstnancem, kterému je podle § 53 NZPr zakázáno dát výpověď nebo je osobou se zdravotním postižením. Zákoník práce nechrání ani tyto osoby před ukončením

⁴ Štangová, V. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. Právo a zaměstnání 6/2005

⁵ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Tryčl, L. Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související. Praha: Linde, 2007, str. 104

pracovního poměru dohodou, jelikož dochází k projevu svobodné a souhlasné vůle obou účastníků pracovního poměru s jeho ukončením.⁶

3.1.2 Výpověď

Výpověď je jednostranným právním úkonem, který vede ke skončení pracovního poměru. „*Jedná se o projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé.*“⁷ Výpověď se tak zcela zásadně liší od rozvázání pracovního poměru dohodou, která je dvoustranným právním úkonem a účastníci při ní projevují shodně vůli skončit pracovní poměr. U výpovědi jde obvykle o nesoulad v zájmech účastníků pracovního poměru, protože účastník, který výpověď dostává, obvykle nemá zájem na skončení pracovního poměru. Dochází tak k citelnému zásahu do postavení subjektu, který dostal výpověď (většinou zaměstnance), proto nový zákoník práce stanoví přísná pravidla, která musejí být dodržena, aby byla výpověď platná.

Výpovědí může skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Postavení těchto subjektů však není zcela rovné, což je dáno ochrannou funkcí pracovního práva. Zaměstnanec jako slabší účastník pracovního poměru je chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru tím, že mu zaměstnavatel může dát výpověď jen z důvodů taxativně uvedených v novém zákoníku práce.

Nový zákoník práce věnuje úpravě výpovědi ustanovení §§ 50 – 55, §57, §§ 58 a 61, přičemž ustanovení poslední tří zmiňovaných paragrafů se vztahují rovněž na úpravu institutu okamžitého zrušení pracovního poměru. V § 61 je pak upravena účast odborových organizací na skončení pracovního poměru a této úpravě je věnována poslední část této kapitoly.

3.1.2.1 Formální náležitosti výpovědi

Forma výpovědi je upravena v § 50 odst. 1) NZPr. Výpověď musí být dána písemně, ústní či konkludentně daná výpověď by byla neplatná.

Výpověď je rovněž třeba druhému účastníku ukončovaného pracovního poměru doručit a to také pod sankcí neplatnosti. Okamžik doručení je důležitý z hlediska počátku běhu výpovědní doby a tím i z hlediska určení dne skončení pracovního poměru. Zákoník práce se problematikou doručování detailně zabývá v hlavě XIV (§§ 334 – 337). Tato úprava

⁶ R 4/1986

⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 192

zavedená novým zákoníkem práce doznala několika zásadních změn oproti úpravě předešlé. Jednou z významných skutečností je, že se právní úprava doručování týká i písemností zaměstnance doručovaných zaměstnavateli. Významnou je i novinka umožňující elektronické doručování písemností.

Podle ustanovení hlavy XIV nového zákoníku práce, musí být zaměstnanci výpověď doručena do vlastních rukou. Nestací, když např. při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb převezme výpověď adresovanou zaměstnanci jeho manžel či manželka. V takovém případě není splněna podmínka doručení do vlastních rukou a to ani za předpokladu, „*byla-li zásilka dodatečně zaměstnanci odevzdána*“.⁸

Zaměstnanci bývá doručováno nejčastěji přímo na pracovišti, avšak je možné doručit i v bytě zaměstnance, kdekoliv je zaměstnanec zastížen a nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, pokud s tímto způsobem komunikace zaměstnanec souhlasí, poskytne zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování a je-li zaměstnavatel držitelem elektronického podpisu založeného na kvalifikovaném certifikátu. Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V případě, že zaměstnanec odmítne převzít výpověď, je tato přesto považována za doručenu. Domněnka doručení však neplatí, jestliže je doručováno prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z již uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených zákoníkem práce. Doručuje se na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa. Zaměstnanec má povinnost sdělit zaměstnavateli adresu pro doručování a v průběhu pracovněprávního vztahu ji aktualizovat.

Podrobná je i úprava doručování zaměstnancem zaměstnavateli. V praxi doručuje zaměstnanec výpověď zaměstnavateli obvykle tak, že ji předá svému nadřízenému a na kopii výpovědi si doručení nechá potvrdit. Má však možnost, v případě, že s tím zaměstnavatel souhlasí, doručit výpověď rovněž prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Zákoník práce se věnuje problematice doručování opravdu detailně a je otázkou, zda je to tím nejlepším řešením. V budoucnu by mohlo docházet ke sporům možná jenom kvůli

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000, ASPI

tomu, že nebyl splněn nepatrný formální detail v postupu doručování.⁹

I když to zákoník práce neuvádí, výpověď je dobré řádně označit, aby nedocházelo k její záměně s jiným právním úkonem. Jak již bylo uvedeno výše, typickým příkladem špatného označení je „výpověď dohodou“. Z takto označeného právního úkonu není zřejmé, zda chce zaměstnanec dát výpověď nebo zda usiluje o rozvázání pracovního poměru dohodou.

Další důležitou náležitostí výpovědi, kterou zákoník práce výslovně nestanoví, je i vlastnoruční podpis účastníka pracovního poměru. Výpověď bez vlastnoručního podpisu by nebyla způsobilá mít právně relevantní následky. Obdrží-li např. zaměstnavatel výpověď, ve které chybí podpis zaměstnance, může umožnit zaměstnanci, aby se podepsal dodatečně. Výpovědní doba by pak běžela až od okamžiku, kdy byla výpověď podepsána dodatečně.¹⁰

Výpověď, která je doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem. V praxi se stává, že ten, kdo dá výpověď, změní názor nebo se změní okolnosti, kvůli nimž výpověď dal, a dotyčný chce vzít již doručenu výpověď zpět. Takový postup je možný pouze v případě, že s odvoláním výpovědi souhlasí druhý účastník. Odvolání výpovědi stejně jako souhlas s jejím odvoláním musí být učiněno písemně. V tomto případě však zákon nestanoví sankci neplatnosti. Může tak dojít k odvolání výpovědi ústně, případně i konkludentně. Odvolání výpovědi učiněné takovouto formou bude však těžké prokázat v případě soudního sporu. Soudy považují za splnění zákonných podmínek situace, kdy odvolání výpovědi a souhlas s takovýmto odvoláním je zaznamenáno v protokole o soudním jednání. Souhlas s odvoláním výpovědi nemusí být v protokolu o soudním jednání přímo zachycen, a přesto soud z chování druhého účastníka dovodí, že souhlas byl dán.¹¹

3.1.2.2 Obsahové náležitosti výpovědi

Pravidlo písemné formy a doručení výpovědi platí stejně pro oba účastníky pracovního poměru. Rozdílná je úprava důvodů, na základě nichž může k výpovědi dojít. Jak již bylo uvedeno výše, tato rozdílnost vyplývá z nerovného postavení účastníků pracovního poměru. Zaměstnanec je chápán jako slabší účastník pracovního poměru a proto je zákoníkem práce chráněn před neopodstatněným ukončením pracovního poměru. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů taxativně uvedených v § 52 NZPr.

⁹ Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Tryčl, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007. 1. vydání: Nakladatelství ANAG, 2008, str. 110

¹⁰ Op. Cit. ad ⁹ str. 111

¹¹ S IV, str. 187 – 188

Právní důvody výpovědi zaměstnavatele jsou stanoveny pouze druhově, a proto musí zaměstnavatel ve své písemné výpovědi skutkově vymežit konkrétní výpovědní důvod. Skutkové vymezení výpovědního důvodu musí být natolik přesné, aby nemohlo dojít k záměně s jiným důvodem, jinak bude výpověď neplatná. Vymezení výpovědního důvodu se různí podle charakteru důvodu. Většinou postačí skutečnosti, které zakládají zákonný výpovědní důvod, stručně vylíčit. Je však třeba dbát zvýšené pozornosti v případech, kdy zákon v jednom ustanovení obsahuje více výpovědních důvodů. V takových případech bude třeba bližší skutkové konkretizace uplatněného výpovědního důvodu.

Výpověď daná zaměstnavatelem, která se opírá o jakýkoliv jiný důvod, než je stanoven zákoníkem práce, nebo není vůbec odůvodněna, je neplatná a při soudním sporu o určení neplatnosti výpovědi by tak zaměstnavatel neměl šanci na úspěch. Není také možné výpovědní důvody v té samé výpovědi dodatečně měnit. Naopak je možná kumulace výpovědních důvodů. Zákoník práce v žádném ze svých ustanovení nezakazuje, aby byl pracovní poměr rozvázán i z více než jednoho důvodu. Zaměstnavatel se tak může rozhodnout, jestli vymezí důvod výpovědi jen tak, že bude odpovídat pouze jedné skutkové podstatě upravené v § 52 NZPr anebo že dojde k rozvázání pracovního poměru také z dalších důvodů, jejichž skutková podstata je rovněž naplněna. Jednotlivé výpovědní důvody je pak třeba zkoumat zvlášť. Dojde-li k ukončení pracovního poměru na základě jednoho z nich, stávají se ostatní důvody obsolentními.¹² Problematika kumulace výpovědních důvodů byla aktuální především za účinnosti „starého zákoníku práce“, ve kterém s jednotlivými výpovědními důvody byla spojena různá délka výpovědní doby.

Na rozdíl od zaměstnavatele může zaměstnanec skončit pracovní poměr formou výpovědi na základě jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodů. Uvedení důvodů ve výpovědi zaměstnance nezpůsobuje její neplatnost a to ani v případě, kdy důvod neodpovídá skutečnému stavu.

3.1.2.3 Výpovědní doba

Pracovní poměr nekončí doručením výpovědi se všemi jejími náležitostmi, ale až uplynutím výpovědní doby. Účastníkům pracovního poměru je tak dána možnost, aby se připravili na skončení pracovního poměru, zaměstnanec si může hledat jiné zaměstnání a zaměstnavatel nové zaměstnance, kteří odcházejícího zaměstnance nahradí.

Výpovědní doba představuje časový úsek plynoucí po dání výpovědi až do skončení pracovního poměru. Pojem výpovědní doba je v českém právním řádu používán od účinnosti

¹² Rozsudek Nejvyššího, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004, ASPI

novely starého zákoníku práce č. 188/1988 Sb. Před účinností tohoto zákona se používal pojem „výpovědní lhůta“. Novelou došlo k vymezení pojmu „lhůta“ – doba k uplatnění nároku a pojmu „doba“ – časový úsek, který musí uplynout, aby nastaly zákonem stanovené následky, přičemž není vyžadován žádný další právní úkon či jiná aktivita ze strany účastníka pracovněprávního vztahu.

Výpovědní doba je stejná pro výpověď danou zaměstnancem i zaměstnavatelem. Ve své dolní hranici je stanovena kogentně a činí minimálně dva měsíce. Nový zákoník práce tak sjednocuje výpovědní dobu tím, že dřívější výpovědní doba při skončení pracovního poměru z důvodů organizačních změn, která byla tříměsíční, je snížena na měsíce dva. Delší výpovědní doba může být sjednána účastníky pracovního poměru individuálně, což vylučuje její sjednání v kolektivní smlouvě nebo stanovení vnitřním předpisem. Sjednání delší výpovědní doby je možností hlavně pro zaměstnance, kteří pracují u zaměstnavatele po delší dobu. Bylo by nespravedlivé vůči zaměstnancům, kteří mají např. 15 let praxe, kdyby neměli možnost sjednat si delší výpovědní dobu, což předpokládá i Evropská sociální charta ve svém čl. 4 odst. 4). Otázkou ovšem zůstává, zda je tato právní úprava délky výpovědní doby dostatečně flexibilní a odráží potřeby současné společnosti. Čeští zákonodárci by se při další úpravě tohoto institutu mohli inspirovat např. právními řády našich sousedů, Německa a Rakouska, kteří uplatňují různou délku výpovědní doby pro různé kategorie zaměstnanců a staví na tzv. principu seniority (blíže viz kapitola 5.2.1 *Délka výpovědní doby podle německého a rakouského právního řádu*).

Výpovědní doba nemusí být uvedena ve výpovědi, je jejím zákonným důsledkem. Uvedou-li účastníci pracovního poměru nesprávnou výpovědní dobu, což bylo pravděpodobněji za účinnosti starého zákoníku práce, nebo neuvedou-li výpovědní lhůtu vůbec, není výpověď neplatná. Pracovní poměr končí po uplynutí zákonné výpovědní doby.¹³

Počátek běhu výpovědní doby je spojen s doručením výpovědi jedním účastníkem pracovního poměru druhému. Výpovědní doba však nezačíná běžet ihned po doručení, ale až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce (resp. příslušného posledního měsíce v případě sjednání delší než dvouměsíční výpovědní doby). Výjimku tvoří případy, kdy je zaměstnanec v ochranné době a při hromadném propouštění, v případě, že zaměstnavatel nedoručí včas písemnou zprávu úřadu práce. Oba případy budou rozebrány níže a to v kapitole 3.1.2.4.2 *Zákaz výpovědi* a 3.1.2.5 *Hromadné propouštění*.

¹³ S III, str. 70

Obecně je s uplynutím výpovědní doby spojen zánik pracovního poměru. Zákoník práce ovšem nebrání tomu, aby v průběhu výpovědní doby došlo k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nebo aby byl takový pracovní poměr ukončen účastníky pracovního poměru okamžitě ze zákonem stanovených důvodů. Pracovní poměr pak končí na základě právního úkonu, se kterým je spojeno uplynutí nejkratší doby vedoucí ke skončení pracovního poměru respektive který způsobí skončení pracovního poměru bez plynutí jakékoli doby v případě okamžitého zrušení pracovního poměru.

3.1.2.4 Výpověď daná zaměstnavatelem

3.1.2.4.1 Výpovědní důvody

Jak již bylo uvedeno výše, právní úprava stanoví řadu omezení pro dání výpovědi zaměstnavatelem, proto aby byl zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru.

Ochranná funkce pracovního práva ve prospěch zaměstnance byla alespoň trochu omezena a tím současně posílena pružnost pracovního trhu zrušením tzv. nabídkové povinnosti, která byla zakotvena v § 47 starého zákoníku práce. Tato povinnost spočívala v tom, že zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď pouze v případě, že neměl možnost dále ho zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě anebo zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl, nebo se podrobit předchozí průpravě pro tuto jinou práci. Smyslem nabídkové povinnosti bylo chránit zaměstnance jako slabšího účastníka pracovního poměru před nepříznivými důsledky, které pro něj má jednostranné ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem. Avšak takováto úprava nabídkové povinnosti spočívající v absolutní nemožnosti zaměstnance dále zaměstnávat, byla až příliš široká. Ozývaly se hlasy navrhuující zúžení nabídkové povinnosti tak, že by zavazovala zaměstnavatele „*pouze v rozsahu kvalifikace zaměstnance, popřípadě v rozsahu kvalifikace nutné pro dosavadní výkon práce*“, ¹⁴ nakonec ale došlo ke zrušení nabídkové povinnosti a zaměstnavatelům se tak značně zjednodušil postup při rozvazování pracovního poměru.

Zjednodušení postupu při rozvazování pracovního poměru by zřejmě pomohlo i zrušení striktního výčtu důvodů, ze kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Není totiž možné, aby takovýto taxativní výčet byly pokryty všechny situace, kdy je zaměstnavatelův požadavek na skončení pracovního poměru legitimní. Jako ve většině států

¹⁴ Bognárová, V. Nabídková povinnost – hmotněprávní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele. Právo a zaměstnání 7-8/2004

EU tak i v České republice by měla být výpověď zaměstnavatele možná na základě ospravedlnitelného důvodu a při dodržení výpovědní doby.¹⁵ Do té doby musíme vycházet ze stavu, kdy zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně stanovených v § 52 NZPr.

Výčet výpovědních důvodů odpovídá úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení zaměstnání. Výpovědní důvody lze rozdělit do čtyř skupin:

- a) organizační důvody [§ 52 písm. a) – c) NZPr];
- b) zdravotní důvody [§ 52 písm. d) a e) NZPr];
- c) nesplňování předpokladů či požadavků [§ 52 písm. f) NZPr]; a
- d) porušování povinností (dříve porušování tzv. pracovní kázně) [§ 52 písm. g) NZPr].

ad a) ORGANIZAČNÍ DŮVODY

Výpověď lze pracovní poměr z důvodů organizačních změn/organizačních důvodů rozvázat pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část a rovněž z důvodu nadbytečnosti zaměstnance. Organizační důvody patří k nejčastěji používaným důvodům výpovědi ze strany zaměstnavatele, i když jsou často používány v případech, kdy by měl být použit výpovědní důvod jiný.

Prvním z organizačních výpovědních důvodů je zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, které je upraveno v § 52 písm. a) NZPr. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části znamená, že zaměstnavatel v důsledku této organizační změny pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval.¹⁶

V případě zaměstnavatele – právnické osoby přichází tento výpovědní důvod v úvahu buď v případě zrušení organizační složky (jednotky) či jiné oddělené provozovny v rámci této právnické osoby (viz níže) a nebo v případě zrušení celé právnické osoby bez právního nástupce, tedy s likvidací. V ostatních případech zrušení právnické osoby bez likvidace (tj. při přeměnách obchodních společností podle ObchZ, resp., s účinností od 1.7.2008 podle zákona o přeměnách obchodních společností, č. 125/2008 Sb.) by tento výpovědní důvod nepřicházel v úvahu, jelikož veškerý majetek a závazky (včetně závazků z pracovněprávních vztahů) přechází na právního nástupce, tak jak to stanoví hlava XV NZPr.

¹⁵ *Bezouška, P.* Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice, Úvahy de lege ferenda. Právní fórum 7/2006

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 2 Cdon 727/96, ASPI

Zaměstnavatelem může být jak osoba právnická, tak osoba fyzická a proto i zaměstnavatel – fyzická osoba se může ve své výpovědi opřít o tento výpovědní důvod, i když se jeho použití jeví jako problematické. Nicméně v praxi je tento výpovědní důvod použit zaměstnavatelem – fyzickou osobou v případě, kdy ruší svoji podnikatelskou činnost a končí tak v postavení zaměstnavatele.

Částí zaměstnavatele se pak rozumí organizační jednotka, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů organizace. Tato jednotka má vyčleněny určité prostředky a prostory k provozování činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec organizace.¹⁷

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je upraveno v § 52 písm. b) NZPr. Tento důvod nelze použít ve výpovědi dané zaměstnanci v tzv. ochranné době, pokud se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje v rámci místa nebo míst, která byla se zaměstnancem sjednána v pracovní smlouvě jako místa výkonu práce. Bude-li v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce např. Praha, pak nelze dát zaměstnanci v ochranné době výpověď, když se zaměstnavatel přemístí z Prahy 1 na Prahu 2. Pojem ochranné doby bude specifikován níže v kapitole 3.1.2.4.2 *Zákaz výpovědi*.

Z organizačních důvodů je důvod nadbytečnosti zaměstnance tím vůbec nejpoužívanějším. Nadbytečnost je upravena v § 52 písm. c) NZPr, který stanoví více důvodů, na základě nichž se zaměstnanec může stát nadbytečným. Ve výpovědi dané zaměstnanci je proto nutné konkretizovat, o který z výpovědních důvodů jde. Zaměstnanec se může stát nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro dání výpovědi podle § 52 písm. c) NZPr patří rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, na jehož základě se stane zaměstnanec nadbytečným, a existence příčinné souvislosti mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance. V případných soudních sporech je na zaměstnavateli, aby dokázal tyto skutečnosti.

Rozhodnutí zaměstnavatele je subjektivní. Výlučně zaměstnavatel rozhoduje o organizačních změnách stejně tak jako o organizační struktuře a je proto nemožné, aby do této jeho pravomoci kdokoliv zasahoval. Stane-li se na základě organizačních změn více

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. Cdon 1053/96, ASPI

zaměstnanců nadbytečných, zaměstnavatel rozhodne, který z těchto zaměstnanců dostane výpověď; soud není oprávněn přezkoumávat rozhodnutí zaměstnavatele v tomto směru.¹⁸ Co se týče formy rozhodnutí o organizační změně, nemusí být vydáno písemně a nemusí být ani uveřejněno. Ovšem v rámci předejití soudním sporům je dobré provést rozhodnutí o organizační změně v písemné formě.

Druhým předpokladem pro použití výpovědního důvodu nadbytečnosti je příčinná souvislost mezi rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance. Rozhodnutí nemá povahu právního úkonu, a proto se jím lze zabývat jen jako jedním z hmotněprávních předpokladů platnosti výpovědi z důvodu nadbytečnosti. Vyskytne-li se pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, zabývá se soud pouze otázkou, zda bylo rozhodnutí učiněno a zda je učinil ten, kdo k tomu byl oprávněn.

Nadbytečnost může být početní ale i profesní. Zaměstnavatel v důsledku organizačních změn nepotřebuje práce konané zaměstnancem vůbec nebo v původním rozsahu. Zaměstnavatel tak může zaměstnanci přidělovat práci sjednanou v pracovní smlouvě i nadále, ale jeho práce není pro zaměstnavatele do budoucna potřebná. Může dojít i k situaci, že zaměstnavatel v rámci organizačních změn sníží počet zaměstnanců určité profese a současně přijme zaměstnance nových profesí. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost není totiž podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelé mají právo zaměstnávat takový počet zaměstnanců takových profesí a kvalifikací, jaké zrovna potřebují.¹⁹

Zaměstnanec nemusí být pro zaměstnavatele nadbytečným v momentě, kdy je mu doručena výpověď. Zaměstnavatel se může rozhodnout v březnu, že k 1. září zruší několik pracovních míst. Často dochází k situaci, že zaměstnavatelé dávají zaměstnancům výpovědi již v březnu, takže dvouměsíční výpovědní lhůta uplyne už na konci května. Není tak splněna podmínka příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance, jelikož pracovní poměr zaměstnance skončí mnohem dřív, než nastane účinnost organizačních změn. V případném soudním sporu by takováto situace měla pro zaměstnavatele nepříjemné následky, výpověď by totiž byla neplatná.²⁰ Nejlepším řešením je proto doručit výpověď zaměstnanci tak, aby s uplynutím výpovědní doby došlo i k realizaci organizačních změn, v našem případě to znamená doručit zaměstnancům výpověď v červnu.

V případě, že dojde k rozhodnutí o organizační změně ze dne na den, což znamená, že

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 2 Cdon 1797/97, ASPI

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001, ASPI

²⁰ Op. cit. ad.¹⁸

zaměstnanci je dána výpověď ve stejný den jako dojde ke zrušení jeho pracovního místa, a zaměstnavatel nemá možnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku až do skončení pracovního poměru, tj. do doby, než uplyne výpovědní doba a pracovní poměr tak skončí.²¹

ad b) ZDRAVOTNÍ DŮVODY

V novém zákoníku práce došlo k rozdělení zdravotních důvodů na straně zaměstnance, na jejichž základě může být zaměstnanci dána výpověď, do dvou samostatných ustanovení. V § 52 písm. d) NZPr je stanoven jako výpovědní důvod případ, kdy zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Tvrzení, že zaměstnanec nemůže na základě výše zmíněných důvodů konat dosavadní práci, musí být podloženo lékařským posudkem vydaným zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Lékařský posudek musí být v době výpovědi již vydán a zaměstnavatel se musí řídit závěry učiněnými v posudku. Tyto závěry musí být jednoznačné a nemohou být dodatečně měněny nebo upřesňovány. Posudek ani rozhodnutí nepodléhají v řízení o určení neplatnosti výpovědi přezkoumávání soudem z hlediska svého obsahu²² a neexistenci posudku v době dání výpovědi nelze v soudním sporu nahradit znaleckým posudkem.

Zaměstnanci, se kterým byl rozvázán pracovní poměr na základě tohoto výpovědního důvodu, náleží odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku (více viz kapitola 4.1 *Odstupné*).

Druhé ustanovení, ustanovení § 52 písm. e) NZPr, uvádí jako výpovědní důvod situaci, kdy zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci. I v tomto případě je třeba, aby byl posudek vydán v době před doručením výpovědi, a závěry učiněné v posudku musí být jednoznačné. Posudek nemůže připouštět jiný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci.²³

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 2 Cdon 1/97, SJ č. 9/1997

²² Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 21 Cdo 2032/2002, SRNS, svazek č. 26

²³ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 398/95, Právní rozhledy č. 6/1996

ad c) NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ ČI POŽADAVKŮ

Výpovědní důvod stanovený v § 52 písm. f) NZPr spočívá v osobě zaměstnance a jeho neplnění předpokladů a požadavků.

Zaměstnanci může být dána výpověď, pokud nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Předpokladem se rozumí např. ukončené vysokoškolské vzdělání, atestace ale i řidičské oprávnění, pokud jsou takové předpoklady stanoveny právními předpisy pro výkon určitých povolání (lékař, řidič). Právním předpisem vymezujícím předpoklady může být i vnitřní předpis, pracovní řád používaný zaměstnavatelem. Předpoklady však musejí dopadat na všechny zaměstnance, kteří konají u zaměstnavatele určitý druh práce.

Předpoklady mohou být právním předpisem stanoveny jak obligatorně tak fakultativně, přičemž nezáleží, jestli k jejich stanovení došlo před vznikem pracovního poměru nebo v jeho průběhu.²⁴ Předpoklady stanovené obligatorně musejí být zaměstnancem splněny vždy. Fakultativně určené předpoklady může zaměstnavatel zaměstnanci „odpustit“. V takovém případě lze se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat pouze za předpokladu, že neplní podmínky, na jejichž základě mu byly předpoklady odpuštěny.

Na základě ustanovení § 52 písm. f) NZPr může být pracovní poměr se zaměstnancem rozvázán také v případě, že zaměstnanec nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce a to bez zaměstnavatelova zavinění. Na rozdíl od předpokladů požadavky si určuje zaměstnavatel sám. Může tak učinit ve vnitřním předpisu ale i v pracovních smlouvách uzavíraných s jednotlivými zaměstnanci. Požadavky nedopadají obecně na všechny zaměstnance.

Požadavky mohou být kladeny jak na psychiku tak na fyzickou zdatnost zaměstnance, a rovněž (v praxi nejčastěji) na jeho pracovní výsledky. Zaměstnavatel je při kladení požadavků na své zaměstnance omezen ustanovením § 14 odst. 1) NZPr a nesmí tak dojít k porušení dobrých mravů tím, že by na zaměstnance byly kladeny až šikanózní nároky.

Neplnění požadavků může mít také podobu neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance. V takovém případě je možné dát zaměstnanci výpověď pouze, byl-li zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a neodstranil-li je v přiměřené době. Důležité je, aby byl zaměstnanec vyzván písemně např. dopisem, aby v dopisu bylo přesně formulováno, co se po zaměstnanci požaduje, které nedostatky je třeba odstranit, a byla stanovena přiměřená lhůta (tedy ne příliš krátká ani

²⁴ R 51/1975

dlouhá) k odstranění nedostatků v práci zaměstnance. Je třeba upozornit, že neuspokojivé pracovní výsledky nejsou totéž co porušování pracovních povinností.

Výpovědní důvod v podobě nesplňování předpokladů a požadavků může existovat po delší dobu. Záleží jen na zaměstnavateli, kdy se rozhodne tohoto výpovědního důvodu využít a dá zaměstnanci výpověď. V okamžiku rozvázání pracovního poměru však musí výpovědní důvod trvat.²⁵

ad d) PORUŠOVÁNÍ POVINNOSTÍ

Poslední ze skupiny výpovědních důvodů svědčících zaměstnavateli jsou stanoveny v § 52 písm. g) NZPr. Toto ustanovení v sobě zahrnuje dva výpovědní důvody, z nichž první opravňuje zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru výpovědí v případě, že jsou dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, ale zaměstnavatel nevyužije této možnosti buď proto, že nechce použít okamžitého zrušení pracovního poměru pro výjimečnost tohoto opatření nebo proto, že to zákoník práce na základě ustanovení § 55 odst. 2) nedovoluje.

Druhým výpovědním důvodem zakotveným v tomto ustanovení je porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále zkráceně jen jako „porušení povinností“). Předchozí zákoník práce používal pro tento výpovědní důvod pojem „porušení pracovní kázně“. Pracovní kázeň nebyla předchozím zákoníkem práce definována, proto přistoupil zákonodárce k přesnějšímu vyjádření toho, co se porušením povinností rozumí. Je ovšem otázkou, zda je nová úprava skutečně přínosem, vzhledem k tomu, že pojem „porušení pracovní kázně“ byl za těch několik let používání dostatečně vymezen judikaturou Nejvyššího soudu. Nicméně povinnostmi, jejichž porušení zakládá výpovědní důvod, se rozumí povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Právními předpisy rozumíme v první řadě zákoník práce, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vnitřní předpisy a nepřímo, na základě výčtu základních povinností zaměstnanců obsaženém v příslušných ustanoveních zákoníku práce (viz níže), dokonce i pracovní smlouvy. Právě podřazení povinností vyplývajících z pracovní smlouvy pod „*povinnosti vyplývající z právních předpisů*“ se může jevit jako problematické. Zákoník práce stanoví v § 38, §§ 301 a 304 základní povinnosti zaměstnanců. Na základě těchto ustanovení jsou zaměstnanci povinni např. plnit příkazy nadřízených (ať už jsou vydány ústně či písemně) vydané v souladu s právními předpisy, spolupracovat s ostatními zaměstnanci a nebo plnit kvalitně a včas

²⁵ R 38/1979

pracovní úkoly (především samozřejmě úkoly stanovené v pracovní smlouvě). Zaměstnavatelé mohou tedy i za účinnosti nového zákoníku práce dát zaměstnanci výpověď, pokud tento neplní ústní pokyny a příkazy vedoucích zaměstnanců, jelikož tato povinnost je stanovena právním předpisem.²⁶

Dále je třeba, aby porušení povinností bylo zaviněné. Zavinění zákoník práce nedefinuje a je proto nutné podpůrně vycházet z definic obsažených v trestním zákoně. Zaviněné porušení povinností spočívá v úmyslném nebo nedbalostním jednání či opomenutí konat povinnosti, které jsou zaměstnanci uloženy právními předpisy ale i pokyny vedoucích zaměstnanců jak bylo uvedeno výše.

Zaviněné porušení pracovních povinností může dosahovat různé intenzity – zvlášť hrubým způsobem (na jeho základě lze se zaměstnancem ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením), závažné, méně závažné. Při zkoumání intenzity je třeba přihlídnout k osobě zaměstnance, důsledkům porušení povinností, způsobu jejich porušení, k době a situaci, za kterých došlo k porušení povinností apod.²⁷ Je třeba vždy vycházet z okolností konkrétního jednotlivého případu. Obecně není možné tvrdit, že je jednotlivé porušení povinností, byť stejného druhu, vždy považováno za závažné, méně závažné nebo porušení zvlášť hrubým způsobem.

Výpověď lze rozvázat pracovní poměr v případě závažného nebo soustavného méně závažného porušení povinností. Příkladem závažného porušení povinností je neomluvená absence, požívání alkoholických nápojů na pracovišti, ale i nenastoupení zaměstnance do práce v určenou dobu pro zjištěnou indispozici po požití alkoholických nápojů.²⁸ Judikatura poměrně často uvádí, co porušením právních povinností zaměstnance není. Jako příklad poslouží rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 90/2001, ve kterém soud tvrdí, že porušením pracovní kázně (nyní porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) není, „*jestliže se zaměstnanec, kterému zaměstnavatel nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, nedostavil do zaměstnání a po dobu trvání této překážky na straně zaměstnavatele se na pracovišti nezdržoval*“.

Méně závažné porušování povinností pro to, aby bylo výpovědním důvodem svědčícím zaměstnavateli, musí být soustavné, což znamená, že musí jít nejméně o tři taková porušení, která musejí být pokaždé stejné intenzity a musí mezi nimi být přiměřená časová

²⁶ Jouza, L. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin Advokacie 7-8/2007

²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 379/2000, SRNS, svazek č. 2

²⁸ R 65/1973

souvislost.²⁹ Je rovněž třeba, aby byl zaměstnanec na možnost výpovědi, která mu v souvislosti se soustavným méně závažným porušováním povinností hrozí, v posledních 6 měsících písemně upozorněn (např. dopisem).

Na rozdíl od výpovědního důvodu spočívajícího v nesplňování předpokladů a požadavků lze použít tento výpovědní důvod pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o něm zaměstnavatel dozvěděl (subjektivní lhůta) a nejpozději do 1 roku ode dne, kdy důvod výpovědi vznikl (objektivní lhůta). Úprava obou těchto prekluzivních lhůt je obsažena v ustanovení § 58 NZPr a vztahuje se rovněž na ukončení pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele. Novým zákoníkem práce tedy oproti staré úpravě došlo ke spojení lhůty týkající se výpovědi a okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele do jednoho ustanovení. Lhůty mají zajistit, „aby nedocházelo k rozvázání pracovního poměru pro porušení povinností nebo z důvodu, pro který může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, v nepřiměřeně dlouhé době od doby, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl“.³⁰

Subjektivní lhůta dvou měsíců se uplatní i v případě porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině. V tomto případě může zaměstnavatel se zaměstnancem ukončit pracovní poměr do dvou měsíců od návratu zaměstnance z ciziny. V ostatních případech počne subjektivní lhůta dvou měsíců běžet v momentě, kdy se zaměstnavatel dozví o porušení povinností. Zaměstnavatel se dozví o důvodu k výpovědi, jestliže se o něm dozvěděl kterýkoli zaměstnanec nadřízený tomu, kdo povinnosti porušil. Takový nadřízený zaměstnanec musí být oprávněn podřízenému zaměstnanci stanovit a ukládat pracovní úkoly, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu závazné pokyny. V případě, že není sám oprávněn postihnout porušení povinností, oznámí to zaměstnanci, který takové oprávnění má. Prekluzivní lhůta ovšem začne běžet od doby, kdy se o porušení povinností dozvěděl kterýkoli nadřízený zaměstnanec, nemusí tedy jít o vedoucího zaměstnance, jež je oprávněn se zaměstnancem porušujícím povinnosti ukončit pracovní poměr. Porušil-li zaměstnanec povinnosti společně se svým nadřízeným, nelze dovodit, že by se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi dozvěděl tím, že se o něm dozvěděl tento vedoucí zaměstnanec.³¹

Někdy může být důvodem výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancova opakovaná absence v kratší či delší době. Běh subjektivní lhůty v tomto případě začne v okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozví, že jde o absenci zaviněnou. Konec

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, SJ č. 3/2002

³⁰ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Tryčl, L. Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související. Praha: Linde, 2007, str. 208

³¹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 28/92, PR č.9/1996

běhu subjektivní lhůty nesmí nastat dříve, než po uplynutí dvou měsíců ode dne následujícího po posledním zameškání práce.³²

Objektivní lhůta jednoho roku se na rozdíl od subjektivní lhůty počítá od dne, kdy k porušení povinností zaměstnancem došlo. V souvislosti s výše zmiňovaným případem opakované absence tak běh lhůty počíná od posledního dne zameškání práce a končí uplynutím jednoho roku od takové absence. Na běh jak subjektivní tak objektivní lhůty nemá vliv ustanovení o ochranné době jak je uzákoněno v § 53 NZPr.

Jednání zaměstnance spočívající v porušení povinností se může stát rovněž předmětem šetření jiného orgánu, který není součástí zaměstnavatele a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování uvedeného jednání zaměstnance. Takovým orgánem může být např. orgán činný v trestním řízení³³ a naopak jím nemůže být organizační složka zaměstnavatele.³⁴ Dojde-li k šetření takového orgánu v subjektivní dvouměsíční lhůtě, je možné dát zaměstnanci výpověď případně s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

3.1.2.4.2 *Zákaz výpovědi*

Za určitých okolností, může být výpověď pro zaměstnance velmi zásadním zásahem do života a je proto nezbytné chránit zaměstnance před jednostranným ukončením pracovního poměru zaměstnavatelem v době např. nemoci zaměstnance, těhotenství zaměstnankyně nebo při noční práci. V § 53 NZPr je specifikována tzv. ochranná doba, během níž je nemožné rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr byť by tu byl dán důvod výpovědi.

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď:

- a) v době, kdy je uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Jak je výše uvedeno, zaměstnanec je chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele

³² Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 910/2001, SRNS, svazek č. 16

³³ R 42/1993

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 819/99, SR č. 1/2000

pouze při dočasné neschopnosti, nikoli neschopnosti trvalé. Dočasnou neschopnost si zaměstnanec nesmí přivodit úmyslně nebo jako bezprostřední následek opilosti či zneužití návykových látek. Ochranná doba začíná běžet u ústavního ošetřování od podání návrhu na takové ošetřování a u lázeňského léčení od dne nástupu na léčení. V obou případech ochranná doba končí jejich ukončením. Při onemocnění tuberkulózou je zaměstnancům přiznána zvýšená ochrana ve formě prodloužení ochranné doby o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

Zákazu výpovědi dočasně neschopnému zaměstnanci (pojištěnci) je věnováno rovněž ustanovení § 57 NZPr. Na základě tohoto ustanovení nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď ale ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že se zaměstnanec (pojištěnec) nezdržuje v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a nedodržuje harmonogram povolených vycházek. Toto omezení pro zaměstnavatele se ovšem použije poprvé od 1. ledna 2009, kdy nabude účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení běží ochranná doba od doručení povolávacího rozkazu zaměstnanci do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení.

Výkon veřejné funkce je specifikován v § 201 NZPr, jde např. o výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny, senátora Senátu nebo člena zastupitelstva územního samosprávného celku.

Rodičovská dovolená trvá nejdéle do 3 let věku dítěte, i když rodičovský příspěvek může být poskytován až do 4 let věku dítěte. Zaměstnanci mohou požádat zaměstnavatele o další volno, aby mohli zůstat s dítětem doma do doby, než dosáhne 4 let. Ovšem v tomto období se na ně nevztahuje ochranná doba.

Zaměstnanec musí být uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče. Ochranná doba v tomto ustanovení má oporu v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 171/1990, o noční práci, uveřejněné pod č. 230/1998 Sb.

Zaměstnavatel tedy nesmí dát zaměstnanci výpověď, je-li tento v ochranné době. Rozhodující je stav, který tu je v době, kdy byla dána výpověď, tedy stav v momentě doručení výpovědi zaměstnanci.³⁵ V případě dočasné pracovní neschopnosti je rozhodující dobou den, ve kterém je rozhodnuto o tom, že je zaměstnanec dočasně neschopen vykonávat

³⁵ S III, str. 59

pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání. Nebylo by tedy právně významné, kdyby lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem, shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi.³⁶

Zákaz výpovědi platí po celou dobu stanovenou v § 53 NZPr. V určitých případech ovšem zákaz výpovědi neplatí. Tyto případy jsou uvedeny v § 54 NZPr. Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) NZPr,
- b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr,
- c) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g) NZPr].

Organizačními změnami jsou v tomto případě zrušení a přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Podle kontrolních orgánů Rady Evropy, které se vyjadřovaly k plnění čl. 8 odst. 2) Evropské sociální charty Českou republikou, přemístění zaměstnavatele nelze považovat za ukončení jeho činnosti a těmito důvody nelze ospravedlnit propuštění zaměstnance či zaměstnankyně během mateřské, popřípadě rodičovské dovolené.³⁷ Na základě této zprávy došlo k omezení výpovědi dané zaměstnavatelem a zaměstnanci nemůže být dána výpověď, je-li v ochranné době, pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

Po zaměstnavateli nelze požadovat, aby zaměstnával zaměstnance, který poruší pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo je odsouzen pro úmyslný trestný čin. Zaměstnavatel je proto oprávněn dát zaměstnanci výpověď, ovšem jenom pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, což je doba maximálně 28 týdnů nebo 37 týdnů, v případě, že žena porodila zároveň dvě a více dětí.

Pro jiné porušení povinností tak jak jsou definovány v § 52 písm. g) NZPr., lze dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří trvale pečují o dítě mladší než 3 roky.

Jak již bylo naznačeno výše v kapitole 3.1.2.3 *Výpovědní doba*, s ochranou dobou souvisí změna běhu výpovědní doby. V praxi totiž často dochází k tomu, že zaměstnanec se do situace, na kterou se vztahuje ochranná doba, dostane až potom, co začne běžet výpovědní doba. Tento stav je upraven v § 53 odst. 2) NZPr, ve kterém se říká: „byla-li

³⁶ R 42/2002

³⁷ *Jakubka, J.* Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy: Nakladatelství ANAG, 2006

dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává.“ Vznik ochranné doby má tedy za následek přerušení běhu výpovědní doby. Po skončení ochranné doby např. uschopněním zaměstnance nebo skončením funkčního období zaměstnance ve veřejné funkci, doběhne zbytek výpovědní doby. V těchto případech výpovědní doba obvykle nekončí uplynutím posledního dne kalendářního měsíce. Zaměstnanec však může sdělit zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá a pracovní poměr by tak skončil uplynutím výpovědní doby, i když ochranná doba by ještě neskončila.

V souvislosti s ustanovením § 54 písm. b) NZPr je dáno ještě jedno omezení běhu výpovědní doby. V případě, že je zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, dána výpověď z důvodů, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr a to před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).

Právní úprava zákazu výpovědi v novém zákoníku práce se od předcházející úpravy příliš neliší. V podstatě došlo jen ke dvěma změnám. Oproti zahraničním úpravám tohoto institutu je ochranná doba v českém právu pojata obecně. V zahraničí je před výpovědí chráněn zaměstnanec, který musí pečovat o nemocného člena rodiny, těhotná zaměstnankyně nebo často nemocný zaměstnanec. Takováto konkrétní ochrana se zdá být účinnější.³⁸

3.1.2.5 Hromadné propouštění

V souladu s právem EU – směrnice Rady 98/59/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, upravuje zákoník práce v §§ 62 – 64 proceduru hromadného propouštění zaměstnanců. Tato ustanovení mají kogentní povahu a lze se od nich odchýlit jen ve prospěch zaměstnanců.

Hromadným propouštěním zaměstnanců se rozumí skončení pracovního poměru formou výpovědi, kterou dá zaměstnavatel určitému počtu zaměstnanců ve stanoveném období. Zaměstnavatel může se zaměstnanci skončit pracovní poměr hromadně pouze z organizačních důvodů, tak jak jsou uvedeny v § 52 písm. a) – c) NZPr (více viz kapitola 3.1.2.4.1 *Výpovědní důvody ad a)*). Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být rozvázán pracovní poměr v období 30 kalendářních dnů nejméně s 10 zaměstnanci, pokud zaměstnavatel zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců nebo s 10 % zaměstnanců

³⁸ *Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Tryčl, L.* Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007. 1. vydání: Nakladatelství ANAG, 2007, str. 119

zaměstnává-li od 101 do 300 zaměstnanců a s 30 zaměstnanci zaměstnává-li zaměstnavatel více než 300 zaměstnanců. Ukončí-li zaměstnavatel v období 30 kalendářních dnů pracovní poměr z organizačních důvodů s alespoň 5 zaměstnanci, započítají se do celkového počtu hromadně propouštěných zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž byla za stejných podmínek uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Před dáním výpovědi či uzavřením dohod o rozvázání pracovního poměru s jednotlivými zaměstnanci je zaměstnavatel povinen o svém záměru informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace nebo rada zaměstnanců, musí informovat každého jednotlivého zaměstnance, jehož se hromadné propouštění týká. Informování musí činit zaměstnavatel v písemné formě a nejpozději 30 dnů před rozvázáním pracovních poměrů se zaměstnanci. Oproti dřívější právní úpravě stanoví nový zákoník práce další povinnost, kterou musí zaměstnavatel splnit v souvislosti s podáváním informací zástupcům zaměstnanců. Jde o výčet informací, které musí zaměstnavatel odborové organizaci nebo radě zaměstnanců poskytnout. Jedná se o důvody hromadného propouštění, počet a profesní složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet a profesní složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, dobu, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, hlediska navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni a odstupné, popřípadě další práva propouštěných zaměstnanců.

Zaměstnavatel má za povinnost zástupce zaměstnanců nebo zaměstnance samotné o hromadném propouštění nejen informovat, ale také s nimi zahájit jednání o tom, jak by se dalo takovému propouštění předejít a nebo jak alespoň zmírnit jeho nepříznivé následky. Cílem jednání je samozřejmě dosažení shody mezi oběma stranami, avšak zaměstnavatel není vázán na souhlas zaměstnanců či jejich zástupců.

Ve stejném rozsahu, jaký je uveden výše, je zaměstnavatel současně povinen písemně informovat příslušný úřad práce. Příslušnému úřadu práce musí být rovněž doručena zpráva o rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Zpráva musí být písemná a zaměstnavatel v ní uvede hlavně celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, kterých se propouštění týká. S doručením této zprávy jsou spojeny závažné právní účinky a proto je třeba, aby bylo použito způsobu doručení, který bude možné následně prokázat. Nejlepším řešením je zaslání zprávy na dodejku nebo osobní předání zprávy do podatelny úřadu práce, kde na ni bude vyznačeno datum jejího převzetí. Jedno vyhotovení zprávy je zaměstnavatel povinen zaslat odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, které se k ní mohou vyjádřit a takové vyjádření pak doručí příslušnému úřadu práce. Jde-li o zaměstnavatele, na kterého

bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, pak je povinnost doručení zprávy vázána pouze na žádost úřadu práce.

V praxi vznikl problém, kterému úřadu práce má být zpráva doručena. Zákoník práce totiž nestanoví místní příslušnost úřadu práce v této věci a ani neodkazuje na další právní předpisy. Definici pojmu místní příslušnost úřadu práce lze nalézt v ZZ, v jehož § 7 odst. 3) je stanoveno, že „*místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno*“. Na rozdíl od tohoto ustanovení je však podle většiny odborníků a ustálené praxe úřadů práce místně příslušným ten úřad práce, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo.³⁹ Odpověď na otázku, který úřad je místně příslušný pro doručení písemné zprávy dal Nejvyšší soud, když vyslovil závěr, že je zprávu možné doručit kterémukoliv úřadu práce a zároveň stanovil, že příslušnost úřadu práce se neřídí ustanoveními ZZ.⁴⁰

Jak bylo již výše uvedeno, s doručením písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propouštění příslušnému úřadu práce jsou spojeny závažné právní účinky spočívající v prodloužení běhu výpovědní doby pro případ, že zpráva není úřadu práce doručena včas. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance totiž končí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce. K prodloužení běhu výpovědní doby by nedošlo v případě, kdyby zaměstnanec prohlásil, že na takovému prodloužení netrvá a nebo za situace, kdy by bylo na zaměstnavatele vydáno rozhodnutí o úpadku. Prodloužení běhu výpovědní doby je zde tedy pojímáno jako výraz ochrany hromadně propouštěných zaměstnanců a zaměstnavatele naopak nutí komunikovat s úřady práce a plnit včas svoje povinnosti.

3.1.2.6 Účast odborových organizací při skončení pracovního poměru

Problematicke účasti odborových organizací při skončení pracovního poměru je věnováno kogentní ustanovení § 61 NZPr, které se shoduje s úpravou obsaženou v předchozím zákoníku práce. Na základě tohoto ustanovení je účast odborových organizací při skončení pracovního poměru formou výpovědi ale i okamžitého zrušení rozdělena na dva způsoby – předchozí projednání a předchozí souhlas. S dalšími způsoby skončení pracovního poměru je zaměstnavatel odborové organizace povinen pouze seznámit.

Předchozím projednání se rozumí „*sdělení záměru zaměstnavatele dát výpověď nebo okamžitě zrušit pracovní poměr s určitým zaměstnancem nebo zaměstnanci a vylechnutí*

³⁹ Svěřčinová, E. Hromadné propouštění v praxi úřadu práce. Právní rádce 10/2005

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005, ASPI

názoru odborové organizace“.⁴¹ K tomuto „sdělení a vyslechnutí si“ je podle § 61 odst. 1) NZPr povinen zaměstnavatel před tím, než dá zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr. Nesplnění této povinnosti nevede k neplatnosti výpovědi nebo okamžitého zrušení, zaměstnavatel by však mohl být sankcionován podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Předchozího souhlasu odborové organizace s výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je potřeba v případě, kdy je zaměstnancem člen orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, a to v době jeho funkčního období a v době 1 roku po skončení tohoto období. Tímto ustanovením dochází v souladu s úmluvou MOP č. 135 z roku 1971 ke zvýšené právní ochraně členů orgánů odborové organizace, která je oprávněna spolurozhodovat se zaměstnavatelem. Předchozím souhlasem se myslí souhlas, jenž byl udělen odborovou organizací před projevem vůle zaměstnavatele směřujícím ke skončení pracovního poměru se zaměstnancem. Za předchozí souhlas je považována rovněž nečinnost odborové organizace, tedy případ, kdy odborová organizace výslovně písemně neodmítne udělit zaměstnavateli souhlas v době 15 dnů ode dne, kdy o něj byla požádána zaměstnavatelem. V praxi může dojít k situaci, kdy odborová organizace nejprve odmítne udělit souhlas ke skončení pracovního poměru formou výpovědi nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele, ale dodatečně své rozhodnutí změní. Souhlas se pak považuje za udělený, jestliže k vyjádření změny v rozhodnutí dojde před doručením výpovědi nebo okamžitého zrušení zaměstnanci a současně před uplynutím patnáctidenní lhůty.⁴²

Protože souhlas předchází dání výpovědi nebo ukončení pracovního poměru okamžitě, a zaměstnavatel by mohl takto uděleného souhlasu zneužít, je jeho využití omezeno zákoníkem práce na lhůtu 2 měsíců od jeho udělení. Jde o lhůtu prekluzivní, takže v případě nepoužití souhlasu během této lhůty, musí zaměstnavatel požádat o souhlas nový.

Odmítnutí udělit souhlas, aniž by došlo k jeho následné „opravě“, má za následek neplatnost výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Je-li se zaměstnancem ukončen pracovní poměr bez předchozího souhlasu, má pak tento právo domáhat se u soudu žalobou podle § 72 NZPr neplatnosti výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Shledá-li soud po přezkoumání všech ostatních podmínek skončení pracovního poměru, že tyto byly splněny, a nelze-li na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance

⁴¹ *Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Tryčl, L.* Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2. aktualizované vydání: Nakladatelství ANAG, 2008, str. 142

⁴² *Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Tryčl, L.* Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související. Praha: Linde, 2007, str. 215

nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné, i přes nesouhlas odborové organizace.

V případě, že ke skončení pracovního poměru formou výpovědi nebo okamžitého zrušení se zaměstnancem, členem orgánu odborové organizace, dojde bez toho, že by zaměstnavatel požádal odborovou organizaci o souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru považovány za neplatné a nelze zvolit výše uvedený postup pro překonání nedostatku nesouhlasu odborové organizace. V soudní praxi se ovšem vyskytuje i opačný názor a neplatnost výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru způsobená nevyžádáním si souhlasu odborové organizace, může být podle rozhodnutí soudu zhojena.⁴³

3.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

„Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku.“⁴⁴

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru jde tedy stejně jako u výpovědi o jednostranný právní úkon, jímž mohou skončit pracovní poměr jak zaměstnavatel tak zaměstnanec. Na rozdíl od výpovědi však pracovní poměr ukončovaný okamžitým zrušením skončí již v době, kdy je jedním z účastníků pracovního poměru doručen druhému písemný projev vůle vedoucí ke zrušení pracovního poměru. Pracovní poměr končí tedy okamžitě, neběží žádná výpovědní nebo jiná doba, během níž by oba účastníci pracovního poměru měli možnost vyrovnat se se skončením pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru bývá díky tomuto závažnému účinku považováno za výjimečný způsob skončení pracovního poměru a jeho použití je vázáno na splnění formálních podmínek stanovených zákoníkem práce.

Institut okamžitého zrušení pracovního poměru je v zákoníku práce upraven v §§ 55 – 61. V §§ 55 a 56 NZPr jsou stanoveny důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a zaměstnancem. V §§ 57 – 61 NZPr jsou pak upraveny jak náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru, tak společné podmínky pro skončení pracovního poměru okamžitým zrušením a výpovědí, jak již bylo nastíněno výše.

⁴³ Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Tryčl, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2. aktualizované vydání: Nakladatelství ANAG, 2007, str. 143

⁴⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 196

3.1.3.1 Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

V § 60 NZPr jsou uvedeny tři základní náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru, jejichž nedodržení by vedlo k neplatnosti tohoto právního úkonu.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně. Neplatnost by způsobilo nejen nedodržení písemné formy, ale i absence vlastnoručního podpisu na listině o okamžitém zrušení pracovního poměru.⁴⁵ Listina samozřejmě nemusí být sepsána vlastní rukou, ale pod textem okamžitého zrušení pracovního poměru musí být uveden vlastnoruční podpis toho, kdo ruší pracovní poměr, případně jeho zmocněnce.

Druhou náležitostí je skutkové vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru. Jak zaměstnanec tak zaměstnavatel mohou okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodů taxativně uvedených v ustanoveních §§ 55 a 56 NZPr. Obdobně jako u výpovědi musí být i při okamžitém zrušení pracovního poměru důvod jednoznačně vymezen, aby ho nebylo možné zaměnit s jiným důvodem.

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být uveden nejenom tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů taxativně vymezených v příslušných ustanoveních zákoníku práce byl uplatněn, ale musí být rovněž skutkově specifikován tak, aby nedošlo k pochybnostem, v jakém konkrétním jednání zaměstnance či zaměstnavatele je spatřován. Uplatněný důvod není možné dodatečně měnit.⁴⁶

Třetím předpokladem pro platné okamžité zrušení pracovního poměru je jeho doručení druhému účastníkovi ve stanovené lhůtě. Stejně jako výpověď musí být i okamžité zrušení pracovního poměru doručeno zaměstnavatelem zaměstnanci do vlastních rukou. Doručení je možné na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoli bude zaměstnanec zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Možné je i doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (více o způsobech doručování viz kapitola 3.1.2.1 *Formální náležitosti výpovědi*).

Jak již bylo uvedeno výše, doručení je jednou ze zásadních podmínek platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Pracovní poměr ukončovaný okamžitým zrušením skončí totiž již okamžikem doručení zrušovacího projevu druhé straně, tedy v případě okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele okamžikem převzetí písemnosti zaměstnancem. K platnému převzetí písemnosti zaměstnancem a tedy platnému doručení okamžitého zrušení může dojít i v případě, kdy zásilka předaná poště neobsahuje doručenkou nebo poznámku

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 2 Cdon 833/96, SJ č. 1/1997

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 2 Cdon 198/96, SJ č. 4/1998

„do vlastních rukou“ a na zásilce je uvedena jiná než poslední adresa zaměstnance známá zaměstnavateli.⁴⁷

Pracovní poměr lze okamžitě zrušit kdykoli v době, kdy takový pracovní poměr trvá. Proto může nastat i situace, kdy je pracovní poměr z nějakého zákoníkem práce taxativně stanoveného důvodu okamžitě zrušen v době, kdy již byla dána výpověď. Jak bylo uvedeno výše, pracovní poměr nekončí doručením výpovědi, ale uplynutím výpovědní doby a proto lze i v době plynutí výpovědní doby pracovní poměr okamžitě zrušit. Na druhou stranu je třeba dbát na to, že okamžité zrušení pracovního poměru je opatřením výjimečným a zaměstnavatel by se k němu v průběhu plynutí výpovědní doby měl uchýlit jen v případě, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával zaměstnance až do uplynutí výpovědní doby.⁴⁸

S okamžikem doručení souvisí i další možný právní úkon v rámci okamžitého zrušení pracovního poměru a sice odvolání okamžitého zrušení. Tím, že účastník doručí druhému účastníkovi listinu obsahující okamžité zrušení pracovního poměru, dojde k projevu jeho vůle. Jednostrannost okamžitého zrušení pracovního poměru tak dovoluje zaměstnanci či zaměstnavateli odvolat bez jakýchkoli následků projev jejich vůle až do převzetí listiny o okamžitém zrušení, tedy do doručení takového projevu vůle druhé straně. Okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníkovi, již odvoláno být nemůže.⁴⁹ V zákoníku práce ostatně ani není zakotvena možnost, na rozdíl od rozvázání pracovního poměru výpovědí, odvolat již doručené okamžité zrušení pracovního poměru. Účinky spočívající ve skončení pracovního poměru účastníků může okamžité zrušení pracovního poměru pozbyt jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým je určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o narovnání uzavřené v průběhu řízení u soudu, jehož předmětem je určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Účastníci pracovního poměru se musejí dohodnout, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a bude trvat i nadále.⁵⁰

⁴⁷ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Tryčl, L. Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související: Linde Praha, a.s., 2007, str. 208

⁴⁸ Rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 137/94

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2815/2005, ASPI

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 2 Cdon 1155/96, SJ č. 14/1997

3.1.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel, stejně jako zaměstnanec, je ve svém právu skončit pracovní poměr okamžitým zrušením značně omezen. Důvody, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnavatelem, jsou vymezeny v ustanovení § 55 NZPr. Toto ustanovení je kogentní a účastníci pracovního poměru se od něj nemohou odchýlit.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže byl jeho zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. Takový trestný čin nemusí být spáchán v souvislosti s výkonem práce. Jde-li o trestný čin úmyslně spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, není podmínkou pro okamžitého zrušení pracovního poměru odsouzení zaměstnance na dobu jednoho roku, ale pouze na dobu nejméně šesti měsíců.

Zaměstnanec musí být odsouzen k trestu odnětí svobody, nepostačuje tedy, byl-li zaměstnanec pouze vzat do vazby nebo pouhá existence podezření, že zaměstnanec spáchal trestný čin. V neposlední řadě je třeba, aby byl zaměstnanci uložen nepodmíněný trest odnětí svobody za trestný čin spáchaný úmyslně, tedy nikoliv pouze za nedbalostní trestný čin. Rozsudek, jímž je zaměstnanec odsouzen k trestu odnětí svobody ať už v minimální délce jednoho roku či šesti měsíců, musí nabýt právní moci, musí jít tedy o rozsudek konečný, proti kterému již nejsou přípustné žádné řádné opravné prostředky.

Dalším důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Tento důvod bývá zaměstnavateli v praxi používán častěji. Jak již bylo uvedeno výše u specifikace výpovědního důvodu „porušení povinností“ (viz kapitola 3.1.3.2.1 *Výpovědní důvody, ad d*), zákoník práce nedefinuje porušení povinností zvláště hrubým způsobem, a je proto nutné posuzovat každý konkrétní případ porušení povinností individuálně. Při hodnocení míry intenzity porušení pracovních povinností se tedy přihlíží zejména k době a situaci, ve které k takovému porušení povinností došlo, i k osobě zaměstnance. Významným kritériem pro posouzení intenzity porušení pracovních povinností je rovněž dodržování vnitřních předpisů zaměstnavatele, ovšem nemůže se jednat o hledisko jediné.⁵¹

Za zvláště hrubé porušení pracovních povinností jsou obecně považovány dlouhodobá neomluvená absence, soustavné pozdní příchody, nepřítomnost na pracovišti a požívání alkoholu na pracovišti. Za určitých okolností může být důvodem pro okamžité zrušení

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1080/2000, SRNS, svazek č. 5

i porušení obchodního tajemství zaměstnancem. „*Míru intenzity v tomto případě nesnižuje okolnost, že informace, které bylo možno zjistit z příslušných podkladů, jsou obecného charakteru a nejsou vázány na konkrétní osoby.*“⁵² Zajímavým případem je rovněž porušení pracovních povinností prokuristou, který je současně zaměstnancem zaměstnavatele. Pro posouzení, zda zaměstnanec svým jednáním porušil pracovní povinnosti, nemá právní význam zjištění, že jako prokurista své povinnosti porušil.⁵³

V § 58 NZPr jsou stanoveny lhůty, ve kterých může zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem formou okamžitého zrušení. Stejně lhůty platí i pro dání výpovědi zaměstnavatelem z důvodu porušování povinností a bylo o nich tedy pojednáno výše v kapitole 3.1.3.2.1 *Výpovědní důvody, ad d)*. Je třeba jen připomenout, že zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se prokazatelně dozvěděl o pravomocném rozhodnutí soudu nebo o porušení povinností zvlášť hrubým způsobem. Nejpozději může z uvedených důvodů okamžitě zrušit pracovní poměr do jednoho roku ode dne, kdy takové důvody vznikly.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Tímto ustanovením dochází k ochraně zaměstnanců, kteří pečují o malé děti a do jejichž života by tak bylo okamžitým zrušením pracovního poměru příliš tvrdě zasazeno. Ochrana těchto zaměstnanců je částečně prolomena tím, že na základě důvodů, pro které s nimi lze zrušit pracovní poměr okamžitě, jim může dát zaměstnavatel výpověď. Se zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnancem v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, však nelze z těchto důvodů rozvázat pracovní poměr ani výpovědí.

3.1.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnavatelem pouze na základě kogentního ustanovení § 56 NZPr, ve kterém jsou uvedeny dva důvody pro skončení pracovního poměru.

První důvod je založen na špatném zdravotním stavu zaměstnance. Zaměstnanec musí prokázat svůj špatný zdravotní stav, jenž mu brání nadále vykonávat dosavadní práci, lékařským posudkem vydaným zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Způsobilý je pouze

⁵² Jouza, L. Postihy za porušování pracovních povinností. Právo pro podnikání a zaměstnání 02/2008

⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 525/2005, SJ č. 4/2006

takový lékařský posudek, který z hlediska svého obsahu výslovně stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení zdraví.⁵⁴ Současně je třeba splnit další předpoklad pro uplatnění tohoto důvodu, a sice ten, že zaměstnavatel neumožní zaměstnanci v době 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku vykonávat jinou pro zaměstnance vhodnou práci. Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou pro něho vhodnou práci na základě ustanovení § 41 NZPr. Vhodnost nové práce se posuzuje podle zdravotního stavu, schopností a kvalifikace zaměstnance. Pokud zaměstnavatel zaměstnance nepřevéde na jinou práci, jde o překážku v práci podle § 208 NZPr a zaměstnanec může po zaměstnavateli požadovat náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanec však může okamžitě zrušit pracovní poměr po marném uplynutí 15 dnů, během nichž je zaměstnavatel nečinný, i v případě, že je mu zaměstnavatelem sděleno, že mu bude vyplácena náhrada mzdy při překážce v práci.⁵⁵

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Vyplácení mzdy patří mezi základní povinnosti zaměstnavatele. I přesto však dochází poměrně často k porušení této povinnosti ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanci se tak ocitají v tíživé životní situaci. Mzda (plat) často bývá jediným příjmem zaměstnance a její neobdržení již v době splatnosti tak znamená např. vznik dluhů na nájemném, placení úroků z prodlení nebo ztrátu výhody splátek u hypotéky a nebo prostou nemožnost uspokojení základních životních potřeb celé rodiny. Zákoník práce tak dává zaměstnancům do rukou nástroj, díky kterému se mohou účinně bránit zaměstnavateli, který nevyplácí mzdu třeba jen proto, že si se zaměstnancem „vyřizuje účty“.⁵⁶

Právní úprava mezd a platů je nyní soustředěna do nového zákoníku práce. Starý zákoník práce v rámci úpravy mzdy odkazoval na dva předpisy, a sice na zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech a zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, z nichž prvně jmenovaný zákon byl přijetím nového zákoníku práce změněn a druhý zrušen. Mzdou a platem se rozumí peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, přičemž zaměstnavateli poskytujícími plat mohou být

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 966/2004, SJ č. 10/2004

⁵⁵ *Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Tryčl, L.* Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2. aktualizované vydání: Nakladatelství ANAG, 2008, str. 137

⁵⁶ *Havran, R.* Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. Právo a zaměstnání 6/2002

jen stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, ve které výše příspěvku pokrývá prostředky na platy, školská právnická osoba a nově i veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. Náhrada mzdy nebo platu pak znamená peněžité plnění zaměstnanci za dobu, kdy ze zákonem uznaných důvodů zaměstnanec nepracuje a s těmito důvody je rovněž spojeno vyplácení náhrady mzdy (např. náhrada mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance či zaměstnavatele). Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru je i nevyplacení jen části mzdy, platu nebo jejich náhrad. Rozsah této části není nikde specifikován, a proto může dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem i v případě, že je zaměstnavatel v prodlení s platbou jakékoliv finanční částky, bez ohledu na její výši, tedy i nepatrné části mzdy, platu nebo jejich náhrad.

Na úpravu splatnosti mzdy nebo platu je pak odkázáno přímo v ustanovení § 56. Podle § 141 odst. 1) NZPr jsou mzda nebo plat „splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku“. Zaměstnanec však může okamžitě zrušit pracovní poměr až po uplynutí 15 kalendářních dnů ode dne splatnosti mzdy nebo platu a tohoto práva může využít i v případě, že je mu zaměstnavatelem dlužná částka vyplacena dodatečně po uplynutí těchto 15 dnů. K takovému dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku může být přihlédnuto pouze v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva ve smyslu ustanovení § 14 odst. 1) NZPr.⁵⁷

V dnešní době, kdy je mzda zaměstnavatelem většinou poukazována na bankovní či spořitelní účet zaměstnance vedený u českých nebo zahraničních bank, je třeba poukázat i na další situaci, kdy může být zaměstnancem použit důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru spočívající v prodlení s platbou mzdy. Jde o situaci, kdy zaměstnavatel v rozporu se žádostí zaměstnance nepoukáže mzdu na jeho účet ani do 15 dnů po uplynutí pravidelného termínu výplaty mzdy nebo jiného písemně sjednaného termínu.⁵⁸

Zaměstnanec je stejně jako zaměstnavatel časově omezen ve svém oprávnění okamžitě zrušit pracovní poměr a to rovněž subjektivní lhůtou dvou měsíců, a objektivní lhůtou jednoho roku, v obou případech počínající běžet dnem, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl.

⁵⁷ R 19/2003

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004, SJ č. 5/2005

3.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Posledním z právních úkonů, jimiž lze skončit pracovní poměr, je zrušení ve zkušební době. Stejně jako u výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru jde i v tomto případě o právní úkon jednostranný, jehož úprava je situována do § 66 NZPr. To, že jde o jednostranný právní úkon je ovšem jediným společným znakem výše uvedených způsobů skončení pracovního poměru. Zatímco v případě výpovědi nebo okamžitého zrušení je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, snaží se právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době co nejvíce usnadnit a ulehčit rozvázání pracovního poměru.

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může zaměstnavatel i zaměstnanec v případě, že si takovou zkušební dobu vůbec sjednali. Ujednání o zkušební době musí být písemné a její délka nesmí překročit 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební doba se ovšem prodlužuje o dobu překážek v práci, během které zaměstnanec práci nekoná. Oproti úpravě obsažené ve starém zákoníku práce, není však v současnosti prodloužení zkušební doby o překážky v práci limitováno rozsahem 10 pracovních dnů.

Tím, že jde o rychlý, snadný a v podstatě neformální způsob skončení pracovního poměru, nemusejí účastníci pracovního poměru ve zrušení uvádět důvod. Na zrušení pracovního poměru ve zkušební době se nevztahují ustanovení o ochranné době a nevyžaduje se ani předchozí projednání s odborovou organizací. Jedinou povinností zaměstnance či zaměstnavatele tak zůstává doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru druhé straně zpravidla 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Vzhledem k tomu, že jde v tomto případě o lhůtu pořádkovou, nevede její případné nedodržení k neplatnosti tohoto právního úkonu. Účastníci si ovšem mohou dohodnout v pracovní smlouvě, že oznámení o zrušení musí být doručeno druhé straně nejpozději tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit a v tomto případě dojde ke sjednání konkrétní podmínky pro účinné zrušení pracovního poměru, která musí být dodržena.⁵⁹

Rovněž nedodržení písemné formy a doručení oznámení o zrušení pracovního poměru nezpůsobují neplatnost tohoto právního úkonu, z čehož plyne, že i ústně provedené ukončení pracovního poměru ve zkušební době bude platné.

Pracovní poměr rušený ve zkušební době končí okamžikem, který je stanoven ve zrušovacím projevu. Takovým okamžikem může být kterýkoli den zkušební doby, i ten poslední. Pokud by den, který si zaměstnavatel či zaměstnanec zvolil za den zrušení svého

⁵⁹ R 21/1968

pracovního poměru, připadal na den, který následuje po skončení zkušební doby, končí pracovní poměr k poslednímu dni zkušební doby.⁶⁰

Na zaměstnavatele se vztahuje ještě jedna povinnost, kterou musí v souvislosti se zrušením pracovního poměru ve zkušební době splnit. Nemůže totiž zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Tuto povinnost však bude nutné dodržovat až ode dne nabytí účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, tedy od 1. ledna 2009. I z tohoto ustanovení je patrná „nedokonalost“ nového zákoníku práce, který odkazuje na právní předpisy, které ještě nenabýly účinnosti.

3.1.5 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Formálních a obsahových náležitostí, které musejí být splněny, aby došlo k platnému rozvázání pracovního poměru je mnoho (např. písemná forma dohody, doručení výpovědi druhé straně nebo okamžité zrušení pracovního poměru pouze ze zákonem taxativně stanovených důvodů). Nedodržení těchto náležitostí účastníky pracovního poměru způsobuje neplatnost právních úkonů vedoucích ke skončení pracovního poměru. Jedná se o neplatnost relativní, což znamená, že účastníci pracovního poměru se musejí dovolat neplatnosti právního úkonu, dohody, výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení ve zkušební době, u soudu.

Právní úprava neplatnosti rozvázání pracovního poměru je obsažena v ustanoveních §§ 69 – 72 NZPr. Právě v § 72 NZPr je stanovena lhůta, do které může jak zaměstnanec tak zaměstnavatel podat návrh žaloby o neplatnost skončení pracovního poměru u soudu. Jde o prekluzivní lhůtu 2 měsíců počínající běžet dnem, kdy měl být pracovní poměr na základě výše zmíněných právních úkonů ukončen, tedy dnem určeným v dohodě o rozvázání pracovního poměru,⁶¹ dnem, kdy uplyne výpovědní doba,⁶² dnem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru druhé straně nebo dnem stanoveným v oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. V případě, že by žaloba byla doručena do podatelny soudu po uplynutí lhůty 2 měsíců, právní úkon vedoucí k ukončení pracovního poměru by nemohl být prohlášen za neplatný, i kdyby bylo zcela zřejmé, že trpí vadou způsobující neplatnost a pracovní poměr mezi účastníky by skončil podle tohoto právního úkonu.⁶³

⁶⁰ Rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 11/94, PR č. 10/1995

⁶¹ Usnesení Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 258/2003, SRNS, svazek č. 26

⁶² S III, str. 153

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 2 Cdon 475/96, SJ č. 9/1997

Účastníkovi pracovního poměru, s nímž by pracovní poměr neplatně ukončen, jsou zákoníkem práce přiznána jistá práva, která může využít. Tato práva jsou v zákoníku práce upravena zvlášť pro zaměstnance a zvlášť pro zaměstnavatele, podle toho, který z nich pracovní poměr neplatně rozvázal, a proto o nich bude pojednáno dále odděleně.

3.1.5.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Práva zaměstnance, se kterým byl neplatně rozvázán pracovního poměru formou výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době, jsou zakotvena v ustanovení § 69 NZPr.

Zaměstnanci je v první řadě dána možnost se rozhodnout, zda chce i nadále u zaměstnavatele pracovat. Svoji vůli být i nadále zaměstnán u zaměstnavatele, musí zaměstnanec vyjádřit zaměstnavateli v písemné formě bez zbytečného odkladu. Zaměstnancův pracovní poměr pak neskončí a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy nebo platu. Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, může být nahrazeno žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru, ve které zaměstnanec uplatní také požadavek na náhradu mzdy nebo platu.⁶⁴ Oznámení je ovšem účinné vůči zaměstnavateli až od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl.⁶⁵

Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy písemně 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. Toto ustanovení nového zákoníku práce je zásadní změnou oproti staré úpravě, která omezovala zaměstnavatelovu povinnost vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy na dobu šesti měsíců a v momentě přesažení této doby mohl soud na žádost zaměstnavatele výši náhrady snížit nebo ji vůbec nepřiznat.⁶⁶

Zaměstnanec, kterého se zaměstnavatel rozhodl i nadále zaměstnávat, je povinen konat práci přidělovanou mu zaměstnavatelem podle pracovní smlouvy, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru nebo do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Neomluvené zameškání práce v této době představuje porušení povinností a zaměstnanci náhrada mzdy podle § 69 NZPr nepřisluší.⁶⁷ Nepřiděluje-li zaměstnavatel zaměstnanci práci po právní moci rozhodnutí soudu

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 387/2003, SJ č. 8/2003

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 945/2002, SRNS, svazek č. 22

⁶⁶ Jouza, L. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin Advokacie 7-8/2007

⁶⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003, Právní rozhledy č. 6/2006

o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, i když byl pracovní poměr ukončen neplatně a nadále trvá, může se zaměstnanec domáhat náhrady mzdy podle ustanovení § 208 NZPr.⁶⁸

V případě, že se zaměstnanec rozhodne netrvat na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodnou písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatnou výpovědí (uplynutí výpovědní doby), okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době (den, kdy má pracovní poměr těmito zrušeními skončit). V posledních dvou případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. Tento nárok však ztrácí v momentě, kdy se zaměstnavatelem uzavře dohoda o skončení pracovního poměru na základě ustanovení § 49 NZPr, která zhojí problém neplatnosti a ve které si strany mohou dohodnout jak náhradu mzdy, tak i datum skončení pracovního poměru.⁶⁹

Podle ustanovení § 71 NZPr se v případě uzavření neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem. Vzhledem k nově uzákoněnému požadavku písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru nelze vyloučit, že se zvýší četnost žalob účastníků pracovního poměru na neplatnost dohod o rozvázání pracovního poměru právě z důvodu nedodržení písemné formy.

3.1.5.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

I zaměstnavateli jsou přiznána jistá práva v případě, že je s ním neplatně rozvázán pracovní poměr. V zákoníku práce jsou upravena v § 70.

Zaměstnavatel má stejně jako zaměstnanec právo rozhodnout se, zda chce v pracovním poměru neplatně rozvázaném zaměstnancem výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, pokračovat. V tomto případě musí zaměstnanci písemně a bez zbytečného odkladu oznámit, že trvá na tom, aby zaměstnanec dál konal svou práci. Forma a způsob jsou tedy stejné jako v případě oznámení zaměstnance podle § 69 NZPr a úprava obou těchto oznámení je nová oproti starému zákoníku práce, podle kterého písemné formy, ani oznámení bez zbytečného odkladu nebylo třeba.

Vyhoví-li zaměstnanec žádosti zaměstnavatele, pracovní poměr trvá. Nevyhoví-li, je zaměstnavatel oprávněn požadovat na zaměstnanci náhradu škody, která mu tím vznikne.

⁶⁸ R 85/2004 (stanovisko), bod IX

⁶⁹ *Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Tryčl, L.* Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2. aktualizované vydání: Nakladatelství ANAG, 2008, str. 153

Náhradu je možné požadovat ode dne, kdy oznámí zaměstnanci svůj požadavek na jeho setrvání v pracovním poměru. Podle starého zákoníku práce bylo poskytování náhrady škody za období od oznámení požadavku na setrvání zaměstnance v pracovním poměru do podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru omezeno lhůtou 1 měsíce. Zaměstnavatelé byli tímto ustanovením nuceni, aby se obrátili na soud se žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru co nejdříve. Toto ustanovení však nebylo do nového zákoníku práce převzato.⁷⁰

V případech, že zaměstnavatel nemá zájem, aby u něho zaměstnanec nadále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodnou jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy měla uplynout výpovědní doba plynoucí z neplatné výpovědi, nebo ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. V těchto případech nemůže zaměstnavatel požadovat na zaměstnanci náhradu škody.

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru nemůže zaměstnavatel uplatňovat právo na náhradu škody.

3.2 Právní události

Dalším z důvodů skončení pracovního poměru mohou být právní události. Právními událostmi jsou právní skutečnosti, které nespočívají na lidské vůli a jsou na ní nezávislé (nastávají objektivně). Právních událostí způsobujících vznik, změnu nebo zánik práv a povinností je řada a mohou spočívat např. v působení přírodních sil (živelní události) nebo mohou být výsledkem některých biologických procesů (narození dítěte, smrt člověka). Právní události, se kterými je spojeno skončení pracovního poměru, jsou následující:

- a) uplynutí doby;
- b) smrt zaměstnance;
- c) smrt zaměstnavatele.

3.2.1 Uplynutí doby

Uplynutí doby je právní událost, která má za následek skončení pracovního poměru v případech, kdy byl pracovní poměr uzavřen na dobu určitou. Jak stanoví § 48 odst. 2) NZPr, pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím této doby.

⁷⁰ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Tryčl, L. Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související. Praha: Linde, 2007, str. 230

Účastníci pracovního poměru si mohou sjednat pracovní poměr na dobu určitou s tím, že tato skutečnost musí být výslovně uvedena v pracovní smlouvě. Doba trvání pracovního poměru může být v pracovní smlouvě stanovena různými způsoby a nemusí jít vždy o vymezení přímého časového údaje, ke kterému by měl pracovní poměr skončit. Lze si tak například ujednat, že pracovní poměr zaměstnance končí v den návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené⁷¹ nebo skončením určitých prací. Právě pro případ omezení doby trvání pracovního poměru na dobu konání určitých prací je zaměstnavateli uložena zákoníkem práce (§ 65 odst. 1) NZPr povinnost spočívající v upozornění zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Lhůta tří dnů je pouze pořádková a její nedodržení nemá vliv na skončení pracovního poměru. Upozornit zaměstnance na skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, je dobré i v případě, kdy je doba pracovního poměru vymezena časovým údajem, tj. je stanoveno datum zániku pracovního poměru. Zaměstnavatel tak předejde nejasnostem, které by mohly mezi ním a zaměstnancem nastat.⁷²

Jestliže zaměstnanec po uplynutí ujednané doby pokračuje s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se pracovní poměr uzavřený na dobu určitou změní na pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem jinak. Práce je konána s vědomím zaměstnavatele i v případě, že ji zaměstnanec vykonává s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance⁷³ nebo osoby jednající jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci⁷⁴.

Tím, že je stanoveno, že pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím této doby, není vyloučeno, aby takový pracovní poměr byl ukončen ostatními způsoby skončení pracovního poměru. V případě, že dostane zaměstnanec výpověď a běh výpovědní doby přesáhne sjednanou dobu trvání pracovního poměru, nekončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, ale posledním dnem doby, na kterou byl sjednán.⁷⁵

Uplynutím doby končí také pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti. V tomto případě nemusí jít pouze o pracovní poměr na dobu určitou, protože doba, o které v této souvislosti hovoří zákoník práce je doba, na kterou bylo těmto osobám podle ZZ vydáno povolení k zaměstnání. Podle § 48 odst. 3) písm. c) NZPr končí pracovní

⁷¹ R 41/2002

⁷² Štangová, V. K právní úpravě skončení pracovního poměru (III. část). Právo a zaměstnání 9/96

⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001, SJ č. 1/2003

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 568/2005, SJ č. 5/2006

⁷⁵ Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Tryčl, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2. aktualizované vydání: Nakladatelství ANAG, 2008, str. 147

poměr těchto osob, pokud k jeho skončení nedošlo jiným způsobem, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

3.2.2 Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance jako právní událost, se kterou zákoník práce spojuje zánik pracovního poměru, je upravena v § 48 odst. 4) věta první NZPr.

Zaměstnanec musí vykonávat práci osobně, a proto je jeho smrt logickým důvodem ke skončení pracovního poměru. Smrtí zaměstnance však nezanikají všechna jeho práva a povinnosti, které má vůči zaměstnavateli. Peněžité nároky, mzdová a platová práva zaměstnance plynoucí z pracovního poměru, přecházejí podle § 328 odst. 1) NZPr postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti, a to do výše odpovídající trojnásobku zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku. Zákoník práce se tak vymyká úpravě dědictvého práva obsažené v občanském zákoníku, protože tato práva se stávají předmětem dědictví až ve chvíli, kdy neexistuje žádná z výše uvedených osob. Jinak se dědí pouze ta mzdová a platová práva, která přesahují trojnásobek měsíčního výdělku zaměstnance.

Na rozdíl od nároků zaměstnance, peněžité nároky zaměstnavatele smrtí zaměstnance zanikají. Výjimku tvoří práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu i výše a práva na náhradu škody způsobené úmyslně.

3.2.3 Smrt zaměstnavatele

Smrt zaměstnavatele jako právní událost způsobující skončení pracovního poměru, připadá v úvahu, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba. Pracovní poměr smrtí zaměstnavatele ovšem nekončí vždy. V současné době je v zákoníku práce vymezeno, ve kterých případech a po jakou dobu pracovní poměr pokračuje. Předchozí právní úprava smrti zaměstnavatele byla nevyhovující a přijetím nového zákoníku práce došlo tudíž k její podstatné změně.

Smrt zaměstnance a zaměstnavatele, v podstatě identická právní událost, byla ve starém zákoníku práce upravena zcela odlišně. Podle § 251a starého zákoníku práce docházelo smrtí zaměstnavatele, který byl fyzickou osobou, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jeho dědice. Pracovní poměr tedy nezanikal. Do postavení zaměstnavatele se po jeho smrti dostávali dědicové. Problém byl zejména v tom, bylo-li dědiců víc a nebo naopak, nebyl-li dědic žádný, respektive připadlo-li dědictví státu jako odúmrtí. Právě názor na to, zda pracovní poměr skončí v případě, že dědicem je pouze stát, se

různil. Ústavní soud ve svém nálezu judikoval, že v takovém případě pracovní poměr zaměstnanců končí smrtí zaměstnavatele.⁷⁶ Naopak Nejvyšší soud se přiklonil k závěru, že smrtí zaměstnavatele dojde k přechodu jeho práv a povinností na stát, není-li zde jiný dědic⁷⁷, což znamená, že pracovní poměr zaměstnanců trvá a tito zaměstnanci se stávají zaměstnanci státu.

Problematické nebylo pouze určit, zda pracovní poměry zaměstnanců trvají, je-li dědicem stát, ale neshody panovaly kolem samotného vymezení dědiců zaměstnavatele, fyzické osoby. Nejvyšší soud nakonec rozhodl ve svém rozsudku sp.zn. 21 Cdo 486/2000, že: *„za dědice zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, se ve smyslu ustanovení § 251a zák. práce považuje nejen ten, komu bylo soudem jako jedinému dědici potvrzeno nabytí dědictví po zaměstnavateli, ten, kdo jako dědic podle soudem schválené dohody o vypořádání dědictví nabyt podnik, v němž pracovali zůstavitelovi zaměstnanci, nebo ti, kterým soud potvrdil nabytí dědictví podle dědických podílů, ale i ten, kdo podle soudem schválené dohody o přenechání předluženého dědictví zůstavitelovým věřitelům k úhradě dluhů nebo při zpeněžení zůstavitelova majetku, provedeného v rámci likvidace dědictví, nabyt podnik, v němž pracovali zůstavitelovi zaměstnanci, nebo stát, kterému připadlo dědictví podle ustanovení § 462 obč. zák. V době od smrti zaměstnavatele do právní moci usnesení o dědictví nebo do zpeněžení podniku, v němž pracovali zůstavitelovi zaměstnanci, provedeného v rámci likvidace dědictví, se dědici zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, ve smyslu ustanovení § 251a zák. práce rozumí ti, jimž svědčí ze zákona, ze závěti nebo z obou těchto důvodů dědické právo po zůstaviteli, nebo stát, jestliže zůstavitel nezanechal dědice ze závěti ani ze zákona nebo jestliže tito dědici dědictví odmítli, popřípadě z jiných důvodů nemohou dědit. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 251a zák. práce nemůže dojít tehdy, nezanechal-li zůstavitel majetek nebo zanechal-li majetek jen nepatrné hodnoty.“*

Z výše uvedeného je zřejmé, že úprava institutu smrti zaměstnavatele podle starého zákoníku práce, byla nedokonalá a rozhodně nepřispívala k právní jistotě zaměstnanců.

K právní jistotě zaměstnanců zajisté přispívá stávající úprava právních důsledků smrti zaměstnavatele. Podle ustanovení § 48 odst. 4) věta druhá NZPr je zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upraven v § 342 odst. 1) NZPr, ve kterém je stanoveno, že pracovní poměr smrtí zaměstnavatele, fyzické osoby, zaniká.

⁷⁶ Nález Ústavního soudu sp. zn. I ÚS 395/99. Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 17, ročník 2000, str. 287

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1332/2000, ASPI

Výjimku pak tvoří případy pokračování v živnosti podle §13 odst. 1) ŽZ. Pokračovat v podnikání až do skončení řízení o projednání dědictví mohou podle ŽZ tyto osoby:

- a) dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti;
- b) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti;
- c) pozůstalý manžel splňující podmínky spoluvlastnického podílu k majetku používanému k podnikání, pokud v činnosti nepokračují dědicové;
- d) správce dědictví, pokud byl pro zachování provozu podniku ustanoven orgánem projednávajícím dědictví;
- e) insolvenční správce ustanovený soudem; nejdéle však do skončení insolvenčního řízení.⁷⁸

Úprava situace po skončení řízení o projednání dědictví je stanovena v § 13 odst. 4) ŽZ, kde je pro výše uvedené osoby uzákoněna možnost pokračovat v živnosti, pokud nabudou majetkového práva vztahujícího se k provozování živnosti. Tato skutečnost musí být do jednoho měsíce od skončení dědického řízení oznámena živnostenskému úřadu, který byl naposledy místně příslušný pro zůstavitele. Díky přijaté novele ŽZ bude od její účinnosti postačovat, dojde-li k oznámení o pokračování v provozování živnosti jakémukoli živnostenskému úřadu.⁷⁹

Nový zákoník práce na úpravu situace po skončení řízení o projednání dědictví přímo neodkazuje, což bylo jedním z důvodů vytýkané nedokonalosti právní úpravy důsledků smrti zaměstnavatele na trvání pracovního poměru a žádosti o zrušení § 342 NZPr, se kterou se na Ústavní soud obrátila skupina poslanců. Navrhovatelé zrušení předmětného ustanovení poukazovali rovněž na nejistý právní stav pracovněprávních vztahů do doby, než dojde k oznámení živnostenskému úřadu o pokračování v živnosti. Podle navrhovatelů může být doba, která uplyne mezi smrtí zaměstnavatele a rozhodnutím oprávněných osob k pokračování v živnosti příliš dlouhá, což nesvědčí právní jistotě zaměstnanců.⁸⁰ Ústavní soud byl však opačného názoru a s tvrzením toho, že nová právní úprava přispívá „k výraznější právní a sociální jistotě zaměstnanců“⁸¹ těmto námitkám nepřisvědčil a § 342 NZPr nezrušil.

⁷⁸ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Tryčl, L. Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související. Praha: Linde, 2007, str. 843

⁷⁹ Novela č. 130/2008 Sb., změna živnostenského zákona a změna souvisejících zákonů. Sbírka zákonů částka 42, ročník 2008

⁸⁰ Nález Ústavního soudu sp. zn. 116/2008. Sbírka zákonů částka 37, ročník 2008, str. 1418

⁸¹ Op. cit. ad ⁸⁰, str. 1478

3.3 Úřední rozhodnutí

Dalším z množiny právních důvodů vedoucích k ukončení pracovního poměru je úřední rozhodnutí příslušných orgánů. Zákoník práce umožňuje ukončení pracovního poměru na základě rozhodnutí pouze ve dvou případech. Podle § 48 odst. 3) písm. a) NZPr končí pracovní poměr na základě vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu a podle písm. b) téhož odstavce dojde ke skončení pracovního poměru na základě pravomocného rozsudku ukládajícímu trest vyhoštění z území České republiky.

Je zřejmé, že skončit pracovní poměr na základě výše uvedených úředních rozhodnutí nelze se všemi zaměstnanci, ale pouze s cizinci nebo fyzickými osobami bez státní příslušnosti. Cizincem se podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, rozumí „*fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie*“. Pro občany Evropské unie jsou v zákoně samozřejmě upraveny podmínky vstupu a pobytu na území České republiky výhodněji než pro ostatní cizince a to i na základě Schengenského hraničního kodexu⁸². Pravomoc k rozhodování o povoleních k pobytu a případně o jejich zrušení mají příslušné orgány Policie České republiky, zpravidla oblastní ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie, a Ministerstvo vnitra. Na základě jejich vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, ve kterém je určen den skončení pobytu cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti na území České republiky, pak dojde rovněž ke skončení pracovního poměru těchto osob k témuž dni.

Trest vyhoštění může být podle § 57 odst. 1) zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů, uložen soudem pachateli, který není občanem České republiky nebo není osobou, které bylo přiznáno postavení uprchlíka, a to jako trest samostatný nebo i vedle jiného trestu, vyžaduje-li to bezpečnost lidí nebo majetku, anebo jiný obecný zájem. Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti pak skončí dnem, kterým rozsudek ukládající trest vyhoštění nabude právní moci.

Samozřejmě též pro cizince a osoby bez státní příslušnosti platí obecná úprava skončení pracovního poměru obsažená v zákoníku práce a ke skončení pracovního poměru na základě výše uvedených rozhodnutí dochází pouze v případě, pokud k jeho skončení nedošlo jiným způsobem.

⁸² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006 ze dne 15. března 2006, kterým se stanoví kodex Společenství o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/>

3.4 (Ne)skončení pracovního poměru ve zvláštních případech

I když se má často za to, zejména v laické veřejnosti, že některé situace či události vedou automaticky ke skončení pracovního poměru, není tomu tak. Typickým příkladem je dosažení věkové hranice a odvolání nebo vzdání se funkce.

3.4.1 Dosažení věkové hranice

Jak již bylo naznačeno výše, dosažením určité věkové hranice pracovní poměr nekončí a rozhodně to není důvod pro jednostranné ukončení pracovního poměru, i když se tato problematika v praxi často diskutovala. Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci, který dosáhl „důchodového věku“ výpověď. Právní událost, jakou dosažení věkové hranice je, totiž není vymezena jako jeden z výpovědních důvodů svědčících zaměstnavateli a výpověď, jak bylo uvedeno výše v kapitole 3.1.2 *Výpověď*, může dát zaměstnavatel zaměstnanci jen z taxativně vymezených důvodů.

3.4.2 Odvolání nebo vzdání se funkce

Odvolán z funkce může být podle § 73 odst. 1) NZPr pouze vedoucí zaměstnanec, který se takové funkce může rovněž vzdát. Funkce vedoucího zaměstnance vzniká jmenováním, ke kterému jsou oprávněny subjekty uvedené v § 33 odst. 4) NZPr. Jmenování jako vznik pracovního poměru je možné pouze tam, kde je zaměstnavatelem stát (jeho organizační složky a jiné subjekty na stát navázané, jak jsou vyjmenovány v § 33 odst. 3) NZPr). Ovšem možnost odvolání může být smluvně dohodnuta s vedoucím zaměstnancem i v případě, že zaměstnavatelem je jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3) NZPr nebo osoba fyzická. Smluvně si dohodnout odvolání lze jen v případě, že je rovněž dohodnuta možnost vzdát se funkce vedoucího zaměstnance. K odvolání jsou pak příslušní u zaměstnavatele právnické osoby statutární orgány a u zaměstnavatele fyzické osoby výlučně tento zaměstnavatel.

Odvolání ani vzdání se funkce tak jak jsou popsány v § 73 NZPr nezpůsobují zánik pracovního poměru. Platí zde jen jediná výjimka a to když byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Ve všech ostatních případech, dojde-li k odvolání z funkce vedoucího zaměstnance, je zaměstnavatel povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu. V případě, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítl, je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) NZPr, který spočívá v nadbytečnosti jak je popsána v kapitole 3.4.2.1.1 *Výpovědní důvody*. Odmítnutí práce zaměstnancem nespočívá

pouze v projevu jeho nesouhlasu vůči zaměstnavateli, ale rovněž i v nepřijetí návrhu na uzavření dohody o dalším zařazení zaměstnance ve lhůtě stanovené zaměstnavatelem.⁸³

Pro úplnost je třeba dodat, že zaměstnanci náleží odstupné, které je poskytováno při organizačních změnách, pouze v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance jen v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny. Více o odstupném v následující kapitole.

⁸³ R 34/2000

4 Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

V souvislosti se skončením pracovního poměru plyne zaměstnavateli na základě ustanovení zákoníku práce několik povinností. Nejvýznamnější z nich je platba odstupného, které ovšem nenáleží zaměstnanci ve všech případech skončení pracovního poměru. Zaměstnanec je rovněž oprávněn obdržet po ukončení pracovního poměru od zaměstnavatele potvrzení o zaměstnání a požádá-li o to, tak i pracovní posudek. Zaměstnavatel má v neposlední řadě jisté oznamovací povinnosti vůči úřadu práce.

4.1 Odstupné

Odstupné je jednorázově poskytnuté peněžní plnění, které má charakter jisté formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění. Odstupné tedy neslouží jako hmotné zabezpečení na dobu po skončení pracovního poměru, ani k úhradě životních potřeb v případě nezaměstnanosti.⁸⁴ Jde o dávku, která je vyplácena všem zaměstnancům, se kterými je ukončen pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z organizačních důvodů nebo ze zdravotních důvodů, jak jsou specifikovány v § 52 odst. d) NZPr (viz kapitola 3.1.2.4.1 *Výpovědní důvody ad a)* a *ad d)*), a rovněž zaměstnancům, kteří okamžitě zruší pracovní poměr podle ustanovení § 56 NZPr (viz kapitola 3.1.3.3 *Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem*).

Ustanovení o tom, že zaměstnanci náleží odstupné i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru z jeho strany se do úpravy odstupného tak, jak je uvedena v § 67 NZPr, dostalo poprvé účinností technické novely zákoníku práce k 1.1.2008. Zaměstnanec tak může nově dostat odstupné i v případě, že okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu svého špatného zdravotního stavu, který doložil lékařským posudkem vydaným zařízením závodní preventivní péče a zaměstnavatel mu neumožnil do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné vhodné práce.

K lékařským posudkům se vztahuje rovněž věta třetí § 67 odst. 1 NZPr, která je do zákoníku práce zařazena nově. V tomto případě jde o posudky, na jejichž základě byl se zaměstnancem rozváán pracovní poměr výpovědí z toho důvodu, že nesmějí dále konat svoji práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání. Zproští-li se v tomto případě zaměstnavatel zcela své odpovědnosti podle § 367 odst. 1) NZPr, tedy prokáže-li, že škoda vznikla zaměstnanci tím, že svým zaviněním porušil předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo že si zaměstnanec způsobil škodu v důsledku své opilosti či

⁸⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 192

použití jiných návykových látek a zaměstnavatel jí nemohl zabránit, pak zaměstnanci odstupné nepřísluší. Toto ustanovení je rovněž účinné od 1.1.2008 a dochází jím k omezení situací, za nichž musí zaměstnavatel vyplácet zaměstnanci, který si škodu na zdraví sám zavinil, odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku, což mohlo vést u některých menších zaměstnavatelů až k jejich likvidaci.

Zaměstnanec má tedy nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku v případě, že s ním byl pracovní poměr ukončen výpovědí nebo dohodou z důvodů stanovených v § 52 písm. d) NZPr. V případě ukončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z organizačních důvodů nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnance, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Průměrným výdělkem se rozumí průměrný měsíční výdělek tak, jak je upraven v ustanoveních §§ 351 – 362 NZPr. Výše odstupného je stanovena zákonem jako minimální a může být upravena kolektivní smlouvou, příp. vnitřním předpisem nebo dohodou se zaměstnavatelem o další násobky průměrného výdělku, které lze vázat i na splnění určitých podmínek.

Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, který je určen pro výplatu mzdy nebo platu. Zaměstnavatel se však může se zaměstnancem dohodnout, že k výplatě odstupného dojde v den skončení pracovního poměru nebo v pozdějším termínu výplaty mzdy nebo platu.

Pokud začne zaměstnanec konat práci po skončení pracovního poměru u téhož zaměstnavatele ať už v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti, před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen vrátit zaměstnavateli odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle výše odstupného. V případě, že zaměstnanec pracující pro jednu organizační složku státu, nastoupí po rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů k jiné organizační složce státu, nejedná se o opětovný nástup zaměstnance do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele a zaměstnanec tak nemusí vracet odstupné, které mu bylo vyplaceno.⁸⁵

Závěrem této kapitoly je třeba připomenout, proč je pro zaměstnance důležité, aby požadovali po zaměstnavateli v případě, že je jejich pracovní poměr ukončován dohodou z organizačních důvodů nebo z důvodů podle § 52 odst. 2) NZPr, aby byl v dohodě vyznačen důvod rozvázání pracovního poměru. Jak již bylo uvedeno výše v kapitole 3.1.1 *Dohoda*

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004, SJ č. 11/2005

o rozvázání pracovního poměru, zaměstnanci náleží odstupné pouze v případě, že prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo skutečně na základě organizačních důvodů nebo důvodů uvedených v § 52 odst. d) NZPr. Pro případné budoucí spory je dobré, aby zaměstnanec trval na uvedení důvodů rozvázání pracovního poměru v dohodě, nebude tak trpět důkazní nouzí. V případě, že v dohodě nejsou uvedeny důvody, se kterými je spojen nárok na získání odstupného, i když jsou opravdovým důvodem ukončení pracovního poměru, není nárok na odstupné dotčen. Zaměstnanec ovšem musí dokázat, že tyto důvody jsou opravdu základem dohody o rozvázání pracovního poměru.⁸⁶

4.2 Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudky

Úpravě potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku je věnována Hlava VII NZPr, ve které je upraveno také vedení osobního spisu zaměstnance zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel je při skončení pracovního poměru povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání neboli "zápočtový list". Obsahové náležitosti potvrzení o zaměstnání jsou stanoveny v § 313 odst. 1) NZPr. Zaměstnavatel uvede v potvrzení o zaměstnání např. údaje o zaměstnání, druh konaných prací, odpracovanou dobu a s účinností od 1. ledna 2008 i údaj o tom, zda byl pracovní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Na základě tohoto údaje totiž nebude být bývalému zaměstnanci, žadateli o podporu v nezaměstnanosti, po předložení potvrzení o zaměstnání příslušnému úřadu práce tato podpora přiznána.⁸⁷

Potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při skončení zaměstnání, což znamená, že zaměstnavatel nemá žádné dodatečné lhůty, nemůže vázat vydání potvrzení na splnění nějakých dalších podmínek a musí ho vydat pouze zaměstnanci a to i v případě, že jde o studenta „brigádníka“ nebo o osobu, která odchází do starobního důchodu.⁸⁸ Zaměstnanec se při nesplnění této povinnosti zaměstnavatelem může obrátit na soud a v případě, že mu takovýmto postupem zaměstnavatele vznikla škoda, v podobě ušlého zisku za nepřijetí do zaměstnání u dalšího zaměstnavatele, odpovídá za ni zaměstnavatel dle ustanovení § 265 odst. 2) NZPr.⁸⁹

V případě, že je zaměstnavatelem fyzická osoba, která zemře (viz kapitola 3.2.3 *Smrt zaměstnavatele*) a osoby oprávněné pokračovat v živnosti nevyužijí této možnosti, pak

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, SJ č. 6/2002

⁸⁷ Jouza, L. Pracovní právo a reforma veřejných financí. Právní rádce 11/2007

⁸⁸ Chládková, A. Zápočtový list. Práce a mzda 5/2007

⁸⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002, SJ č. 4/2003

pracovní poměr zaniká a povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání má místně příslušný úřad práce. Učiní tak ale jen za předpokladu, že ho o to zaměstnanec požádá a předloží mu potřebné doklady.⁹⁰

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je mu ho zaměstnavatel povinen vydat do 15 dnů ode dne obdržení žádosti. Pracovním posudkem jsou všechny písemnosti, které se týkají hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností majících vztah k výkonu práce. Zaměstnavatel není podle § 314 NZPr povinen vydat zaměstnanci pracovní posudek dříve, než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru.

Jestliže zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se u soudu domáhat, aby bylo zaměstnavateli uloženo přiměřeně jej upravit. Žalobní návrh může podat u příslušného soudu do 3 měsíců ode dne, kdy se o obsahu pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání dozvěděl a musí v něm uvést, jak má být posudek nebo potvrzení opraveno.

4.3 Oznamovací povinnost vůči úřadům práce

O povinnosti informovat příslušný úřad práce bylo již pojednáno v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců. V tomto případě jde však o povinnost zaměstnavatele, která následuje až po skončení pracovního poměru. Je to povinnost, která je zaměstnavateli uložena nově na základě ustanovení § 48 odst. 5) NZPr. S účinností od 1.1.2007 je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením. Místní příslušnost úřadu práce se řídí podle místa výkonu práce zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen takovému úřadu práce oznámit rozvázání pracovního poměru, ke kterému došlo jakýmkoli způsobem umožňujícím skončení pracovního poměru. Kdo je osobou se zdravotním postižením je stanoveno v ZZ, ve kterém je rovněž deklarováno právo těchto osob na zvýšenou ochranu na trhu práce. Ochrana pak spočívá i v tom, že je na základě informování úřadu práce o ukončení pracovního poměru zaměstnanců, osob se zdravotním postižením, zaměstnavatel kontrolován, zda plní své povinnosti spočívající ve vytváření vhodných podmínek pro zaměstnávání takových osob, což je důležitý strukturální prvek státní politiky zaměstnanosti.⁹¹

⁹⁰ Chládková Alena, Zápočtový list, Práce a mzda, 5/2007, str.28

⁹¹ Bičáková, O. Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům novou povinnost k úřadům práce. Právo pro podnikání a zaměstnání 07-08/2007

5 Skončení pracovního poměru v Evropské unii

Způsoby skončení pracovního poměru nejsou v současnosti upraveny v právních předpisech Evropské unie. Právo EU upravuje pouze některé otázky, které se skončením pracovního poměru souvisejí, jako jsou např. povinnosti zaměstnavatele a postup při hromadném propouštění zaměstnanců. Úprava skončení pracovního poměru je pak v duchu zásady proporcionality a subsidiarity komunitárního práva ponechána v pravomoci jednotlivých členských států EU.

Pracovní právo jako celek, který v rámci EU spadá do oblasti práva sociálního, nepatřilo v prvopočátcích Evropských společenství do popředí zájmu členských států. Cílem ES bylo nejprve odbourat cla a postupně vytvořit ze společného trhu trh vnitřní, který je postaven na čtyřech základních svobodách, volném pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu. Prvním právním nástrojem přeměny trhu společného v trh vnitřní byl Jednotný evropský akt z roku 1985. V té době tedy došlo i k realizaci jedné ze základních svobod a sice volného pohybu osob, která se vztahuje rovněž na pracovníky (zaměstnance). Brzo bylo zřejmé, že pouze s úpravou ekonomické oblasti v rámci jednotného vnitřního trhu Evropská Společenství nadále nevystačí, a proto došlo v roce 1989 k přijetí Charty základních sociálních práv pracovníků Společenství. Podle této charty měla realizace jednotného vnitřního trhu přinést zlepšení v sociální oblasti pro všechny občany Společenství, především pokud jde o volný pohyb, životní a pracovní podmínky, sociální ochranu a vzdělávání. Charta rovněž stanovila, že je třeba vycházet z úmluv Mezinárodní organizace práce a Evropské sociální charty, která byla přijata Radou Evropy v roce 1961. Dalším milníkem v přístupu k sociální politice byla Maastrichtská smlouva z roku 1992, která tuto politiku včlenila do Smlouvy o založení ES. Velmi významnou se pak stala Amsterodamská smlouva z roku 1997, jejímž hlavním cílem bylo klást důraz na vysokou úroveň zaměstnanosti, ochranu práv a zájmů občanů a odstranění překážek bránících volnému pohybu. V roce 2000 došlo na summitu v Nice k přijetí zatím poslední ze zřizovacích smluv EU, Niceské smlouvy. Summit v Nice je z hlediska sociální politiky významný zejména přijetím Charty základních práv EU, která představuje katalog lidských, občanských, hospodářských, kulturních a také sociálních práv. Pokud dojde v budoucnu k přijetí ústavy pro EU, Charta základních práv EU bude její součástí.

Výše uvedené smlouvy spadají v rámci komunitárního práva mezi primární prameny práva. Smlouva o založení ES, jako zřizovací smlouva a primární pramen komunitárního práva, pak opravňuje orgány Společenství k vydávání aktů sekundárního práva, nařízení,

směrnic, rozhodnutí, doporučení a stanovisek. Právně závaznými prameny sekundárního práva jsou nařízení, směrnice a rozhodnutí, z nichž právě směrnice upravují v omezeném rozsahu problematiku skončení pracovního poměru, o čemž bude pojednáno v následující kapitole.

Orgány ES mohou využívat i dalších instrumentů, i když právně nezávazných, k hájení zájmů Společenství v oblasti sociální politiky. Evropská Komise např. vydává Zelené knihy, které podporují debaty a nastartování procesu konzultací o vybraných tématech na evropské úrovni a které vedou k vydání Bílých knih, jejichž obsahem jsou konkrétní návrhy na činnost Společenství v určité oblasti. Posledním dokumentem této povahy, který byl vydán v souvislosti s úpravou pracovního práva, je Zelená kniha s názvem „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století“ vydaná v roce 2006. Účelem této knihy je zahájit v EU veřejnou diskusi o způsobech, jakými může vývoj pracovního práva přispět k cíli Lisabonské strategie, která byla přijata v roce 2000 a která je zaměřena na zvýšení konkurenceschopnosti zemí EU zejména ve vztahu k USA.⁹² Jednou z priorit Lisabonské strategie je rovněž vytvoření pružného a integrovaného trhu práce podle agendy tzv. flexikurity (spojení flexibility a jistoty). Zelená kniha pak poukazuje na to, že dosáhnout flexibilního trhu práce a přitom zachovat jistotu zaměstnání pro všechny je možné také úpravou standardních pracovních smluv v oblastech jako jsou výpovědní lhůty, náklady a postupy týkající se individuálního nebo kolektivního propouštění či definice neplatné výpovědi.⁹³

K naplnění cílů Lisabonské strategie bylo vydáno rovněž Rozhodnutí Rady č. 2005/600/ES o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států, na jehož základě mají členské státy přihlížet ve svých politikách zaměstnanosti ke směrům vytyčeným tímto rozhodnutím pro období let 2005 – 2008. Směrem č. 21 stanoveným v tomto rozhodnutí je pak rovněž podpora pružnosti kombinované s jistotou zaměstnání, které má být dosaženo pomocí úpravy pracovních předpisů a v jistých případech i přezkoumání opatření týkajících se smluvních vztahů a pracovní doby.⁹⁴ Rozhodnutí tohoto typu mají normativní dopad, a proto se jimi adresáti takovýchto rozhodnutí musejí řídit, což v tomto případě

⁹² Více o Lisabonské strategii viz Houska, M. Lisabonská strategie [cit. 2008-04-30]. Dostupný z <http://www.mpo.cz/dokument2860.html>

⁹³ Komise Evropských společenství Zelená kniha Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století ze dne 22.11.2006 [cit. 2008-04-30]. Dostupná z http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_cs.pdf, str. 3

⁹⁴ Rozhodnutí Rady č. 2005/600/ES ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/>

znamená, že členské státy musejí změnit svoje politiky zaměstnanosti tak, aby bylo dosaženo cílů Lisabonské strategie.

Pracovní právo tedy nezůstává zcela stranou zájmu Evropských společenství, avšak právní úprava pracovního poměru a jeho skončení, jak již bylo uvedeno výše, je ponechána na členských státech EU. V dalších kapitolách bude tak nejprve podán stručný výklad ke směrnicím, které se dotýkají úpravy skončení pracovního poměru a následně přiblížena úprava způsobů skončení pracovního poměru v některých členských zemích EU.

5.1 Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích ES

Směrnice jako sekundární pramen komunitárního práva jsou používány především k harmonizaci právních řádů členských států EU. Směrnice předepisují pouze výsledek, jehož má být dosaženo formami a prostředky typickými v jednotlivých členských státech. Členské státy jsou pak povinny implementovat směrnice do svých právních řádů v určité lhůtě, která je ve směrnici stanovena. V případě, že nedojde ke včasnému vtělení směrnice do právního řádu, dochází k porušení komunitárního práva a členský stát může být postižen podle článků 226 – 228 Smlouvy o založení ES. Kromě toho může takto neimplementovaná směrnice získat tzv. přímý vertikální účinek, na jehož základě se jí mohou jednotlivci dovolávat u příslušných orgánů Evropských společenství.⁹⁵

Vzhledem k tomu, že Rada EU, která je oprávněna přijímat směrnice, je podle článku 135 Smlouvy o založení ES omezena v přijímání opatření k dosažení cílů sociální politiky jednomyslným rozhodováním, došlo k přijetí pouze omezeného počtu směrnic pracovního práva. Tyto se pak dají rozdělit do následujících oblastí:

- a) hromadné propouštění;
- b) převody podniků nebo jejich částí;
- c) platební neschopnost zaměstnavatele;
- d) rovné zacházení s muži a ženami;
- e) ochrana pracovníků v době těhotenství a mateřství;
- f) informační povinnost zaměstnavatele o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru;
- g) práce na částečný úvazek; a
- h) pracovní smlouvy na dobu určitou.⁹⁶

⁹⁵ Více o přímém účinku směrnic (tzv. direct effect of directives) viz *Craig, P., De Búrca, G.* EU Law. 3. vydání: Oxford university press, Londýn 2003, str. 202 - 229

⁹⁶ *Zachovalová, J.* Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství. Právo a zaměstnání 9/2003

ad a) HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

Hromadné propouštění je velmi podrobně upraveno ve směrnici Rady č. 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, která je úplným zněním směrnice Rady č. 75/129/EHS ve znění směrnice Rady č. 92/56/EHS.

Hromadné propouštění je podle směrnice definováno dvěma způsoby, z nichž prvně jmenovaný byl s účinností od 1. ledna 2001 implementován do starého zákoníku práce novelou č. 155/2000 Sb., a následně převzat i novým zákoníkem práce. Tento způsob spočívá v propuštění určitého počtu zaměstnanců zaměstnavatelem v období 30 kalendářních dnů z důvodů spočívajících na straně zaměstnavatele (podrobněji viz kapitola 3.1.2.5 *Hromadné propouštění*). Druhá možná definice, kterou do svého právního řádu implementovalo např. Slovensko, říká, že za hromadné propouštění se považuje propuštění alespoň 20 zaměstnanců z důvodů spočívajících na straně zaměstnavatele v období 90 dnů bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou v podnicích obvykle zaměstnáni.

Zaměstnavatel má podle této směrnice rovněž významné informační povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců a příslušným orgánům státní správy. I tyto povinnosti pak byly implementovány do českého právního řádu na základě výše uvedené novely a dokonce rozšířeny o povinnost zaměstnavatele informovat každého jednotlivého zaměstnance v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace nebo rada zaměstnanců.

Směrnice tak stanoví pouze minimální požadavky pro případ hromadného propouštění a je na členských státech, aby přijaly právní úpravu pro zaměstnance příznivější.

ad b) PŘEVODY PODNIKŮ NEBO JEJICH ČÁSTÍ

Převody podniků nebo jejich částí jsou upraveny směrnicí Rady č. 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, která je úplným zněním směrnice Rady č. 77/187/EHS ve znění směrnice Rady č. 98/50/ES.

Převodem podniků, závodů nebo jejich částí se rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. Takovýto převod pak podle článku 4 směrnice Rady č. 2001/23/ES nemůže být sám o sobě důvodem pro propuštění zaměstnanců z podnětu převádějícího nebo nabyvatele, což ovšem podle dalších ustanovení téže směrnice nebrání propouštění zaměstnanců z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.

Směrnice rovněž zakotvuje právní fikci, která slouží k větší ochraně zaměstnanců v důsledku převodu zaměstnavatele nebo jeho části. Pokud se zaměstnanec dostane na základě převodu, jež má za následek podstatné změny pracovních podmínek, do situace, kdy je nucen rozvázat pracovní poměr z vlastního podnětu, má se za to, že ke skončení pracovního poměru došlo ze strany zaměstnavatele. Tato fikce ovšem nebyla převzata do právního řádu České republiky.

Novelou č. 155/2000 došlo k implementaci směrnice, kromě výše uvedené právní fikce, do zákoníku práce, konkrétně došlo k harmonizaci ustanovení §§ 338 – 341 NZPr, která se zabývají úpravou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Byl rovněž zrušen výpovědní důvod spočívající v převodu zaměstnavatele či jeho části k jinému zaměstnavateli, který tak od účinnosti novely č. 155/2000 nemůže být zaměstnavatelem platně použit.

ad c) PLATEBNÍ NESCHOPNOST ZAMĚSTNAVATELE

Platební neschopnost zaměstnavatele jako důvod ke zvýšené ochraně zaměstnanců je upravena ve směrnici Rady č. 80/987/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, která byla novelizována směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/EHS.

Na základě této směrnice je platební neschopnost zaměstnavatele považována za jeden z důvodů skončení pracovního poměru. Tento důvod slouží podle směrnice zaměstnavateli a ten tak může dát v případě své insolventnosti zaměstnanci výpověď.

V českém zákoníku práce není platební neschopnost zaměstnavatele uvedena jako jeden z výpovědních důvodů sloužící zaměstnavateli. Na základě tohoto důvodu by teoreticky bylo možné skončit pracovní poměr dohodou, výpovědí ze strany zaměstnance a jistým způsobem i okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem, jelikož to může být právě důvod platební neschopnosti, který bude bránit zaměstnavateli vyplatit zaměstnanci mzdu nebo plat do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (viz kapitola 3.1.3.3 *Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnancem*).

ad d) ROVNÉ ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI

Zásada rovného zacházení s muži a ženami jako jedna ze základních zásad práva EU je upravena v několika směrnicích. Problematiky skončení pracovního poměru se dotýká směrnice Rady č. 76/207/EHS k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu

k pracovním podmínkám, novelizovaná směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES.

Členské státy jsou na základě této směrnice povinny zavést do svých právních řádů opatření nezbytná k ochraně zaměstnanců před propouštěním či jiným nepříznivým zacházením, které by bylo reakcí zaměstnavatele na stížnost zaměstnance podanou uvnitř podniku nebo na jakékoli jiné řízení podniknuté s cílem vynutit dodržování zásady rovného zacházení.

Český zákoník práce v ustanovení § 14 odst. 2) výslovně stanoví, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, a je tak v souladu s cíly této směrnice.

ad e) OCHRANA PRACOVNIC V DOBĚ TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ

Ochranou pracovníků v době těhotenství a mateřství se zabývá směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovníků, kojících pracovníků a pracovníků krátce po porodu.

Směrnice stanoví, že v době od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené, by zaměstnankyně měly být chráněny zákazem výpovědi ze strany zaměstnavatele. Kdyby takovéto zaměstnankyně dostaly přeci jen výpověď, musí být tato zaměstnavatelem náležitě písemně odůvodněna.

Český zákoník práce zavedením institutu ochranné doby plně vyhovuje cílům této směrnice (viz kapitola 3.1.2.4.2 *Zákaz výpovědi*).

ad f) INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE O PODMÍNKÁCH PRACOVNÍ SMLOUVY NEBO PRACOVNÍHO POMĚRU

Skončení pracovního poměru se okrajově dotýká rovněž směrnice Rady č. 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách vztahujících se na smlouvu nebo pracovní poměr.

Zaměstnavatel musí na základě této směrnice písemně informovat zaměstnance mimo jiné o délce výpovědní doby a metodách pro její určení a to nejdéle do dvou měsíců od začátku zaměstnání. Pro informování o změnách o délce a metodách určení výpovědní doby je stanovena lhůta jednoho měsíce.

Odraz této povinnosti v českém právním řádu můžeme nalézt v § 37 NZPr, kde je však namísto dvouměsíční lhůty uzákoněna jednotná jednoměsíční lhůta pro prvotní informování zaměstnance i pro jeho informování o změnách.

ad g) PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK

Směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS stanoví, že souhlas zaměstnance se změnou pracovních úvazků z plného na částečný a naopak, nezakládá důvod k propuštění. Vzhledem k taxativně uvedeným výpovědním důvodům na straně zaměstnavatele (blíže viz kapitola 3.1.2.4.1 *Výpovědní důvody*), mezi nimiž tento důvod chybí, lze konstatovat, že úprava této problematiky v českém zákoníku práce je shodná s cíly výše uvedené směrnice.

ad h) PRACOVNÍ SMLOUVY NA DOBU URČITOU

Poslední z oblastí pracovního práva, jež je upravena směrnicí ES, je problematika pracovních smluv na dobu určitou.

Skončení pracovního poměru se směrnicí Rady 99/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS dotýká pouze okrajově a to ustanoveními, podle kterých se se zaměstnanci na dobu určitou nesmí zacházet hůř, než se stálými zaměstnanci. Zaměstnanci pracující u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy na dobu určitou mohou tedy využít stejných možností ke skončení pracovního poměru jako stálí zaměstnanci a rovněž s nimi může být rozvázán pracovní poměr ze strany zaměstnavatele jako se stálými zaměstnanci.

5.2 Stručný náhled do úpravy skončení pracovního poměru v členských státech EU

Obecně lze říci, že se v legislativě členských států rozlišuje stejně jako v České republice skončení pracovního poměru na základě dvoustranných a jednostranných právních úkonů a na základě právních událostí jako je např. uplynutí doby, dokončení pracovního úkolu a smrt zaměstnance. K tomuto závěru lze dojít na základě zpráv Evropské komise, Útvaru pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovné příležitosti, které se zabývají shrnutím způsobů ukončení pracovního poměru v členských státech EU. První zpráva pod názvem „Termination of employment relationships – Legal situation in the member States of the European Union“ byla vydána v roce 2006 a její náplní je přiblížení problematiky skončení pracovního poměru v zemích sdružených v EU před květnem 2004. Tato zpráva byla v roce

2007 doplněna o novou zprávu s názvem „Termination of employment relationships – Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia“, takže dohromady teď tvoří ucelený přehled právních úprav způsobů skončení pracovního poměru v jednotlivých členských státech EU.

Ze zpráv vyplývá, že jako dvoustranný právní úkon směřujícím ke skončení pracovního poměru je v členských zemích rovněž používána dohoda, výjimkou je ovšem Malta, která tento institut ve svých pracovněprávních předpisech nezmiňuje. Zajímavá je dále např. nizozemská úprava, podle níže je zaměstnavatel povinen prošetřit, zda chce zaměstnanec vážně uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, zvláště v případě, že jde o zaměstnance starší, nemocné nebo cizince.

Jednostranné právní úkony pak v členských státech nebývají členěny na výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru jako je tomu v České republice, ale na:

- a) výpověď s výpovědní dobou (tzv. dismissal with notice), jíž se rozumí skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, přičemž pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby;
- b) výpověď bez výpovědní doby (tzv. summary dismissal), jíž se rozumí skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, aniž by plynula výpovědní doba (v České republice okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem);
- c) rezignaci (tzv. resignation), což je ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Zaměstnanec může většinou skončit pracovní poměr za současného běhu výpovědní lhůty, jen v případech závažných důvodů může ukončit pracovní poměr s okamžitými účinky (tzv. resignation dismissal).

Skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je v českém zákoníku práce omezeno taxativně stanovenými důvody. Ve většině západoevropských členských států EU není zaměstnavatel omezen ve svém právu ukončit se zaměstnancem pracovní poměr formou výpovědi taxativně stanovenými důvody. Zaměstnavatel obvykle musí prokázat, že dal zaměstnanci výpověď z ospravedlnitelného důvodu a není-li takového důvodu náležitosti zaměstnanci, se kterým chce zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr, odchodné ve značné výši. Ospravedlnitelným důvodem k výpovědi např. v Německu může být nevhodné chování zaměstnance, které se neslučuje s výkonem jeho funkce a povinnostmi, které má v rámci podniku (např. odmítnutí pracovat, sexuální obtěžování nebo účast na nelegální stávce). Obvykle je však výpověď ze strany zaměstnavatele dávana na základě důvodu spočívajícího v porušení kázně ze strany zaměstnance, důvodů souvisejících se schopnostmi a osobními

atributy zaměstnance a z ekonomických důvodů. V některých jurisdikcích pak výpovědní důvod nemusí být ve výpovědi uveden vůbec, viz např. právní úprava v Belgii a Rakousku.

Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele formou výpovědi bez výpovědní doby, tedy formou okamžitého zrušení, je ve většině členských států vázáno na uvedení důvodu. I podle rakouské právní úpravy musí být v tomto případě důvod vymezen, přičemž musí být podstatný, např. spáchání trestného činu.

Pro rozvázání pracovního poměru rezignací není pro zaměstnance podle úprav ve většině členských států EU potřebný zvláštní důvod. V případě, že chce zaměstnanec využít institutu rezignace bez výpovědní doby, podle české právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru, může tak učinit např. v Rumunsku jestliže zaměstnavatel nesplnil povinnosti, jež mu ukládá pracovní smlouva.

Právními událostmi, které vedou ke skončení pracovního poměru, jsou obecně uplynutí doby, dokončení pracovního úkolu a smrt zaměstnance, jak již bylo naznačeno výše. Právní úprava lucemburská, belgická či francouzská pak považují za událost vedoucí ke skončení pracovního poměru i vyšší moc, tedy událost, která nastává nezávisle na vůli účastníků pracovního poměru. Smrt zaměstnavatele jako právní událost způsobující zánik pracovního poměru je upravena např. v právním řádu Velké Británie, Nizozemska a Slovinska.

Kromě vymezení základních způsobů ukončení pracovního poměru, jejich formálních a obsahových náležitostí, důvodů pro jejich použití a jejich účinků, odkazují zprávy i na zvláštní způsoby skončení pracovního poměru v jednotlivých členských státech, jímž je např. ve Švédsku, Portugalsku a Francii dosažení důchodového věku zaměstnance, v právní úpravě Rakouska pak např. odstoupení zaměstnance od pracovní smlouvy nebo opuštění pracovního místa zaměstnancem jako rozvázání pracovního poměru mlčky (konkludentně). Materie je opravdu velice rozsáhlá, a proto je další část věnována rozboru jediného institutu a to pouze ve dvou členských zemích EU.

S ohledem na snahu o vytvoření pružného a integrovaného trhu práce, který je jedním z cílů Lisabonské strategie a jenž je zároveň náplní politik zaměstnanosti jednotlivých členských států EU, tedy i České republiky, bude následující kapitola věnována úpravě výpovědní doby jako institutu, jehož novější úpravou by došlo i v České republice k většímu uvolnění pracovního trhu a firmám by povolilo pružněji nabírat a propouštět zaměstnance podle jejich potřeb. Jako příklad by mohla sloužit úprava v německém a rakouském právním řádu, kde je výpovědní doba upravena flexibilněji, než je tomu v českém právním řádu.

5.2.1 Délka výpovědní doby podle německého a rakouského právního řádu

Flexibilnější úprava výpovědi v Německu a Rakousku spočívá především v možnosti prodlužování délky výpovědní doby s počtem odpracovaných let. V Rakousku se pak délka výpovědní doby mění rovněž podle toho, zda jde o zaměstnance pracující manuálně, tzv. blue-collar workers, nebo zaměstnance pracující spíše duševně, tedy v kancelářích, tzv. white-collar workers. Speciální je potom úprava pro jisté odborné profese.

Pro níže uvedený výklad je nezbytné připomenout, že se v těchto zemích rozlišuje mezi výpovědí, což je skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a rezignací, jíž se rozumí skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Následující odstavce jsou pak věnovány úpravě výpovědní doby pro případ ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem formou výpovědi s výpovědní dobou (tzv. dismissal with notice).

Zákonná délka výpovědní doby v Německu je minimálně 4 týdny a její běh končí vždy k 15. dni měsíce nebo na jeho konci. Jestliže pracuje zaměstnanec u zaměstnavatele déle než 2 roky a je mu více než 25 let, zvyšuje se délka výpovědní doby přiměřeně k délce odpracovaných let u zaměstnavatele. Výpovědní doba 4 týdnů se tak zvyšuje o 1 měsíc po odpracování 5, 8, 10, 12 a 15 roků u zaměstnavatele a maximálně může dosáhnout délky 7 měsíců v případě 20 let zaměstnání u stejného zaměstnavatele. Příslušná kolektivní smlouva pak může výše uvedené výpovědní doby prodloužit, ale i zkrátit.

V Rakousku se délka výpovědní doby u výpovědi dané zaměstnavatelem mění nejen na principu tzv. seniority, tedy délce odpracovaných let u téhož zaměstnavatele, ale i podle profese, kterou zaměstnanec vykonává. Tzv. white-collar workers svědčí výpovědní doba v délce 6 týdnů, pokud pracují u zaměstnavatele v délce do 2 let. Pokud si odpracují více než 2 roky je výpovědní doba dlouhá 2 měsíce, po 5 odpracovaných letech se pak zvyšuje na 3 měsíce, po 15 letech na 4 měsíce a po 25 letech na měsíců 5. Běh výpovědní doby pak končí na konci čtvrtletí, pokud se účastníci pracovního poměru nedohodnou na konci běhu výpovědní doby k 15. nebo poslednímu dni v měsíci.

V případě tzv. blue-collar workers je délka výpovědní doby 14 dnů. Ustanovení o této délce výpovědní doby, které nalezneme v § 77 rakouského živnostenského zákona (RGB1. Nr. 227/1859, Gewerbeordnung naposledy novelizován předpisem RGB1.Nr. 22/1885) upravující možnosti ukončení pracovního poměru výpovědí pro zaměstnance pracující v průmyslu, však není právně závazné a čtrnáctidenní výpovědní doba může být na základě kolektivní nebo pracovní smlouvy ještě zkrácena.

6 Závěr

Cílem této práce bylo podat ucelený přehled o stavu platné české právní úpravy v oblasti způsobů skončení pracovního poměru, a to jak z pohledu srovnání s právní úpravou předešlou, tak stručně i s právními úpravami v některých členských zemích EU, resp. v relevantních právních předpisech EU, dotýkajících se přímo či nepřímo této oblasti pracovního práva.

Z tohoto pohledu, ve světle přednesených faktů a dílčích závěrů učiněných v jednotlivých kapitolách této práce, lze souhrnně konstatovat, že stávající právní úprava institutu skončení pracovního poměru nenaplnila původní očekávání, vkládaná do nového zákoníku práce ve stádiu jeho příprav, a sice prohloubení flexibility ukončování pracovního poměru při zachování ochrany práv a oprávněných zájmů zaměstnanců, a tím i dosažení větší liberalizace a pružnosti českého pracovního trhu. Institut, který se alespoň k částečnému splnění tohoto cíle na základě některých zahraničních příkladů nabízel, a sice umožnění různorodé délky výpovědní doby pro různé kategorie zaměstnanců, nebyl do českého práva implementován, a některé další instituty rozšiřující škálu způsobů skončení pracovního poměru, např. odstoupení od pracovní smlouvy, byly novým zákoníkem práce upraveny způsobem, který vyústil v jejich zrušení nálezem Ústavního soudu z března letošního roku, a v konečném důsledku způsobil nejistotu účastníků pracovněprávních vztahů z důvodu absence jejich ucelené právní úpravy.

Stávající právní stav v této oblasti, i když je opřen o relativně čerstvou rekodifikaci, je tedy určitým způsobem výzvou pro zákonodárce, aby se dalšími úpravami jednotlivých institutů v oblasti skončení pracovního poměru pokusil naplnit výše uvedená původní očekávání pracovněprávní teorie i praxe, jakož i cíle, stanovené v obecné rovině pro tuto oblast jednotlivými prameny práva Evropské unie.

Seznam literatury

Monografie

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007

Craig, P., De Búrca, G. EU Law. 3. vydání. Londýn: Oxford university press, 2003

Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Tryčl, L. Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související. Praha: Linde, 2007

Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Tryčl, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2. aktualizované vydání: Nakladatelství ANAG, 2008,

Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Praha: Polygron, 2006

Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kolektiv Občanské právo hmotné, sv. I. 4. aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI Publishing, 2005

Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007

Týč, V. Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 5. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2006

Časopisecké články

Bezouška, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. Právní rozhledy 1/2008

Bezouška, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice, Úvahy de lege ferenda. Právní fórum 7/2006

Bělina, M. Nový zákoník práce nepřináší stabilitu do regulace pracovněprávních vztahů. Právní zpravodaj 1/2007

Bělina, M., Pichrt., J. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy 11/2005

Bičáková, O. Právní úprava hromadného propouštění zaměstnanců od 1.1.2007. Právo pro podnikání a zaměstnání 07-08/2007

Bičáková, O. Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům novou povinnost k úřadům práce. Právo pro podnikání a zaměstnání 07-08/2007

Bognárová, V. Nabídková povinnost – hmotněprávní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele. Právo a zaměstnání 7-8/2004

Bokovjan, P. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – I. část, Mzdy a personalistika v praxi 8/2006

Galvas, M. K některým pracovněprávním důsledkům smrti zaměstnavatele – fyzické osoby. Právo a zaměstnání 9-10/2000

Havran, R. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků. Právo a zaměstnání 6/2002

Hůrka, P. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. Právní rozhledy 24/2007

Chládková, A. Zápočtový list. Práce a mzda 5/2007

Jouza, L. Jak doručit zaměstnanci výpověď /změny v doručování pracovněprávních písemností od 1. ledna 2007). Bulletin advokacie 9/2007

Jouza, L. Jmenování a odvolání z pracovního místa. Právo pro podnikání a zaměstnání 09/2007

Jouza, L. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru, Bulletin Advokacie 7-8/2007

Jouza, L. Postihy za porušování pracovních povinností. Právo pro podnikání a zaměstnání 02/2008

Jouza, L. Postup zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. Právní rádce 2/2003

Jouza, L. Pracovněprávní předpisy a reforma veřejných financí. Právní rádce 11/2007

Novotná, E. Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie. Právo a zaměstnání 7-8/2003

Randlová, N., Daněk, M. Pracovněprávní legislativa v Evropě. Práce a mzda 3/2007

Smejkal, L. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. Právní rádce 1/2008

Soukup, M. Neplatné rozvázání pracovního poměru. Právní rádce 6/2006

Soukup, M. Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Právní rádce 7/2006

Svěřčinová, E. Hromadné propouštění v praxi úřadu práce. Právní rádce 10/2005

Štangová, V. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. Právo a zaměstnání 6/2005

Štangová, V. Institut hromadného propouštění v českém právu. Právo a zaměstnání 4/2002

Štangová, V. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. Právo a zaměstnání 1/2004

Štangová, V. K právní úpravě skončení pracovního poměru (I. část). Právo a zaměstnání 6/96

Štangová, V. K právní úpravě skončení pracovního poměru (II. část). Právo a zaměstnání 7-8/96

Štangová, V. K právní úpravě skončení pracovního poměru (III. část). Právo a zaměstnání 9/96

Štangová, V. Právní úprava povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. Právo a zaměstnání 3-4/99

Štefko, M. Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi? Právo a zaměstnání 2/2004

Telec, I. Výpověď z pracovního poměru a obchodní tajemství. Právní rádce 10/2006

Tomek, M. Ukončení pracovního poměru se zaměstnancem v invalidním důchodu. Právní rádce 5/2005

Vysokajová, M. Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie. Právo a zaměstnání 11-12/99

Zachovalová, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnících Evropských společenství. Právo a zaměstnání 9/2003

Zrútský, J. Organizační změny. Právní rádce 9/2005

Internet a jiné zdroje informací

<http://ec.europa.eu/>

<http://eur-lex.europa.eu/>

<http://epravo.cz/>

<http://www.ilo.org/>

<http://www.mpo.cz/>

ASPI pro Windows verze 10. 2007 ASPI, a.s.

Seznam použitých zkratk

EHS	Evropská hospodářská společenství
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
NZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ObchZ	zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
R	Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek
SJ	Soudní judikatura
SR	Soudní rozhledy
SRNS	Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu
S III	Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980
S IV	Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1986
ZZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ŽZ	zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů