

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Rigorózní práce


**Způsoby skončení pracovního poměru a jejich uplatnění v  
aplikační praxi**

Jméno konzultanta: JUDr. Petr Hůrka, PhD.

Jméno zpracovatele: Mgr. Pavel Štrbík

květen 2007

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



A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Pavel Štrbík', is written above a horizontal dotted line.

Mgr. Pavel Štrbík

## Obsah

1. Úvod.....	4
3. Historický přehled úpravy skončení pracovněprávních vztahů na území dnešní ČR.....	14
3.1. Feudalismus.....	14
3.2. Všeobecný zákoník občanský 1811.....	16
3.3. První republika.....	18
3.4. Vývoj po druhé světové válce .....	20
3.5. 1965 - přijetí zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.....	21
3.6. Novelizace zákona č. 65/1965 Sb. po změně společenských poměrů v roce 1989.....	23
3.7. Rok 2006 – přijetí zákona č. 262/2006 Sb. - nového zákoníku práce. .	25
4. Jednotlivé úpravy skončení pracovního poměru v zákoníku práce a jejich odraz v aplikační praxi soudů.....	27
4.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	27
4.2. Výpověď.....	33
4.2.1. Výpověď daná zaměstnavatelem.....	34
4.2.1.1. Výpověď z důvodu rušení zaměstnavatele nebo jeho části.....	35
4.2.1.2. Výpověď z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.....	35
4.2.1.3. Výpověď „pro nadbytečnost zaměstnance“ .....	36
4.2.1.4. Výpověď z důvodu zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, majícího původ ve výkonu zaměstnání.....	39
4.2.1.5. Výpověď z důvodu zhoršení zdravotního stavu zaměstnance,	

majícího původ mimo výkon zaměstnání.....	46
4.2.1.6. Výpověď pro nesplnění předpokladů a požadavků, kladených na výkon práce zaměstnancem.....	46
4.2.1.7. Výpověď z důvodů, pro které by zaměstnavatel byl jinak oprávněn pracovním poměr okamžitě zrušit nebo pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů.....	48
4.2.2. Výpověď daná zaměstnancem.....	52
4.3. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	54
4.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	57
4.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	62
4.4. Skončení pracovního poměru zrušením ve zkušební době.....	66
4.5. Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	69
4.6. Ostatní způsoby skončení pracovního poměru.....	72
4.6.1. Skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti.....	72
4.6.2. Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnance.....	74
4.6.3. Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby.....	75
4.6.4. Odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance.....	76
4.7. „Skončení“ pracovního poměru v důsledku odstoupení od pracovní smlouvy.....	77
5. Některé společné otázky spojené s rozvázáním pracovního poměru a spory o neplatnost těchto rozvázání.....	80
5.1. Projednání rozvázání pracovního poměru s odbory.....	80
5.2. Hromadné propouštění.....	82
5.3. Neplatné rozvázání pracovního poměru a nároky z tohoto neplatného	

rozvázání.....	87
5.3.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele...88	
5.3.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.....91	
5.4. Doručování .....	92
5.5. Zákaz výpovědi.....	95
6. Zhodnocení platné právní úpravy skončení pracovního poměru v zákoníku práce a srovnání úpravy způsobů skončení pracovního poměru ve vybraných zahraničních právních řádech.....	99
6.1. Soulad úpravy zák. č. 262/2006 Sb. s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 158.....	99
6.2. Úprava skončení pracovního poměru v SRN.....	101
6.3. Úprava skončení pracovního poměru ve Francii.....	104
6.4. Úprava skončení pracovního poměru ve Spojeném království.....	105
7. Závěr.....	109
8. Seznam použité literatury.....	115

## 1. Úvod

Dne 1.1.2007 vstoupil do účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Příprava a průběh tvorby této první velké rekodifikace pracovního práva po více než 40 letech a zároveň první rekodifikace po změně společenského a politického systému v této oblasti po roce 1989 byl politickou reprezentací, odbornou veřejností a konečně i těmi, kterých se tento nový kodex nejvíce dotýká - zaměstnanců a zaměstnavatelů - dlouho sledován a očekáván. Pracovněprávní kodex představuje jeden ze stěžejních pilířů každého právního řádu a měl by proto být přijímán pokud možno po co nejširší politické diskuzi a v rámci co nejširšího politického spektra. Tohoto cíle se zcela nepodařilo dosáhnout, neboť konečná podoba nového zákoníku práce je do jisté míry odrazem politického složení Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky na konci volebního období 2002-2006 a tento zákon se i po jeho přijetí bohužel stal i nástrojem politické kampaně v předvolebním období před volbami do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky před volbami v roce 2006.

I přes výše uvedené peripetie se však nový zákoník práce stal od letošního roku nedílnou součástí našeho právního řádu a i když lze do budoucna předpokládat celou řadu novelizací, kterými bude zpřesňován a doplňován, bude zákon č. 262/2006 Sb. ovlivňovat každodenní život velké většiny občanů. I z tohoto důvodu je podle mého názoru tento zákon podrobit bližšímu zkoumání, neboť jeho dosavadní hodnocení v obecném povědomí naší společnosti bylo zatím bohužel ovlivněno právě těmito politickými hodnoceními, které však reflektovaly spíše ideologické přesvědčení daného jednotlivého hodnotitele, často bez jakýchkoliv konkrétních názorů na jeho vlastní normativní obsah. V rámci této práce bych se tedy chtěl pokusit nový zákoník práce, resp. jeho určitou část, podrobit hodnocení čistě právnímu.

Jako advokáta, tedy osoby, která se prakticky denně setkává s aplikací

práva prostřednictvím samotných účastníků právních vztahů a především soudů mne samozřejmě proces přijímání nového zákoníku práce a zejména výsledek tohoto legislativního procesu v podobě zákona č. 262/2006 Sb., zajímal o to více, neboť zastupování klientů v pracovněprávních sporech je součástí prakticky každé advokátní praxe. Právě přijetí nového zákoníku práce přitom považuji za jedinečnou příležitost k určité realizaci těchto mých poznatků a zjištění v rámci této rigorózní práce a pokusit se touto svou malou kapkou přispět k uvádění tohoto nového zákoníku práce v život.

Jako téma této rigorózní práce jsem si vybral problematiku skončení pracovního poměru a jeho uplatnění v aplikační praxi. K volbě tohoto tématu mne však nevedlo pouze to, že právě spory vyplývající ze skončení pracovních poměrů jsou nejčastější náplní práce pracovněprávních senátů obecných soudů a koneckonců i advokátní praxe v oblasti pracovního práva. Dle mého názoru jedním ze základních úkolů každého oboru práva, včetně práva pracovního, je poskytnout účastníkům jednotlivých právních vztahů takové instrumenty, které jim napomohou k řešení situací, které jsou těmito právními vztahy vyvolány, a to včetně situací konfliktních. Skončení pracovního poměru přitom často bývá touto konfliktní situací, neboť až na výjimky se k ukončení pracovního poměru rozhoduje jeden z účastníků tohoto vztahu, jehož očekávání (ať již materiální, motivační, výkonová či jiná) nebyla naplněna. Domnívám, se že právě v okamžiku vzniku takové konfliktní situace se pozná skutečná kvalita každé právní úpravy, neboť teprve při vlastní aplikaci práva se můžeme přesvědčit, zda je dostatečně komplexní, jednoznačná a efektivní. Především z tohoto důvodu jsem se rozhodl vybrat si způsoby skončení pracovních poměrů jako předmět zkoumání této rigorózní práce a aplikační praxi jako nástroj tohoto zkoumání.

Důležitost pracovněprávních vztahů pro společnost a nezbytnost jejich ochrany je v České republice koneckonců garantována i jako ze základních

hospodářských a sociálních práv, a to zejména v čl. 26-29 Listiny základních práv a svobod, která byla usnesením předsednictva ČNR z 16.12.1992 vyhlášena součástí ústavního pořádku České republiky.

Jak vyplývá ze zjištění České statistického úřadu za období 1-3. čtvrtletí roku 2006, publikovaného pod čj. ČSÚ 1571/2006-2440<sup>1</sup>, k 30.9.2006 je v České republice odhadováno cca 4,023 mil. zaměstnanců. Navzdory společenské změně z roku 1989 a postupnému nárůstu počtu osob v produktivním věku, které se živí podnikáním, svobodnými povoláními a ostatními zaměstnanecký vztah zůstává základním způsobem realizace výrobních procesů.

Pracovní poměr jako pracovněprávní vztah zaměstnavatele a zaměstnance je většinou dlouhotrvající proces, který má řádu vývojových aspektů. Ačkoliv je to v první řadě vztah právní, můžeme na něj nahlížet i z celé řady jiných hledisek. Je to především vztah společenský, který je součástí základní osy společenského života většiny jedinců v moderní občanské společnosti. Jak vyplývá ze zjištění Jana Červenky z Centra pro ekonomické a sociální strategie Univerzity Karlovy v Praze, publikované ve studii Hodnotové orientace v naší společnosti<sup>2</sup>, většina respondentů této studie považuje práci za druhou nejdůležitější oblast realizace svých sociálních vztahů hned po rodině. Práce se přitom umístila před životními oblastmi jako jsou přátelé, volný čas, veřejný činnost, politika a náboženství.

Odhlédneme-li od právního pojetí pracovního poměru a budeme-li jej zkoumat jako tento vztah společenský, pracovní poměr často mívá do jisté míry podobné atributy jako mají vztahy interpersonální jako jsou přátelství, partnerství či manželství. Na všechny tyto vztahy lze nahlížet jako na vztahy časově lineární, kde při jejich počátku (seznámení, uzavření manželství,

1 Český statistický úřad: Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v ČR za 1. - 3. čtvrtletí 2006, <http://www.csu.cz>

2 Červenka, J.: Naše společnost, Buletin Centra pro výzkum veřejného mínění 2/2005



uzavření pracovní smlouvy) mají jejich účastníci určitá očekávání a teprve v průběhu trvání tohoto vztahu zjišťují, zda tato vzájemná očekávání jsou splněna. Určitou podobnost pracovněprávních vztahů s těmito vztahy interpersonálními lze přitom spatřovat právě i ve způsobech a průvodních jevech ukončení těchto vztahů. Podobně jako např. s ukončením manželství i s ukončením pracovního poměru je často spojen pocit zklamání jednoho či obou účastníků, který často vede až v eskalaci v rámci sporného soudního řízení.

V rámci této rigorózní práce bych se chtěl v první řadě zabývat otázkou, co vede účastníky pracovního poměru k rozhodnutím o jeho skončení a jaké jsou nejčastější příčiny následného vzniku sporů s tímto ukončením spojených. V tomto rámci bych se chtěl zabývat tím, do jaké míry je při ukončení pracovních poměrů a následně i v rámci případných soudních řízení o neplatnost ukončení tohoto pracovního poměru zaručena rovnost obou účastníků tohoto pracovněprávního vztahu.

V první části této rigorózní práce bych chtěl stručně o institutu skončení pracovního poměru z obecného teoretického hlediska. Ačkoliv vzhledem k samotné povaze pracovního poměru jako vztahu závislého je absolutní rovnost obou účastníků tohoto pracovněprávního vztahu vyloučena, samotný vznik pracovního práva jako samostatného právního odvětví<sup>3</sup> byl vyvolán právě snahou o ochranu zaměstnanců jako slabší strany pracovněprávního vztahu, tedy snahou o zrovnoprávnění zaměstnanců se zaměstnavateli. Z tohoto důvodu považuji za vhodné v jedné z úvodních částí této rigorózní práce stručně pojednat i o historickém vývoji právní úpravy způsobů skončení pracovního poměru. Na vývoji právní úpravy skončení pracovního poměru lze totiž zcela jednoznačně dokumentovat právě snahu o to poskytnout zaměstnancům jako „slabší straně“ pracovněprávního dostatečnou ochranu a tím vyvažovat jejich závislé

---

3 Bělina M. a kol., Pracovní právo. 2.vyd., C.H.Beck, Praha 2004

postavení na zaměstnavateli.

Hledání odpovědi na otázku, do jaké míry je shora uvedená imanentní nerovnováha účastníků pracovního poměru korigována právní úpravou podmínek skončení pracovního poměru a jakým způsobem je případně konfrontována v rámci soudního řízení s obecně zaručenou rovností stran před soudem bych proto považoval za stěžejní cíl této rigorózní práce.

V rámci hlavní části této rigorózní práce bych se chtěl věnovat úpravě jednotlivým způsobům skončení pracovního poměru. Ačkoliv určitý popis jednotlivých instrumentů spojených s ukončením pracovního poměru bude nezbytný, v souladu s výše uvedeným cílem této rigorózní práce bych chtěl u těchto jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru především hledat odpověď na otázku, jakým způsobem jsou jednotlivé legální definice dotvářeny aplikační praxí. Jako hlavní metodu zkoumání hodlám použít konfrontaci vlastních ustanovení zákoníku praxe s aplikační praxí, tedy především se soudní judikaturou, neboť jsem přesvědčen, že právě soudní praxe jako jeden ze způsobů uvádění zákona v život nám poskytuje celkový obraz o této právní úpravě. Kromě tohoto konkrétního popisu jednotlivých instrumentů ukončení pracovního poměru v současné právní úpravě bych se v rámci této práce rád pojednal i o některých společných a obecných jevech, které přináší aplikační praxe a které jsou vlastní nejen sporům o ukončení pracovních poměrů, ale pracovněprávním sporům obecně.

V další části této rigorózní práce bych se chtěl určitým způsobem zhodnotit platnou právní úpravu zákoníku práce č. 262/2006 Sb., popsanou v částech předchozích. V první řadě bych tuto novou úpravu rád zkoumal z toho hlediska, do jaké míry naplňuje požadavky Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 z 22.6.1982. Jako další metodu hodnocení jsem si zvolil porovnání této nové právní úpravy s jednotlivými úpravami ve vybraných cizích právních řádech, počínaje Spolkovou republikou Německo, jež vychází z historicky obdobné úpravy pracovního práva a která nebyla

postižena deformací (nejen) pracovního práva v období po roce 1948. Dále bych chtěl stručně popsat právní úpravu skončení právního poměru ve Francii, neboť se jedná o zemi s tradičně rozvinutou úpravou ochrany zaměstnanců a nakonec bych rád stručně pohovořil i o úpravě skončení pracovního poměru ve Velké Británii jako v zemi anglosaským systémem práva. V rámci popisu jednotlivých národních úprav bych rád uvedl, které z instrumentů těchto právních řádů bych považoval za vhodné k diskuzi o případném doplnění do našeho zákoníku práce.

V samotném závěru této rigorózní práce bych konečně rád konfrontoval otázky položené v tomto úvodu s poznatky, dosaženými v této práci a pokusil se tyto otázky zodpovědět. V rámci tohoto svého hodnocení se pokusím připojit několik osobních úvah na některá problematická ustanovení nového zákoníku práce v oblasti skončení pracovněprávních vztahů, včetně několika úvah de lege ferenda k jeho případné modifikaci.

## 2. Institut skončení pracovního poměru

Než přistoupím k vlastnímu tématu této práce, považuji za nezbytné zasadit určitým způsobem definovat institut skončení pracovního poměru a jeho jednotlivé způsoby z hlediska obecné právní teorie.

Pracovní poměr je jedním z dvoustranných právních vztahů, jejichž obsahem je výkon určité činnosti jedné ze smluvních stran pro druhou smluvní stranu. Tím, čím se však pracovní poměr odlišuje od těchto obdobných právních vztahů je skutečnost, že činnosti vykonávané v rámci pracovního poměru jsou tzv. závislou prací.

Pojem závislé práce byl nově definován přímo v novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb., v jeho § 2 odst. 4 a 5. Jde o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výlučně osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Podle § 3 zákoníku práce přitom závislá práce může být vykonávána pouze v pracovním poměru, není-li upravena zvláštními právními předpisy, např. zák.č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.

Z výše uvedené definice vyplývá nejen odlišnost pracovního poměru od obdobných právních vztahů, zejména závazkových, ale i důležitost úpravy vzniku, změny a zániku pracovního poměru. Kromě vztahu podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli je dále pravidelným znakem pracovního poměru i jeho existenční důležitost pro zaměstnance, neboť většina zaměstnanců pracuje pouze v jednom pracovním poměru, který je často jediným zdrojem příjmů zaměstnance a téměř vždy tím zdrojem největším. Právě z těchto důvodů pak vyplývá důležitost úpravy skončení pracovního

poměru, neboť skončení pracovního poměru má zpravidla podstatné existenční dopady na zaměstnance a další osoby, např. jeho rodinné příslušníky. Účelem právní úpravy skončení pracovního poměru tak musí být na jednu stranu umožnit oběma účastníkům tohoto pracovněprávního vztahu pracovní poměr ukončit, na druhé straně oba účastníky chránit před nepříznivými důsledky tohoto skončení, přičemž právě s ohledem na výše uvedené specifické postavení zaměstnance v pracovním poměru se právní úprava skončení pracovního poměru zaměřuje především na ochranu tohoto účastníka. Rozdílná míra ochrany před skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zaměstnance je přitom důsledkem výše uvedeného vztahu závislé práce, neboť zaměstnanec, který se vstupem do pracovního poměru vzdává některých, zejména rozhodovacích aspektů týkajících se jím prováděné činnosti (tj. práce), např. o způsobu, rozsahu nebo času provádění práce ve prospěch zaměstnavatele musí být zároveň chráněn před tím, aby zaměstnavatel svého silnějšího postavení právě v těchto rozhodovacích pravomocích nezneužil na úkor zaměstnance.

Ke skončení pracovního poměru dochází vždy na základě určité právní skutečnosti. Právní teorie rozděluje právní skutečnosti na právní události a právní jednání.

I. Právními událostmi jsou skutečnosti, které nastávají nezávisle na lidské vůli a na které právní normy váží vznik, změnu nebo zánik subjektivní práva a povinnosti.<sup>4</sup> Pracovněprávní vztahy zpravidla končí na základě následujících právních událostí:

- **Uplynutí doby**

Skončení pracovního poměru uplynutím doby je podstatou pracovních poměrů na dobu určitou. Tato doba je předem pevně ohraničena a známa oběma účastníkům při uzavření pracovní smlouvy, okamžik skončení pracovního poměru je „dies certa an, certa quando“, např.

---

4 Boguszak J., Čapek J., Teorie práva, Codex Bohemia, Praha 1997, str. 102

pracovní poměr na dobu určitou v trvání šesti měsíců. Již v minulosti však právní úprava umožňovala i sjednání pracovních poměrů na dobu přechodné potřeby, např. do skončení žní, podobně i dnes lze pracovní poměr sjednat na dobu určitou, která skončí nějakou konkrétním datem neohrazenou, ale objektivně zjistitelnou skutečností, v takovém případě pracovní nebo obdobný poměr skončí rovněž uplynutím doby, ale tento okamžik je „dies certa an, incerta quando“.

Jiným případem je např. skončení pracovního poměru cizince uplynutím doby, na kterou mu bylo vydáno pracovní povolení<sup>5</sup>

#### • **Smrt účastníka pracovněprávního vztahu**

Pracovní poměr je svojí povahou osobním vztahem konkrétního zaměstnavatele ke zaměstnavateli. Jeho obsahem je výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, z tohoto důvodu smrtí zaměstnance pracovní poměr končí, neboť tato osobitost zaměstnance, pro kterou s ním zaměstnavatel pracovní poměr uzavřel je nepřechoditelná na právní nástupce (dědice) zaměstnance.

Naproti tomu smrt zaměstnavatele – fyzické osoby nemusí vždy znamenat skončení pracovního poměru. Např. dle právní úpravy zák. č. 65/1965 Sb. smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby došlo k přechodu práva a povinností z pracovněprávních vztahů na dědice zaměstnavatele. Naproti tomu právní úprava na základě zák.č. 262/2006 Sb. již však stanoví, že i v případě smrti zaměstnavatele – fyzické osoby dochází ke skončení pracovního poměru.

II. Právními jednáními jsou naproti tomu volní jednání, na něž právní normy váží vznik, změnu nebo zánik subjektivních práv a povinností.<sup>6</sup>

---

5 § 89 až 101 zák.č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

6 Boguszak J., Čapek J., Teorie práva, Codex Bohemia, Praha 1997, str. 100

Pracovněprávní vztahy mohou skončit na základě následujících právních jednání účastníků nebo třetích osob:

**a) Dvoustranný právní úkon účastníků pracovněprávního vztahu**

Tímto dvoustranným právním úkonem účastníků je typicky dohoda o rozvázání pracovního poměru.

**b) Jednostranný právní úkon jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu**

Pracovní právo zná několik jednostranných úkonů, které směřují ke skončení pracovního poměru, např. výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Tyto jednotlivé typy se však liší jejich právní přípustností na základě splnění určitých zákonem daných podmínek, z hlediska teoretického však jsou totožné – jedná se o právní úkon jednoho účastníka pracovněprávního vztahu, který druhému z účastníků sděluje, že se rozhodl pracovní poměr k určitému dni ukončit.

**c) Úřední rozhodnutí**

Kromě výše uvedených právních úkonů jednoho či obou účastníků pracovněprávního vztahu může pracovní poměr skončit i na základě právního jednání třetí osoby, v případě pracovního poměru touto osobou je příslušný úřad, vybavený určitou zákonnou pravomocí. Tak tomu je např. u skončení pracovního poměru cizinců na základě vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu<sup>7</sup> a rozsudku ukládajícího trest vyhoštění z území ČR<sup>8</sup>.

---

7 §§ 46a-46c zák.č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

8 § 57 zák.č. 140/1961 Sb., trestního zákona

### **3. Historický přehled úpravy skončení pracovněprávních vztahů na území dnešní ČR**

#### **3.1. Feudalismus**

Přestože právní dějiny pracovního práva v českých zemích sahají až do feudalismu, kdy například královský výnos Václava II. z roku 1300 „*Ius regale montanorum*“ obsahoval celou řadu ustanovení z oblasti, kterou dnes označujeme jako pracovní právo, ať se již jednalo o pravidla zajištění bezpečnosti práce při těžbě stříbra, pravidel pro výplatu mzdy a dokonce i závazný limit maximální pracovní doby, otázkou skončení pracovního poměru se tyto předpisy nezabývaly vůbec nebo pouze okrajově.

Jako právní vztahy, které jsou pojmově nejbližší pracovnímu poměru jak jej chápe současné právo lze označit tzv. čelední smlouvy. V poměru čeledním byli lidé poddaní, ať již se jednalo o poddané, které sloužili přímo u své vrchnosti nebo se svolením své vrchnosti sloužili cizímu „zaměstnavateli“, např. sousední vrchnosti. Čelední smlouvy byly uzavírány obvykle na jeden rok a to většinou k určitým pevným termínům – v Čechách nejčastěji na den sv. Martina (11. listopadu). Smlouva byla uzavírána toliko ústně, najímaný dostal závdavek a tím byla smlouva uzavřena. Mzda se však vyplácela až po skončeném pracovním období. Zpočátku však neexistovaly žádné obecně závazné předpisy, které by jakkoliv upravovaly způsob a podmínky skončení těchto vztahů, neboť čeled' byla zároveň nevolníky, tedy v trvale nezrušitelném vztahu k vrchnosti.

V průběhu 16. století se začaly objevovat první čelední řády v písemné podobě, a to jako čelední řády jednotlivých měst a čelední řády pro venkov (zemědělskou čeled' na statcích). Ve městech byly kromě cechovním právem podle obyčejů a předpisů řemeslníků upraveny ještě smlouvy uřednické a tovaryšské.

Ačkoliv čelední řády byly produktem pozdního feudalismu, zůstaly v



účinnosti i v období hospodářské liberalismu a nástupu kapitalismu a přežily dokonce až do doby první republiky. Zákonem 571/1919 Sb. sice došlo ke zrušení čeledních knížek, vlastní čelední řády však zůstaly v účinnosti a ještě v roce 1926 platilo na území tehdejší Československé republiky 6 čeledních řádů - pražský z r. 1857, český z roku 1866, moravský rovněž z roku 1866, slezský z roku 1867, a na Slovensku a Podkarpatské Rusi dva, jeden pro městskou čeleď z roku 1876, druhý pro čeleď zemědělskou z roku 1907<sup>9</sup>.

Kromě čeledních smluv nalezneme některá ustanovení upravující ukončení pracovních vztahů i ve smlouvách tovaryšských. Ty byly na rozdíl od smluv čeledních sjednávány na dobu kratší, většinou pololetní. Jak uvádí Zikmund Winter<sup>10</sup>, u kovodělných řemesel měli staroměstští nožíři pro své pacholky a tovaryše brusičské smlouvu zpočátku pololetní, později byly smlouvy uzavírány na období čtrnáctidenní.

Součástí tovaryšské smlouvy, uzavírané rovněž ústně, byla i ustanovení o jejím vypovězení. Obvykle stačilo oznámit s týdenním předstihem, že mistr hodlá svého tovaryše propustit. Před "hody velebnými" (tj. před svátky) a před jarmarky byla taková výpověď třínedelní, nebo alespoň čtrnáctidenní. Tovaryš bez výpovědi nesměl z díla odejít, jinak mu hrozila pokuta nebo i uvěznění v šatlavě. Pražští konváři měli ve statutu (rok 1512) zakotveno, že když by tovaryš kvůli sporu s mistrem bez výpovědi utekl jinam, *"cech psal za ním, a byl tudíž psancem, kterého nikde, kam psáno, nepřijali"*<sup>11</sup>

---

9 Návrh poslanců Vobecké, Kollárikové a soudruhů na vydání zákona o domácích zaměstnancích, II. volební období, 2. zasedání, 1926, Společná česko-slovenská digitální parlamentní knihovna, <http://www.psp.cz>

10 Winter, Z.: Řemeslo v Čechách v XVI. věku, Praha 1897

11 Winter, Z.: Řemeslo v Čechách v XVI. věku, Praha 1897

### 3.2. Všeobecný zákoník občanský 1811

Chceme-li se zabývat historickými právními úpravami skončení vztahů, které jsou obdobné tomu, co v současné době označujeme jako pracovní poměr, je třeba si uvědomit, že strictu senso lze o takových úpravách hovořit teprve po zrušení nevolnictví císařským výnosem Josefa II. z 1.11.1781.

Prvním právním předpisem, který můžeme označit za komplexní úpravu pracovněprávních vztahů včetně úpravy skončení pracovního poměru je tak až rakouský Všeobecný zákoník občanský z roku 1811.

Všeobecný zákoník občanský (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, zkr. ABGB) byl přijat císařským patentem ze dne 1. června 1811 pod č. 946/1811 Sb. zák. soud. s účinností od 1. ledna 1812, jeho stěžejními autory byli Karl Anton Freiherr von Martini a Franz von Zeiller.

Ve svém původním znění ABGB obsahoval ve své Hlavě XXVI. úpravu námezdní smlouvy. K zásadní novelizaci ustanovení této Hlavy XXVI. došlo v roce 1916, kdy byl pojem námezdní smlouvy rozdělen na smlouvu služební a smlouvu o dílo. Dále se budu zabývat pouze ustanoveními o smlouvě služební, neboť přes některé společné znaky je smlouva o dílo institutem práva občanského, kterému chybí základní atribut pracovněprávních vztahů – vztah podřízenosti zhotovitele vůči objednateli.

Podle § 1158 ABGB poměr založený služební smlouvou, tedy služební poměr, končil především uplynutím doby, na kterou byl ujednáán. Sjednávání poměrů na dobu určitou bylo nadále nejčastějším způsobem uzavírání služebních poměrů.

ABGB obsahoval rovněž možnost sjednání služebního poměru na zkoušku nebo na dobu přechodné potřeby (např. sezónní práce), který mohl být rozvázán v prvním měsíci jeho trvání oběma stranami kdykoliv.

ABGB umožňoval samozřejmě i skončení služebního poměru výpovědí,

jejíž lhůta musela být vždy stejná pro obě strany, pokud byly výpovědní lhůty sjednány nerovnoměrně, platilo podle § 1159c AbGb, že ta z delších výpovědních lhůt (ať již byla sjednána pro zaměstnavatele či zaměstnance) platí pro obě strany. Výpověď mohly obě strany podat bez uvedení důvodu.

Pro služební poměry na dobu neurčitou byla výpovědní lhůta zásadně čtrnáctidenní, a to pro oba účastníky služební smlouvy. Pokud však předmětem služebního poměru byly tzv. „služby vyšší“<sup>12</sup> a tento poměr trval déle než tři měsíce, platila podle § 1159a AbGb výpovědní lhůta čtyřtýdenní.

AbGb stanovil rovněž zvláštní výpovědní lhůtu pro služební poměry, které byly sjednány na dobu života nějaké osoby nebo na dobu určitou v trvání delší než pěti let; po uplynutí pěti let trvání tohoto služebního poměru byla stanovena šestiměsíční výpovědní lhůta.

AbGb umožňoval rovněž sjednání služebního poměru na kratší časové období (např. podle hodin nebo dnů), v takovém případě tento služební poměr bylo možné ukončit kdykoliv pro nejbližší den. Byl-li služební poměr sjednán na dobu v trvání týdnů nebo jednalo-li se o pracovní poměr který trval již tři měsíce a byl hlavním služebním poměrem, byl možné tento služební poměr ukončit až ke konci kalendářního týdne, ve kterém byla výpověď podána.

AbGb umožňoval kromě služebních poměrů sjednaných na časový úsek i uzavření služebních poměrů v závislosti na odvedené práci, např. podle počtu zhotovených kusů nebo provedených úkonů. V takovém případě výpovědní lhůta nemohla skončit dříve, než zaměstnanec dokončil již započatý úkon.

Kromě výše uvedené úpravy skončení služebního poměru výpovědí obsahoval AbGb i ustanovení k ochraně obou účastníků služebního poměru před jeho předčasným skončením.

---

12 službami vyššími se označovaly takové práce, k jejichž výkonu bylo potřeba určitých znalostí, praxe nebo vzdělání, jako byly např. služba úředníků ve státní správě

V případě, že došlo k předčasnému ukončení služebního poměru ze strany zaměstnance, které označoval AbGb jako „předčasné vystoupení“, mohl zaměstnavatel žádat jeho opětovné nastoupení do služby, vedle toho mohl po zaměstnanci požadovat i náhradu škody. Není bez zajímavosti, že kromě výše uvedených nároků se zaměstnavatel mohl domáhat i donucení zaměstnance k návratu do práce za pomoci četnictva; i na tomto lze dokumentovat, že navzdory pokrokovosti AbGb zůstávalo postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu stále značně nerovnoprávné.

Pokud naopak došlo k předčasnému ukončení služebního poměru ze strany zaměstnavatele, které bylo v AbGb označováno jako „předčasné propuštění“, a to bez důležitého důvodu, měl zaměstnanec kromě náhrady škody i nárok na smluvní plat za dobu, která by jinak uplynula v případě skončení služebního poměru běžným způsobem, ať již uplynutím času nebo řádnou výpovědí.

V roce 1910 byl vydán zákon č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících, který mj. upravoval služební smlouvy, konkurenční jednání zaměstnance a způsoby zániku služebního poměru. Právní postavení úředníků pak upravoval zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků, pracovněprávní vztahy v zemědělství zákon č. 9/1914 ř. z. , o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících) a vlastní speciální úpravu měla celá řada dalších odvětví.

### **3.3. První republika**

Dne 11. července 1934 byl přijat tzv. „služební zákon“, tj. zákon č. 154/1934 Sb. o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

Služební zákon obsahoval podrobnou úpravu skončení pracovního poměru ve svých § 30-35, přičemž zmíněná úprava do značné míry navazovala na AbGb a zákony č. 20/1910 ř.z. a 15/1914 ř.z.

Podle § 30 služebního zákona opět pracovní poměr na dobu určitou končil uplynutím této doby, shodně s předchozí právní úpravou byla umožněna i možnost sjednání pracovního poměru na zkoušku, přičemž ve zkušební době jednoho měsíce mohl kterýkoliv z účastníků tento pracovní poměr zrušit. Rovněž tak služební zákon nadále umožňoval sjednání pracovního poměru na dobu přechodné potřeby, který během prvního měsíce trvání bylo možné zrušit oběma stranami kdykoliv, do konce třetího měsíce pak alespoň čtrnáctidenní výpovědí. Po uplynutí tří měsíců, pokud pracovní poměr nadále trval, došlo ze zákona k transformaci tohoto pracovního poměru na přechodnou dobu v pracovní poměru na dobu neurčitou.

Služební zákon obsahoval samozřejmě i ustanovení o skončení pracovního poměru výpovědí. V této souvislosti považuji za nejzajímavější považuji ustanovení § 31 odst. 2 služebního zákona, ve kterém byly stanoveny různé délky výpovědní lhůty v závislosti na délce trvání vlastního pracovního poměru u téhož zaměstnavatele nebo v témže podniku.

Úpravu předčasného zrušení pracovního poměru obsahoval služební zákon v § 33. Stejně jako dle předchozí právní úpravy bylo možné pracovní poměr zrušit z tzv. „důležitého důvodu“, služební zákon však obsahoval (byť pouze demonstrativní) výčet těchto důležitých důvodů.

Prvorepubliková právní úprava však nadále zůstala značně roztržštěná. Kromě stále účinného AbGb a výše zmíněného služebního měla řada hospodářských odvětví speciální úpravu, např. zákonem č. 189/1936 Sb. o pracovním poměru redaktorů, zákonem č. 244/1922 Sb., kterým se všeobecně upravují právní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku a řadou dalších předpisů pro různé skupiny zaměstnanců a

hospodářská odvětví.

### **3.4. Vývoj po druhé světové válce**

Po osvobození Československa v roce 1945 nedošlo k významnějším změnám a v účinnosti zůstala právní úprava předválečná, roztržitá do řady právních předpisů upravujících jednotlivá odvětví hospodářství.

Dne 1. října 1945 vydal prezident Edvard Beneš dekret č. 88/1945 Sb. o všeobecné pracovní povinnosti, podle kterého museli všichni práceschopní občané, kteří nebyli zaměstnáni jinde, nastoupit k výkonu práce tam, kde toho z hlediska veřejného zájmu bylo třeba. V § 13 tohoto dekretu pak bylo stanoveno, že pracovní poměr lze sjednat nebo rozvázat pouze po předchozím souhlasu příslušného okresního úřadu ochrany práce.

Ačkoliv zmíněná ustanovení byla upravena jako všeobecná, ministr ochrany práce a sociální péče mohl v Úředním listě stanovit, na které konkrétní obvody, hospodářská odvětví, skupiny povolání nebo jednotlivé závody se povinnost souhlasu okresního úřadu ochrany práce nevztahuje.

Jakkoliv zmíněný dekret představuje značný zásah do smluvní svobody obou účastníků pracovněprávního vztahu, je třeba si uvědomit, že byl přijat v čase poválečné obnovy, kdy bylo nezbytné zajistit výkon práce v určitých odvětvích. Přesto do jisté míry předznamenal směřování vývoje další právní úpravy. Po roce 1948 již bylo veškeré právo včetně pracovního budováno dle socialistických principů, což na jednu stranu přineslo zaměstnancům řadu výhod, např. v oblasti zlepšení pracovních podmínek, úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na druhou stranu do značné míry znemožňovalo flexibilitu při přijímání nových pracovníků a omezovalo pracovní mobilitu zaměstnanců.

V 60. letech 20. století již však soubor mnoha právních norem upravujících pracovní poměry různých skupin zaměstnanců přestal tehdejšími podmínkami vyhovovat, a proto začaly práce na novém zákoníku

práce.

### **3.5. 1965 - přijetí zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce**

Nový zákoník práce byl přijat Národním shromážděním ČSSR dne 16. června 1965, v účinnost vstoupil od 1.1.1966. Již samotný vznik tohoto zákoníku do jisté míry předznamenává jeho obsah, zákoník nebyl připraven ministerstvem práce a sociálních věcí, které v té době ani neexistovalo, ale Ústřední radou odborů, do jejíž kompetence v souladu se tehdy proklamovanou tezí o přenášení státních funkcí (včetně legislativního procesu) na společenské organizace spadaly pracovněprávní záležitosti.<sup>13</sup>

Skutečnost, že zákoník práce připravovala ústřední odborová organizace se odráží v celém textu tohoto právního předpisu, včetně úpravy skončení právního poměru. Zatímco předchozí právní úpravy vždy upravovaly podmínky skončení pracovního poměru pouze jako obecné stanovení právního rámce, v jehož mantinelech lze pracovní poměr ukončit, zákoník práce z roku 1965 zavedl taxativnost výpovědních důvodů a důvodů, pro které bylo možné pracovní poměr okamžitě zrušit. Skončení pracovního poměru bylo upraveno v mnoha ohledech ve prospěch zaměstnanců, např. zaměstnavatel mohl pracovní poměr vypovědět, resp. zrušit jen a pouze ze zákonem předvídaných důvodů; zaměstnanec naproti tomu mohl podat výpověď i bez důvodu.

Vzhledem ke skutečnosti, že úprava skončení pracovního poměru v novém zákoníku práce - zákoně č. 262/2006 Sb. je do značné míry totožná s úpravou zákona č. 65/1965 Sb., nebudu se v této části své rigorózní práce podrobně zabývat jednotlivými ustanoveními zák.č. 65/1965 Sb. o skončení pracovního poměru, ale pokusím se uvést pouze některé principy, na nichž byl založen.

Jak jsem již nastínil výše, základním rysem zákoníku práce z roku

---

<sup>13</sup> Bruthansová a kol.: Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce, VÚPSV, Praha 2001, str. 4

1965 byla jeho kogentnost. Zákoník práce zásadně neumožňoval odchýlení se od právní úpravy, a to bez rozdílu, zda to bylo ve prospěch či v neprospěch účastníků pracovněprávního vztahu.

Zde je třeba uvést, že zákoník práce ve svém původním znění vycházel z předpokladu, že zaměstnavatelem budou „socialistické organizace“, tedy jakési „státní právnické osoby“, jako byly státní podniky, zemědělská družstva nebo rozsáhlý státní aparát. Role státu tak splývala s rolí zaměstnavatele, což bylo do značné míry prohloubeno i existencí jednotné odborové organizace – Revolučního odborového hnutí (ROH). Organizační jednotky ROH byly nedílně začleněny do struktury zaměstnavatelů - socialistických organizací, přičemž výkonní pracovníci těchto odborových organizací ve většině případů nebyli již řadovými zaměstnanci, ale spíše placenými politickými funkcionáři zaměstnavatele. Odborové organizace tak spíše než jako zástupci zaměstnanců (v tehdejší právní úpravě označovaných jako „pracovníci“) fungovaly jako zprostředkovatelé styku mezi jednotlivými zaměstnanci a vedením socialistických organizací.

Dalším podstatným znakem zákoníku práce z roku 1965 (a zároveň i jedním z hlavních důvodů jeho přijetí), byla jeho jednotnost. Ačkoliv v té době bylo toto sjednocení právní úpravy prezentováno v první řadě jako průvodní jev cesty k socialismu – zrovnoprávnění všech pracujících, jednalo se především o čistě pragmatický cíl, kterým bylo odstranění dosavadní roztříštěné právní úpravy, což lze hodnotit rozhodně pozitivně.

Jednotnost a kogentnost právní úpravy však měla i svá negativa. Zákoník práce byl upraven jako obecný pro všechny druhy povolání, od pomocných dělníků, přes tanečnický v baletu po vědce vyvíjející jaderné reaktory. Je pochopitelné, že odlišné profese mají zcela odlišné požadavky na obsah a náplň pracovní smlouvy, na fond pracovní doby a na další otázky s pracovním poměrem související, zákoník práce však neumožňoval podstatně se odchýlit od zákonné úpravy a stanovit pracovní podmínky tak, aby



odpovídaly skutečným požadavkům zaměstnavatelů i zaměstnanců v jednotlivých, často velmi specifických profesích.

S jednotností právní úpravy souvisí i další pozitivní prvek této kodifikace, a tím je komplexnost právní úpravy. Zákoník práce upravil téměř všechny otázky týkající se vzniku, průběhu i zániku pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem a z tohoto hlediska se skutečně jednalo o moderní kodex.

Zákoník práce z roku 1965 vyčlenil pracovní právo jako samostatné právní odvětví. Zákoník práce totiž vylučoval subsidiární použití občanského, případně správního práva, ze kterých pracovní právo vychází a obsahoval vlastní obecnou úpravu právních vztahů a úkonů, právní subjektivity a vzniku, změny a zániku pracovněprávních vztahů.

Jak jsem již uvedl, zákoník práce z roku 1965 byl vytvořen pro centrálně řízenou ekonomiku, ve které zaměstnavateli byly výlučně socialistické organizace, tedy subjekty s rozsáhlou organizační strukturou, mající řádově desítky, stovky a někdy i tisíce zaměstnanců. Ačkoliv úpravu skončení pracovního poměru v tomto zákoníku lze hodnotit na tehdejší dobu jako zdařilou, vývoj společnosti zejména po změně společenských poměrů v roce 1989 přinesl celou řadu nových požadavků, na které této zákoník nedokázal reagovat a naopak v mnoha ohledech představoval brzdu ekonomického rozvoje společnosti.

### **3.6. Novelizace zákona č. 65/1965 Sb. po změně společenských poměrů v roce 1989**

Po tzv. „sametové revoluci“ v roce 1989 došlo k zásadní změně společenských a hospodářských poměrů v tehdejším Československu, která přinesla potřebu zásadních legislativních změn prakticky ve všech právních odvětvích, pracovní právo z toho nevyjímaje.

Již v roce 1990 byla přijata celá řada právních předpisů, umožňujících

občanům svobodně podnikat, především zák. č. 105/1990 Sb. o soukromém podnikání občanů. Na jejich základě začala postupně vznikat celá řada drobných živnostenských provozoven, zpočátku většinou sestávajících pouze z jednotlivých podnikatelů-živnostníků, kterým však s rozvojem jejich podnikání vznikala potřeba zabezpečit provoz svých živností přijímáním nových zaměstnanců. Protože však zákoník práce v té době neumožňoval, aby zaměstnavateli byly i fyzické osoby, bylo přijato poněkud nekoncepční řešení, kdy vláda ČSFR svým nařízením č. 121/1990 Sb. upravila zvláštní podmínky pro zaměstnavatele – podnikatele, pro účely zákoníku práce je postavila naroveň socialistickým organizacím. Jednalo se skutečně o řešení dočasné, které muselo být neprodleně nahrazeno ať již novým zákoníkem práce, nebo podstatnou novelizací zákoníku stávajícího. Bylo zvoleno druhé řešení a zákonem č. 3/1991 Sb. s účinností od 1.2.1991 byl zákoník práce podstatně novelizován.

Zmíněná novela odstranila řadu ustanovení manifestačního a deklaratorního charakteru, vycházejících z předchozích společenských poměrů, odstranila i celou řadu ustanovení k již neexistujícím institutům, jako byly např. arbitráže. Dosavadní terminologie „socialistická organizace“ a „pracovník“ byla opět nahrazena ustáleným „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“, zaměstnavatelé – fyzické osoby byli zrovnoprávněni se zaměstnavateli – právnickými osobami.

Ačkoliv zákoník práce byl v průběhu 90. let 20. století mnohokrát novelizován, zmíním se pro účely této práce již pouze o jedné, podstatné novele, a to o zákonu č. 155/2000 Sb., označovaném jako tzv. „harmonizační novela“. Zmíněná novela byla přijata v rámci harmonizace právního řádu ČR v souvislosti se vstupem do Evropské unie a snažila se o promítnutí příslušných směrnic ES z oblasti pracovněprávní úpravy a o dosažení slučitelnosti s právem ES tak, aby v rámci screeningů\* mohla být uzavřena příslušná kapitola přístupových rozhovorů o vstupu ČR do Evropské unie. Zaměřila se především na problematiku rovných příležitostí mužů a žen, prevence rizik na pracovištích a bezpečnostních a hygienických

požadavků na pracoviště.

### **3.7. Rok 2006 – přijetí zákona č. 262/2006 Sb. - nového zákoníku práce**

Popis vlastní právní úpravy skončení pracovního poměru v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, bude obsahem další, hlavní části mé rigorózní práce, proto bych nyní jen stručně popsal obecné zásady a principy, na kterých je nový zákoník práce založen.

Jak sem již uvedl výše v kapitole 3.6., zákoník práce z roku 1965 byl založen na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“, nový zákoník práce je naproti tomu založen na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“.<sup>14</sup> Tento posun odpovídá liberalizačnímu vývoji české společnosti a českého právního řádu, neboť výše zmíněná zásada je stěžejním principem celé oblasti soukromého práva. S touto zásadou souvisí i princip smluvní volnosti, na které je nový zákoník práce založen. Ten umožňuje účastníkům pracovněprávních vztahů, aby si upravili své vzájemné vztahy individuálně, ať již pracovní smlouvou, budoucí smlouvou, dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo smlouvou nepojmenovanou. I v tomto se nový zákoník práce liší od toho předchozího, který byl naopak velmi kogentní.

Podstatným rysem nového zákoníku práce je i princip delegace občanského zákoníku. Zákoník práce tak opouští komplexnost úpravy předchozího zákoníku práce a namísto vlastních legálních definic některých institutů odkazuje výslovně na úpravu občanského práva. Tento princip je zakotven v § 4 zákoníku práce, podle kterého *„Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.“*

Zákoník práce takto odkazuje například na úpravu způsobilosti

---

<sup>14</sup> Jouza L.: Nový zákoník práce a jeho vliv na podnikatelské prostředí, Práce mzdy odvody, 2006, č. 7, str. 3

zaměstnanců a zaměstnavatelů k právním úkonům<sup>15</sup>, právní postavení zaměstnavatelů – právnických osob<sup>16</sup>, zastoupení v pracovněprávních vztazích<sup>17</sup> nebo na obecnou úpravu právních úkonů<sup>18</sup> § 34 až 39 , § 40 odst. 3 až 5 , § 41 , 41a , 42a , 43 , 43a , 43b , 43c , 44 , 45 , 48 , 49 , 49a , 50a , 50b a 51, zákoník práce odkazuje i na celou řadu institutů obč. zákoníku jako je osoba blízká nebo domácnost.

Nový zákoník práce platí teprve od 1.1.2007 a z jeho aplikace účastníky pracovněprávních vztahů, natož např. soudy dosud nejsou žádné výstupy. Lze jen těžko odhadovat, jaké konkrétní problémy přinese praxe, nicméně bude dozajista zajímavé sledovat, jakým způsobem budou např. soudy aplikovat výše uvedené nové zásady tohoto zákoníku práce na jednotlivé případy.

---

15 §§ 6 a 10 zákoníku práce, odkazující na § 10 obč. zákoníku

16 §§ 8 a 11 odst. 1 zákoníku práce, jež odkazují na §§ 18 až 20j obč. zákoníku

17 § 12 zákoníku práce, odkazující na ustanovení § 22 , 23 , 24 , 31 , 32 , 33 , 33a a 33b obč. zákoníku

18 § 18 zákoníku práce, odkazující na ustanovení § 34 až 39 , § 40 odst. 3 až 5 , § 41 , 41a , 42a , 43 , 43a , 43b , 43c , 44 , 45 , 48 , 49 , 49a , 50a , 50b a 51 obč. zákoníku

#### **4. Jednotlivé úpravy skončení pracovního poměru v zákoníku práce a jejich odraz v aplikační praxi soudů**

Současná úprava zákoníku práce vyjmenovává v § 48 odst. 1 jednotlivé způsoby, jakými lze pracovní poměr rozvázat, tedy ukončit právním úkonem jednoho či obou účastníků pracovního poměru. Těmito způsoby rozvázání pracovního poměru jsou:

- a) dohoda,
- b) výpověď,
- c) okamžité zrušení,
- d) zrušení ve zkušební době.

Výše uvedený výčet je taxativní (arg. „*Pracovní poměr může být rozvázán jen*“) a zásadně proto nepřipadá do úvahy rozvázání pracovního poměru jiným způsobem.

V další části této rigorózní práce budu proto pokračovat dle systematiky zákoníku práce a nejprve se tak budu zabývat jednotlivými způsoby rozvázání pracovního poměru, tedy jeho ukončení na základě právních úkonů jeho účastníků.

##### **4.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru**

Podle § 49 odst. 1 se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout na rozvázání pracovního poměru dohodou k určitému, sjednanému dni. Vzhledem ke skutečnosti, že uzavření této dohody je shodným projevem vůle zaměstnance i zaměstnavatele, zákoník práce nestanoví žádné omezující podmínky, při jejichž splnění by nebylo možné dohodu uzavřít. Pracovní poměr tak lze dohodou ukončit i tehdy, kdyby zaměstnavatel

nemohl platně rozvázat pracovní poměr výpovědí, např. v případě těhotné zaměstnankyně<sup>19</sup>.

Dohodou lze skončit pracovní poměr sjednaný na dobu určitou i na dobu neurčitou, lze jí uzavřít i v průběhu trvání zkušební doby.

Zákoník práce v § 49 odst. 2 stanoví, že dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Na rozdíl od předchozí právní úpravy podle § 43 zákona č. 65/1965 Sb. je však absence písemné formy důvodem neplatnosti dohody. Zavedení obligatornosti písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru osobně hodnotím jako pozitivní. V dnešní době, kdy je na ukončení pracovního poměru navázána celá řada následných administrativních povinností zaměstnance i zaměstnavatele např. v oblasti práva sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění je uzavření ústní dohody o rozvázání pracovního poměru prakticky nemyslitelné. Především ale tato nová úprava prohlubuje právní jistotu obou účastníků pracovního poměru o tom, že pracovní poměr skutečně skončil.

Zavedení bezvýjimečné obligatornosti písemné formy dle mého názoru nepředstavuje žádnou zbytečnou formální překážku při uzavírání těchto dohod. Podle § 21 odst. 2 zákoníku práce „*pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Projevy účastníků nemusí být na téže listině, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak*“. Dohoda o rozvázání pracovního poměru tak bude platně uzavřena i v případech, kdy např. zaměstnanec písemně sdělí zaměstnavateli, že navrhuje ukončit pracovní poměr k určitému datu a zaměstnavatel zaměstnanci rovněž písemně odpoví, že tento návrh akceptuje.

J. Jakubka ve svém komentáři k zákoníku práce<sup>20</sup> poukazuje na

---

19 Rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR čj. 7 Cz 28/84, publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR č. 2-3/1986, s. 79

20 Jakubka J. a kol.: ZÁKONÍK PRÁCE, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007, Nakladatelství ANAG, Olomouc 2007, str. 106

situace, kdy zejména u dělnických profesí dochází často k tomu, že zaměstnanec neformálně oznámí či „vzkáže“ zaměstnavateli, že již do práce nepřijde a „končí“, což dle dosavadní praxe bylo v souladu s předchozím zákoníkem práce řešeno tak, že výše uvedené jednání zaměstnance bylo bráno jako konkludentní návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou; pokud jej zaměstnavatel akceptoval, mohl zaměstnance odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění s tím, že pracovní poměr byl ukončen dohodou, byť neuzavřenou v písemné formě. J. Jakubka v této souvislosti dále uvádí, že v důsledku zavedení obligatornosti písemné formy budou zaměstnavatelé nuceni psát zaměstnancům neomluvené absence a následně s nimi rozvazovat pracovní poměr okamžitým zrušením, doručit toto okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci a teprve poté budou moci zaměstnance odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění, přičemž dle názoru autora je taková úprava v rozporu s deklarovaným požadavkem na zjednodušení formálních požadavků na pracovněprávní vztahy.

S výše uvedeným názorem J. Jakubky nemohu souhlasit. Dle mého názoru nelze směřovat liberální koncepci dohody o rozvázání pracovního poměru s absolutní neformálností, která by jejich účastníkům umožňovala skončit pracovní poměr prakticky jakýmkoliv způsobem, proti kterému by druhý z účastníků neprotestoval. Každá právní úprava by měla sledovat i širší, celospolečenské cíle, např. snahu o pevnější zakořenění principů osobní odpovědnosti v občanskoprávních vztazích. Být lze souhlasit s J. Jakubkou v tom, že v určitých případech může zavedení obligatornosti písemné formy dohody o skončení pracovního poměru přinést i některé obtíže jednomu či druhému účastníku pracovněprávních vztahů, jsem přesvědčen, že právě v důsledku zavedení této nové úpravy bude postupně ubývat výše citovaných způsobů nezodpovědného skončení pracovního poměru.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru má kromě shodného projevu

vůle obou účastníků ukončit pracovní poměr jedinou obligatorní podstatnou náležitostí – sjednání dne, ke kterému má pracovní poměr skončit.

Zpravidla se bude jednat o určení tohoto dne stanovením určitého kalendářního data, např. „pracovní poměr končí 31.1.2007“.

Takto sjednaným dnem skončení pracovního poměru může být jen den podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru, nebo některý ze dnů následujících po uzavření dohody, nikoliv ale den předcházející podpisu dohody.<sup>21</sup>

Jakkoliv je sjednání dne, ke kterému má pracovní poměr skončit ve formě pevného data nejčastější a nejpraktičtější, může být tento den platně sjednán i jinými způsoby, např. že pracovní poměr skončí po dokončení určitých prací, po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance apod<sup>22</sup>. Ve všech těchto případech musí být ale den, ke kterému má pracovní poměr skončit sjednán tak, aby nevzbuzoval pochybnosti jednoho či druhého účastníka (ani třetích osob) o tom, kdy pracovní poměr skutečně skončí.

Fakultativní podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru pak je důvod rozvázání pracovního poměru. Podle § 49 odst. 2 zákoníku práce musí být v dohodě o rozvázání pracovního poměru uvedeny důvody tohoto rozvázání, požaduje-li to zaměstnanec. Toto ustanovení bylo převzato již z předchozí právní úpravy dle zák. č. 65/1965 Sb. a dle mého názoru jeho ponechání i v novém zákoníku práce je v rozporu nejen s principy, na kterých je nový zákoník práce založen, zejména s principem smluvní volnosti, ale i se samotnou podstatou rozvázání pracovního poměru jako dvoustranného právního úkonu. Je naprosto zjevné, že pokud např. zaměstnavatel nebude souhlasit s uvedením zaměstnancova důvodu pro rozvázání pracovního poměru, jednoduše uzavření dohody o rozvázání

---

21 Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 24. listopadu 2003 č. j. 16 Co 304/2003-56

22 Rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR čj. 3 Cz 25/75, publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR č. 1/1974, str. 26



pracovního poměru nebude akceptovat.

S uvedením důvodu rozvázání pracovního poměru však souvisí mnohem podstatnější důsledek. Podle § 67 odst. 1 zákoníku práce náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce (podrobněji se těmito důvody zabývám v kapitole 4.2.1. rigorózní práce) přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku (v případě důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c)), resp. dokonce dvanáctinásobku průměrného výdělku (v případě důvodů uvedených v § 52 písm. d)). Zaměstnanec má proto v této souvislosti eminentní zájem, aby důvody rozvázání pracovního poměru byly v dohodě uvedeny, jedná-li se o některý z výše citovaných důvodů, pro které zaměstnanci náleží odstupné.

Ani zmíněné ponechání odstupného v případě dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) není dle mého názoru nejšťastnější úpravou. Smluvní volnost přece nebrání účastníkům dohodnout se v rámci dohody o rozvázání pracovního poměru i na odstupném, ať již nižším, stejném či vyšším než jako v případě odstupného, které zákon stanoví jako odstupné pro rozvázání pracovního poměru výpovědí.

S ohledem na podstatu dohody o rozvázání pracovního poměru jako souhlasného dvoustranného úkonu obou účastníků pracovněprávního vztahu nejsou spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodu příliš časté, přesto k nim ale dochází. Předmětem těchto sporů často bývá otázka, zda dohoda o rozvázání pracovního poměru byla oběma účastníky uzavřena svobodně, vážně a nikoliv v tísní.

Jak již bylo uvedeno výše v kapitole 3.7., zákoník práce je založen na principu delegace občanského zákoníku. Podle § 18 zákoníku práce se právní úkony účastníků pracovněprávních vztahů řídí vyjmenovanými ustanoveními

občanského zákoníku, včetně § 37 občanského zákoníku, podle kterého Právní úkon musí být učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně; jinak je neplatný a § 39 občanského zákoníku, podle kterého je neplatný právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přičí dobrým mravům.

Relativně častou praxí zaměstnavatelů např. bývá, že si zavolají některého svého zaměstnance, se kterým chtějí ukončit pracovní poměr a sdělí mu, že byl zjištěn nějaký důvod, pro který s ním mohou rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením podle § 55 zákoníku práce, nicméně dávají zaměstnanci na vybranou dohodnout se na rozvázání pracovního poměru dohodou. Tuto dohodu zaměstnavatel má často připravenou již k podpisu a zaměstnanec jí pod časovým a psychickým tlakem uzavře. Své rozhodnutí si však následně rozmyslí a podá žalobu o neplatnost takového rozvázání pracovního poměru.

K výše uvedené praxi Nejvyšší soud přijal poměrně zajímavý judikát, podle kterého se nejedná o bezprávnou výhrůžku ani o zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě.<sup>23</sup> Dle mého názoru však právní větu citovaného rozhodnutí nelze přijímat absolutně a bude vždy v každém konkrétním případě nutno posuzovat, jakým způsobem oba účastníci jednali o uzavření dohody, zda zmíněné důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru vůbec existovaly a zda zaměstnanci byl poskytnut dostatečný prostor pro přijetí jeho svobodného rozhodnutí uzavřít či neuzavřít dohodu.

---

23 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001

## 4.2. Výpověď

Výpověď je jednostranný právní úkon, který je možné projevit bez ohledu na stanovisko druhého účastníka pracovního poměru, tedy i proti jeho vůli. Protože výpověď (spolu s okamžitým zrušením) je založena na předpokládaném nesouhlasu druhého účastníka pracovněprávního vztahu, je její úprava tradičně nejpropracovanější. Protože výpověď citelně zasahuje do často existenčních zájmů druhého účastníka pracovněprávního vztahu, je třeba nejen přesně stanovit podmínky, za kterých lze výpověď podat, ale i přiměřenou výpovědní lhůtu, v jejímž rámci má druhý z účastníků možnost hledat nové zaměstnání nebo nového zaměstnance a rovněž úpravu odstupného, které ekonomicky zmírňuje negativní dopad výpovědi na zaměstnance.

Nový zákoník práce zachovává podstatně silnější právní postavení zaměstnance v úpravě výpovědi z pracovního poměru, což je dáno přetrvávajícím principem pracovněprávního zákonodárství, které ochraňuje zaměstnance jako slabší ze stran v pracovněprávních vztazích.

Podle § 50 odst. 1 zákoníku práce musí být výpověď dána písemně a musí být druhému účastníku doručena, jinak je neplatná. Obligatornost písemné formy je v případě výpovědi absolutně nezbytná a logická, právě s ohledem na její jednostrannost. Důsledkem jednostrannosti výpovědi je i zákonný požadavek na doručení výpovědi druhému účastníku, neboť pouze tímto doručením může být projev vůle jednoho účastníka směřující vůči druhému z účastníků účinný. Problematikou doručování v pracovněprávních vztazích se podrobně zabývám níže v kapitole 5.4. této práce, neboť úprava doručování je společná nejen výpovědi, ale i dalším způsobům jednostranného skončení pracovního poměru.

Jak jsem již uvedl výše v kapitole 2., pojmovým znakem výpovědi, kterým se odlišuje od ostatních způsobů jednostranného ukončení pracovního poměru je existence výpovědní doby. Zákoník práce určuje

minimální délku této výpovědní doby v § 51 odst. 1, podle kterého musí výpovědní doba činit nejméně dva měsíce a její délka musí být shodná jak pro výpověď danou zaměstnancem, tak pro výpověď danou zaměstnavatelem.

#### **4.2.1. Výpověď daná zaměstnavatelem**

Podle § 50 odst. 2 může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. V souvislosti s přijetím nového zákoníku práce byla velmi diskutována možnost zavést do nového pracovního kodexu oprávnění zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodu, nakonec však tato úprava není součástí schváleného znění. Je to dáno jednak dosavadní právní úpravou, kterou nový zákoník práce přejímá, jednak to odpovídá i Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, byť Česká republika tuto konvenci dosud neratifikovala a není jí tedy vázána.

Ke dvěma podstatným náležitostem výpovědi uvedeným výše (tj. obligatornosti písemné formy výpovědi a jejímu doručení druhému účastníku) v případě výpovědi dané zaměstnavatelem z pracovního poměru přistupuje ještě třetí podstatná náležitost – skutkové vymezení důvodu této výpovědi.

V souvislosti s vymezením výpovědních důvodů je třeba dát důraz právě na slovo „skutkové“. Zaměstnavatelé, často ve snaze dostat požadavkům zákona verbatim citují zákonnou definici výpovědního důvodu, často ale opomenou popsat, jakým konkrétním skutkem nebo jakou konkrétní událostí došlo k naplnění zmíněného výpovědního důvodu.

Jednotlivé důvody, pro které může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď lze rozdělit na důvody na straně zaměstnavatele, uvedené v § 52 písm. a) až c), tradičně označované jako „výpověď z organizačních důvodů“

a důvody na straně zaměstnance, uvedené v § 52 písm. d) až g).

#### **4.2.1.1. Výpověď z důvodu rušení zaměstnavatele nebo jeho části**

Tento výpovědní důvod je uveden v § 52 písm a) zákoníku práce a zaměstnavatel jej může aplikovat pouze v případech, kdy již bylo přijato rozhodnutí zaměstnavatele nebo jeho příslušného orgánu, např. rozhodnutí valné hromady o zrušení zaměstnavatele – akciové společnosti a jejím vstupu do likvidace. Výpověď tedy nelze platně dát před tím, než dojde ke zmíněnému rozhodnutí. Za zrušení zaměstnavatele – právnické osoby přitom nelze považovat nějaký z důvodů, kdy dochází k zániku právnické osoby v souvislosti s její přeměnou ve smyslu § 69 obchodního zákoníku.

Zmíněné ustanovení je aplikovatelné i na fyzickou osobu, i když u ní nelze hovořit doslovně o „zrušení fyzické osoby“ a tím méně o zrušení nějaké její části; v praxi se zmíněné ustanovení používá v případech ukončení podnikání fyzické osoby – podnikatele podle živnostenského zákona, případně při zrušení organizačních složek tohoto podnikatele.

Na tento výpovědní důvod se nevztahuje ustanovení § 53 zákoníku práce o zákazu výpovědi.

#### **4.2.1.2. Výpověď z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části**

Podle § 52 písm. b) zákoníku práce jde o výpovědní důvod i tehdy, „přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část“. Zmíněné ustanovení bylo převzato z právní úpravy předchozího zákoníku práce zák. č. 65/1965 Sb. ve znění zákona č. 155/2000 Sb., tzv. harmonizační novely, přičemž až do 31.12.2000 bylo toto ustanovení spojené s výpovědním důvodem podle

současného § 52 písm. a).

Na tento výpovědní důvod se nevztahuje ustanovení § 53 zákoníku práce o zákazu výpovědi s výjimkou případů, kdy se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, sjednaného v pracovní smlouvě. Je-li místo výkonu práce sjednáno jako sídlo zaměstnavatele, pak v případě změny jeho sídla dochází k naplnění tohoto výpovědního důvodu<sup>24</sup>.

#### **4.2.1.3. Výpověď „pro nadbytečnost zaměstnance“**

V § 52 písm. c) je obsaženo několik druhů tzv. „organizačních změn“ zaměstnavatele, které je nutno ve výpovědi rovněž přesně specifikovat. Těmito jednotlivými druhy organizačních změn jsou:

- a) změna úkolů zaměstnavatele
- b) změna technického vybavení zaměstnavatele
- c) snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce
- d) jiné organizační změny

Všechny výše uvedené organizační změny jsou subjektivním rozhodnutím zaměstnavatele a jsou proto vyloučeny z přezkumu soudem. Zaměstnanci, kteří nesouhlasí se svým propuštěním z těchto důvodů často a zbytečně iniciují spory o neplatnost rozvázání z důvodu dle § 52 písm. c) (resp. v minulosti dle § 46 odst. 1 písm. c) zák. č. 65/1965 Sb.), v jejichž rámci předkládají znalecké posudky k prokázání, že daná organizační změna nebyla nutná a napadají personální audity, na jejichž základě se zaměstnavatel je rozhodl propustit pro nadbytečnost. Rozhodnutí zaměstnavatele o nadbytečnosti je přitom soudem nepřezkoumatelné; soud může přezkoumat pouze to, zda zmíněné rozhodnutí bylo přijato příslušným orgánem zaměstnavatele v souladu se zákonem a jeho vnitřními právními předpisy, např. společenskou smlouvou a stanovami.

---

24 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.3.2001 sp.zn. 21 Cdo 730/2000

K tomu, aby výpověď pro nadbytečnost ve smyslu § 52 odst. c) však musí být splněny ještě další podmínky. Propustit lze totiž pouze zaměstnance, který se na základě shora popsaného rozhodnutí zaměstnavatele stane nadbytečným, přičemž zde musí existovat příčinná souvislost mezi daným organizačním opatřením a nadbytečností zaměstnance.

Rozhodnutí o tom, který konkrétní zaměstnanec se stal nadbytečným ovšem přísluší pouze zaměstnavateli a soud nemůže jeho rozhodnutí v tomto ohledu přezkoumávat nebo hodnotit. Pouze zaměstnavatel totiž může určit, kolik a jak kvalifikovaných zaměstnanců potřebuje k výkonu své podnikatelské činnosti. Toto rozhodnutí je součástí obchodního vedení podniku, některý zaměstnavatel např. může vyprodukovat stejný objem práce nebo zhotovit stejný počet výrobků s nižším počtem zaměstnanců než druhý díky pokročilejším výrobním technologiím, jiný zaměstnavatel naopak třeba může na stejný objem práce zaměstnat více zaměstnanců, neboť jeho odběratelé naopak požadují kratší výrobní nebo dodací lhůtu.

Na rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně podle § 52 písm. c) se nevztahují ustanovení §§ 19 až 21 zákoníku práce, neboť se nejedná o právní úkon v rámci vztahů pracovněprávních, ale v rámci obchodního vedení podniku, resp. v rámci výkonu podnikatelské činnosti zaměstnavatele. Obsah přijatého rozhodnutí je tak pouze hmotněprávní skutečností, se kterou zákoník práce spojuje účinnost výpovědi jako právního úkonu.

Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně tak nemusí být přijato v písemné podobě a nemusí být ani zveřejněno. Nejpozději v rámci podání výpovědi je však zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance, s nímž rozvazuje (hodlá rozvázat) pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce, s tímto svým rozhodnutím o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, v důsledku kterých

se zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným, a to i tehdy, když toto rozhodnutí obsahuje skutečnosti tvořící jeho obchodní tajemství.<sup>25</sup> Povinnost tvrzení a povinnost důkazní o splnění předpokladů pro platnou výpověď z pracovního poměru danou zaměstnanci podle ustanovení § 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce a procesní odpovědnost z toho vyplývající (břemeno tvrzení a břemeno důkazní) přitom v řízení před soudem zaměstnavatel i tehdy, tvoří-li některý z těchto předpokladů jeho obchodní tajemství.<sup>26</sup>

I z tohoto důvodu je proto vhodné, aby zaměstnavatel měl již při sjednání pracovního poměru v pracovní smlouvě vhodně ošetřeny záležitosti týkající se ochrany obchodního tajemství, např. konkurenční doložkou,<sup>27</sup> přičemž by zaměstnance měl upozornit i na další následky porušení tohoto obchodního tajemství, např. na možnost uplatnit vůči zaměstnanci (nebo vůči jinému zaměstnavateli, který propuštěného zaměstnance zaměstná a následně použije jím prozrazeného obchodního tajemství) nároky z ochrany poskytované předpisy proti nekalé soutěži.<sup>28</sup>

Výpovědní důvod pro nadbytečnost zaměstnance lze použít i v případě, kdy z organizačních důvodů odpadla určitá část pracovní náplně zaměstnance.<sup>29</sup>

V případě soudního sporu o neplatnost výpovědi podle § 52 písm. c) by se tak měl soud soustředit pouze na posouzení právní stránky věci, tedy zda byly shora citované podmínky splněny a neměl by proto vůbec připustit důkazy, jež by měly zkoumat rozhodnutí zaměstnavatele z hlediska jeho efektivity a ekonomie výrobního procesu. To ovšem neznamená, že by soud měl pouze hodnotit formální správnost přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o

---

25 § 17 obch. zákoníku

26 Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2005, spis. zn. 21 Cdo 1874/2004

27 §§ 310 a 311 zákoníku práce

28 § 53 a násl. obchodního zákoníku

29 Galvas M.: K zajímavému rozhodnutí Nejvyššího soudu k výpovědi z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písmeno c) zákoníku práce, *Práce a mzda*, 2002, číslo 7 – 8, str. 92



nadbytečnosti a formální náležitost výpovědi. Soud by např. k námitce žalobce – zaměstnance měl zkoumat i to, zda nedošlo k porušení ustanovení § 14 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého výkon práva a povinností z pracovněprávních vztahů nesmí bez právních důvodů zasahovat do práva a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Pokud by například došlo k situaci, že by zaměstnanec byl propuštěn formálně správným způsobem, ale na místo uvolněné jeho odchodem by zaměstnavatel přijal nového zaměstnance s totožnou náplní výkonu práce, jednalo by se právě o takové zneužití práva a soud by měl skutečnost o přijetí nového zaměstnance na uvolněné místo zhodnotit jako důkaz o neopodstatněnosti použití výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce<sup>30</sup>.

#### **4.2.1.4. Výpověď z důvodu zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, majícího původ ve výkonu zaměstnání**

Podle § 52 písm. c) zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď z důvodů, dotýkajících se zdravotního stavu zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď ze dvou důvodů:

a) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo

b) dosáhl-li zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

V případech uvedených výše sub a) může výpovědním důvodem být

---

30 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001

pouze dlouhodobá nezpůsobilost vykonávat dosavadní práci pro nemoc z povolání či pracovní úraz. Při dočasné nezpůsobilosti má zaměstnavatel dokonce zakázáno dát zaměstnanci výpověď<sup>31</sup>.

Samotný vznik pracovního úrazu nebo onemocnění nemocí z povolání není výpovědním důvodem, podkladem pro výpověď podle § 52 písm. d) musí být lékařský posudek. Tento lékařský posudek podle platného znění zákoníku práce vydává „zařízení pracovnělékařské péče“, neboť v době jeho přípravy se předpokládalo, že současně s ním vstoupí v účinnost i příslušné právní předpisy upravující tuto péči. K tomu však zatím nedošlo a v účinnosti zůstávají předpisy o „závodní preventivní péči“, zejména zákon č. 20/1966 Sb. o zdraví lidu. Do doby přijetí nové právní úpravy proto bude nutné akceptovat lékařské posudky podle § 77 zák.č. 20/1966 Sb., vydávané zdravotnickými zařízeními prostřednictvím lékařů nebo klinických psychologů při výkonu závodní preventivní péče.

Z lékařského posudku o zdravotním stavu zaměstnance nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který tento posudek přezkoumává musí vyplývat jednoznačný závěr, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci.

Lékařský posudek, příp. rozhodnutí správního úřadu musí být vydáno předtím, než zaměstnavatel předá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce, nepostačuje např. pouhé zadání vypracování tohoto posudku či objednání vyšetření zaměstnance ve zdravotním ústavu, tím spíše nelze absenci lékařského posudku odstranit např. zadáním znaleckého posudku znalce v oblasti zdravotnictví v rámci soudního řízení o určení neplatnosti výpovědi podle § 52 písm. d) zákoníku práce.

Lékařská posudková činnost, jejímž předmětem je posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci je upravena prováděcím předpisem, vydaným na základě § 21 odst. 2 zák. č. 20/1966 Sb., a to sice

---

31 § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce

stále platnou a účinnou Směrnicí Ministerstva zdravotnictví ČSR č. PP-265 ze dne 16. prosince 1967, vydanou pod č. 49/1967 ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví ČSR. Ačkoliv většina ustanovení této směrnice byla pozdějšími novelizacemi již zrušena, ustanovení upravující lékařské prohlídky zaměstnanců zůstaly v účinnosti. Zaměstnanec je tak kromě vstupní prohlídky<sup>32</sup> při vzniku pracovního poměru povinen podrobovat se pravidelným řadovým prohlídkám, konaným nejméně jednou za pět let a u zaměstnanců starších 50 let nejméně jednou za tři roky<sup>33</sup> a v určitých rizikových zaměstnáních i prohlídkám periodickým<sup>34</sup>, které jsou ještě častější<sup>35</sup>.

Vyhotovení lékařského posudku předpokládá aktivní spoluúčast zaměstnance, který se musí dostavit do zaměstnancem zvoleného zdravotnického zařízení, příp. k praktickému lékaři, se kterým má zaměstnavatel uzavřenu smlouvu o závodní preventivní péči, neboť na zdravotnická zařízení vykonávající závodní preventivní péči se nevztahují<sup>36</sup> ustanovení zvláštních právních předpisů o svobodné volbě lékaře.<sup>37,38</sup>

V případě, že by zaměstnanec nerespektoval výzvu zaměstnavatele podrobit se předepsané lékařské prohlídce, může zaměstnavatel tuto skutečnost považovat za závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ze strany zaměstnance a dát mu z tohoto důvodu výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Je proto naprosto zbytečné, pokud se někteří zaměstnanci, kteří se obávají propuštění ze zdravotních důvodů, odmítají zdravotní prohlídce podrobit, neboť tímto svým odmítáním mohou dosáhnout nanejvýš

32 § 8 Směrnice Ministerstva zdravotnictví ČSR č. PP-265 ze dne 16. prosince 1967

33 § 15 Směrnice Ministerstva zdravotnictví ČSR č. PP-265 ze dne 16. prosince 1967

34 § 12-14 Směrnice Ministerstva zdravotnictví ČSR č. PP-265 ze dne 16. prosince 1967

35 Klímová, Růžena. Závodní a preventivní péče a zdravotní prohlídky, *Mzdy a personalistika v praxi*, 2003, číslo 7, str. 7-9

36 § 18 zák. č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu

37 § 9 zák. č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu

38 § 11 zák. č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění

propuštění podle § 52 písm. g), tedy bez nároku na odstupné. Zaměstnanec, který nesouhlasí se závěry lékařského posudku má přitom zákonem upravený procesní postup, jak tento posudek napadnout.

Lékařský posudek je totiž z hlediska své povahy správním rozhodnutím, proti kterému může zaměstnavatel i zaměstnanec podat opravný prostředek – návrh na jeho přezkoumání.<sup>39</sup>

O tomto návrhu by pak rozhodoval vedoucí zdravotnického zařízení, v němž působí lékař, který posudek vydal, nebo Česká lékařská komora v případě zajištění závodní preventivní péče soukromým lékařem. V případě, že návrhu na přezkoumání nevyhoví, postoupí tento návrh jako odvolání příslušnému správnímu úřadu, kterým je krajský úřad, ve statutárních městech a v hlavním městě Praze magistrát a v případě zdravotnických zařízení – fakultních nemocnic Ministerstvo zdravotnictví.

Ačkoliv zákoník práce v § 52 odst. d) hovoří o pozbytí pracovní způsobilosti i na základě „rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává“, tato formulace je vzhledem k současné úpravě nepřesná. Správní úřad totiž může o odvolání rozhodnout pouze tak, že jej zamítne a napadený lékařský posudek potvrdí, nebo tak, že napadený lékařský posudek zruší a vrátí věc zdravotnickému zařízení, které tento posudek vydalo k vydání nového lékařského posudku na základě nového, popřípadě doplňujícího posouzení zdravotního stavu pacienta.<sup>40</sup> K pozbytí pracovní způsobilosti tak prakticky dojde vždy jen na základě lékařského posudku (ať již potvrzeného správním úřadem v odvolacím řízení, či nikoliv), nicméně není vyloučeno, že budoucí právní úprava umožní správnímu úřadu meritorní rozhodování a nahrazení lékařského posudku svým vlastním rozhodnutím.

Ztráta pracovních způsobilosti může být kromě pracovních úrazů, které jsou mimořádnými událostmi majícími původ v nahodilých událostech při

---

39 § 77 odst. 2 zák. č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu

40 § 77a odst. 2 zák. č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu

výkonu práce, způsobena i onemocněním nemocí z povolání, tedy chronickým zhoršením zdravotního stavu zaměstnance v důsledku výkonu dané práce. Tyto nemoci jsou v současné době uvedeny v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. S účinností od 1.1.2008 však vstoupí v platnost zákon č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců, který ve své příloze č. 1 obsahuje i nový seznam nemocí z povolání.

Výpovědní důvod dle § 52 písm. d) zákoníku práce je však aplikovatelný i na případy, kde je zaměstnanec pouze ohrožen nemocí z povolání. Definice tohoto ohrožení je obsažena v § 347 zákoníku práce, podle kterého se ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují ještě takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, přičemž další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Zákoník práce tak tímto ustanovením chrání zaměstnance před negativními dopady výkonu práce na jeho zdravotní stav.

Je-li zaměstnanec ohrožen nemocí z povolání a přejde-li k jinému zaměstnavateli, protože pro něj dosavadní zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci, náleží zaměstnanci po dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval u předchozího zaměstnavatele.<sup>41</sup>

Není přitom rozhodné, zda-li byla zaměstnanci dána výpověď podle § 52 písm. d) zákoníku práce, protože stejná situace, tedy, že zaměstnanec přechází k jinému zaměstnavateli pro ohrožení nemocí z povolání, může nastat i v případech, kdy zaměstnanec od zaměstnavatele dostane výpověď podle § 52 písm. a), b) nebo c), nebo když se dohodnou na skončení pracovního poměru a v této dohodě uvedou jako důvod rovněž zaměstnancovo ohrožení nemocí z povolání. V ostatních případech skončení

---

41 § 139 odst. 2 zákoníku práce

pracovního poměru, tedy v případech výpovědi ze strany zaměstnance, dohody o skončení pracovního poměru bez uvedení důvodu nebo s uvedením jiného důvodu než pro ohrožení nemocí z povolání, výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm. f), g) zákoníku práce nebo v případě okamžitého zrušení pracovního poměru již zaměstnanec nárok na doplatek do průměrného výdělku nemá<sup>42</sup>.

Doplatek do výše průměrného výdělku poskytuje zaměstnanci jeho aktuální zaměstnavatel. Podle předchozí právní úpravy, obsažené v zákoně č. 1/1992 Sb. o mzdě, měl tento zaměstnavatel nárok na úhradu tohoto doplatku od předchozího zaměstnavatele, u něhož došlo ke vzniku ohrožení nemocí z povolání. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce však již tuto povinnost nestanoví.

Na rozdíl od náhrady za ztrátu na výdělku podle § 370 a násl. zákoníku práce není výše uvedený doplatek valorizován. To znamená, že při předpokládaném trvalém růstu nominálních mezd nastane časem okamžik, kdy nominální mzda zaměstnance ohroženého nemocí z povolání dosáhne výše mzdy, kterou v minulosti pobíral u zaměstnavatele, u něhož došlo ke vzniku ohrožení nemocí z povolání.

Zůstává otázkou, zda se nedoplatek poskytuje zaměstnanci, který by na něj měl nárok, ale po ukončení pracovního poměru k dosavadnímu zaměstnavateli se nejprve stal nezaměstnaným, a teprve po určité době se mu podařilo získat práci? Stejná otázka je aktuální i v případě, kdy nový zaměstnavatel zaměstnance uvolní. Judikatura uvedenou problematiku zatím blíže neřešila, ale obecně je zastáván názor, že doplatek zaměstnanci přísluší, byť by přešel k více zaměstnavatelům, a to přesto, že v § 139 odst. 2 zákoníku práce hovoří o „jiném zaměstnavateli“, nikoli o „jiných zaměstnavatelích“. Tato teze by však nejspíše neplatila, pokud by zaměstnanec podal výpověď sám, ukončil po dohodě se zaměstnavatelem

---

42 výjimkou je okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce proto, že zaměstnanec zaměstnavateli předložil posudek o ohrožení nemocí z povolání a ten jej nepřevodil na jinou pro něho vhodnou práci

pracovní poměr s uvedením jiného důvodu než takového, který by spočíval v ohrožení nemocí z povolání (anebo bez uvedení důvodu), dostal by od zaměstnavatele výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. e), f) nebo g) nebo v případě okamžitého zrušení pracovního poměru (kromě výše citované výjimky okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Obdobně se bude zaměstnancův nárok na doplatek přenášet k jinému zaměstnavateli i přes dobu nezaměstnanosti.

Kromě výše uvedených případů ztráty pracovní způsobilosti na základě pracovních úrazů, nemocí z povolání a ohroženími těmito nemocemi je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď i tehdy, dosáhl-li zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Nejvyšší přípustnou expozici stanoví závazný posudek příslušného orgánu hygienické služby. Účelem úpravy nejvyšší přípustné expozice je stanovit u zaměstnanců, kteří pracují pod zemí a jsou vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, určité množství směn, po jejichž absolvování nesmí nadále tuto práci vykonávat. Dosažení nejvyšší přípustné expozice není onemocněním. Tato úprava především sleduje prevenci vzniku nemocí z povolání.

Dosažení nejvyšší přípustné expozice působí vzhledem k ostatním výpovědním důvodům dle § 52 odst. 1 písm. d) a e) zákoníku práce subsidiárně a není způsobilým výpovědním důvodem, jestliže by před rozvázáním pracovního poměru z tohoto důvodu bylo lékařským posudkem nebo rozhodnutím orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení stanoveno, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dále dosavadní práci nebo u něj byla zjištěna nemoc z povolání nebo bylo stanoveno, že dosavadní práci nesmí konat pro ohrožení nemocí z povolání.<sup>43</sup>

---

43 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 2. 2000, sp. zn.21 Cdo 1925/99

#### **4.2.1.5. Výpověď z důvodu zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, majícího původ mimo výkon zaměstnání**

Výpovědní důvod podle § 52 písm. e) úzce souvisí s výpovědním důvodem dle § 52 písm. d), neboť má rovněž původ v takové změně zdravotního stavu zaměstnance, který mu již neumožňuje práci vykonávat. Rozdíl oproti § 52 písm. d) však spočívá v tom, že zhoršení zdravotního stavu zaměstnance není způsobeno nemocí z povolání nebo důsledkem pracovního úrazu, ale došlo k němu z jiných příčin, např. v důsledku úrazu zaměstnance v jeho volném čase, onemocněním jinou chorobou než nemocí z povolání atd.

Výpověď dle § 52 písm. e) lze podat rovněž jen na základě lékařského posudku, který musí stanovit, že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci. O tomto lékařském posudku platí závěry, uvedené výše v kapitole 4.2.1.5.

#### **4.2.1.6. Výpověď pro nesplnění předpokladů a požadavků, kladených na výkon práce zaměstnancem**

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

Předpoklady jsou stanoveny obecně závaznými právními předpisy, např. řidičské oprávnění příslušné skupiny pro výkon povolání řidiče, absolvování pedagogické fakulty pro výkon povolání středoškolského učitele apod. Pokud zaměstnanec tyto předpoklady ztratí (např. odebráním řidičského průkazu) nebo je nikdy nesplňoval (např. se nechal zaměstnat



jako řidič motorového vozidla s hmotností nad 3,5t, ačkoliv má pouze řidičské oprávnění typu „B“), je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. e). Zákon nestanoví zaměstnavateli žádnou lhůtu, jdoucí např. od zjištění, že zaměstnanec nespĺňuje předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy, ve které by zaměstnavatel musel dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel tak může platně podat výpověď např. i po několika letech od zjištění, že zaměstnanec nespĺňuje tyto předpoklady, výpovědní důvod však musí trvat v době, kdy je výpověď z pracovního poměru zaměstnanci dána.

Naproti tomu požadavky na řádný výkon práce se rozumí konkrétní vlastnosti a schopnosti zaměstnance, požadované zaměstnavatelem pro výkon konkrétní práce. Zpravidla nejsou stanoveny právním předpisem, ale určuje je zaměstnavatel např. v pracovní smlouvě, v pracovním řádu nebo jiném interním předpisu apod. Požadavky však nemusí být ani takto určeny, jsou-li všeobecně na určitou práci kladeny a z tohoto hlediska i obecně známy. Požadavky se mohou týkat specifických odborných znalostí, manuální zručnosti, fyzických vlastností, organizačních schopností atd. Pro dostatečné označení požadavků, které zaměstnanec nespĺňuje, je nutné ve výpovědi dostatečně konkrétně uvést ty požadavky, jejichž neplnění brání zaměstnanci v plnění pracovních povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru. Výpověď pro nespĺňování požadavků může dát zaměstnavatel pouze tehdy, jestliže tuto situaci sám nezavinil (např. neposkytnutím pomůcek potřebných pro výkon práce). Zmíněné požadavky však nesmí být v rozporu s § 14 odst. 1 zákoníku práce a nesmí být šikanózní povahy (např. požadavek některých obchodních řetězců na „označování“ prodavaček, které prochází menstruačním obdobím) nebo prvky mobbingu.

Jsou-li důvodem nespĺnění požadavků zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky (zaměstnanec si např. neudrží přehled o trendech na trhu v oblasti, ve které pracuje), lze výpověď podat teprve až po té, co zaměstnavatel písemně vyzve zaměstnance k jejich odstranění. Tato výzva musí být dostatečně konkrétní, aby zaměstnanec přesně věděl, v čem

zaměstnavatel spatřuje jeho neuspokojivé pracovní výsledky a co od něj požaduje, včetně uvedení lhůty, do které má zaměstnanec tyto požadavky splňovat. Písemná forma je hmotněprávní podmínkou výpovědi, spolu s přiměřeností lhůty k odstranění těchto nedostatků. Tato lhůta bude v rámci případného soudního sporu zkoumána vždy individuálně a soudy její délku posuzují s ohledem na konkrétní okolnosti, např. na náročnost požadavků, které má zaměstnanec splnit.

#### **4.2.1.7. Výpověď z důvodů, pro které by zaměstnavatel byl jinak oprávněn pracovním poměr okamžitě zrušit nebo pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů**

V § 52 písm g) zákoník práce umožňuje dát zaměstnanci výpověď tehdy, pokud tento nějakým závažným (příp. méně závažným, ale opakovaným) způsobem poruší povinnosti, vyplývající z právních předpisů.

Zákon v první řadě umožňuje zaměstnavateli, který by jinak byl oprávněn pracovní poměr zaměstnanci okamžitě zrušit ve smyslu § 55 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, dát zaměstnanci namísto toho výpověď. Důvody pro takový postup zaměstnavatele mohou být např. sociální, kdy zaměstnavatel nechce propuštěním zaměstnance „na hodinu“ existenčně ohrozit členy jeho rodiny, mohou to být ale i důvody ryze praktické, kdy např. zaměstnavatel potřebuje, aby propouštěný zaměstnanec zaškolil nového zaměstnance, přijímaného na jeho místo. Právní úpravou okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem se podrobně zabývá kapitola 4.3.1. této práce.

Další důvody opravňující zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. g) spočívají v „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů“. Tento pojem byl nově zaveden zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce a není v něm blíže definován, v minulé právní úpravě byly tyto povinnosti souhrnně označovány jako „pracovní kázeň“.

Otázkou zůstává, zda tato změna terminologie byla šťastná. Zákonodárce v důvodové zprávě argumentuje<sup>44</sup>, že dosavadní termín „pracovní kázeň“ není terminologicky příliš vhodný, neboť dle názoru zákonodárce je nevhodná pro jiné vztahy než vztahy založené na vysoké míře subordinace. Jakkoliv lze na mít na vlastní pojem „pracovní kázeň“ různé názory, termín „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci“ rozhodně není nejšťastnějším řešením. Jak uvádějí například prof. Bělina a JUDr. Pichrt<sup>45</sup>, výše uvedené ustanovení je terminologicky podstatně užší než dosavadní, aplikační praxi dostatečně vymezený pojem „pracovní kázně“.

Bude pak otázkou, jakým způsobem se s výše uvedenou problematikou vypořádají obecné soudy, zda bude „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci“ bráno pouze jako nový termín pro „pracovní kázeň“, nebo zda tento termín bude aplikační praxí redefinován v novém, užším měřítku. Již nyní si lze totiž představit případy, kdy např. zaměstnanec svým zvláště hrubým opomenutím poruší nějakou důležitou povinnost, která mu však nebyla uložena právním předpisem, ale byla mu např. uložena pracovní smlouvou nebo např. pouze pokynem zaměstnavatele. Byť následky tohoto porušení zmíněné povinnosti mohou být katastrofální, zaměstnanec bude moci napadnout případné okamžité zrušení pracovního poměru žalobou právě z důvodu, že jím porušená povinnost mu nebyla uložena právním předpisem.

Opuštění dosavadní terminologie by snad bylo pochopitelné, pokud by k němu došlo v rámci nějaké zásadní, koncepční změny způsobu skončení pracovního poměru z důvodů porušení povinností zaměstnance. K tomu se však zákonodárce neodhodlal. Tuto změnu osobně nehodnotím jako příliš šťastnou, neboť povede dle mého názoru k tomu, že zaměstnavatelé budou nuceni dosud obecně známé a všeobecně dodržované povinnosti

---

44 Ministerstvo práce a sociálních věcí: Důvodová zpráva k návrhu nového zákoníku práce, Praha 2005, str. 34

45 Bělina M., Pichrt J.: Nad návrhem nového zákoníku práce, Právní rozhledy 2005, č. 11, str. 381

transformovat do podoby pracovních řádů a budou nuceni vydávat desítky vnitřních předpisů, zaměstnanci se s těmito předpisy budou muset seznamovat, což povede bezesporu k poklesu produktivity práce. Na druhou stranu však lze spatřovat i pozitivní aspekt této legislativní změny, neboť tato činnost zcela jistě povede i ke zpřesnění pracovní náplně jednotlivých zaměstnanců, v jejichž rámci bude možné provést i celou řadu racionalizačních opatření.

Chceme-li nějakým způsobem definovat tento nově zavedený termín, lze obecně říci, že výše uvedenými povinnostmi stanovenými právními předpisy se rozumí všechny povinnosti, které se zaměstnanec zavazuje dodržovat v souvislosti se svým vstupem do pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem, ať již jsou stanoveny přímo zákonem (např. obecné povinnosti zaměstnanců, uvedené v § 106 zákoníku práce), obecně závaznými právními předpisy, zvláštními právními předpisy upravujícími výkon konkrétního povolání, pravidly bezpečnosti práce, pracovním řádem nebo pokyny nadřízených vedoucích zaměstnanců.<sup>46</sup>

Ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, tedy s hypotézou, která není přímo stanovena právním předpisem, ale přenechává její vymezení zaměstnavateli (eventuálně soudu v následném sporu o neplatnost výpovědi) z relativně širokého a předem neomezeného okruhu okolností.

Z podstaty takto relativně neurčité hypotézy vyplývá, že právní norma v obecném smyslu je dotvářena aplikační praxí, zejména judikaturou obecných soudů i Ústavního soudu. Vzhledem ke skutečnosti, že tato rigorózní práce se právě zabývá aplikační praxí v rámci skončení pracovního poměru, rozhodl jsem se tomuto konkrétnímu výpovědnímu důvodu poněkud podrobněji.

Zákoník práce v tomto ustanovení rozeznává dva stupně intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se

---

46 Jakubka J. a kol.: ZÁKONÍK PRÁCE, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007, Nakladatelství ANAG, Olomouc 2007, str. 116

k zaměstnancem vykonávané práci – závažné porušení a méně závažné porušení. Zatímco při závažném porušení povinností vyplývajících z právních předpisů je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď již při prvním výskytu závažného porušení pracovních povinností, důvodu méně závažného porušení těchto povinností tak může učinit pouze tehdy, je-li takové porušení „soustavné“. Judikatura v této souvislosti dovodila<sup>47</sup>, že o soustavné méně závažné porušování pracovních povinností půjde tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří případů porušení pracovních povinností, která dosahují intenzity méně závažného porušení těchto povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. Zákoník dále stanoví zaměstnavateli notifikační povinnost ohledně těchto méně závažných porušení, tedy povinnost zaměstnavatele zaměstnance písemně upozornit, že se dopustil méně závažného porušení pracovních povinností, včetně upozornění na možnost výpovědi, bude-li se takové jednání zaměstnance opakovat. Výpověď pro soustavné, méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci pak zaměstnavatel může dát pouze tehdy, došlo-li k onomu opakovanému (tj. nejméně třetímu) výskytu takového porušení pracovních povinností ve lhůtě šesti měsíců od doby doručení takového upozornění.

Hranice mezi oběma výše uvedenými stupni intenzity není pevně daná a bude se lišit případ od případu. Soud bude při zkoumání intenzity porušení pracovních povinností přihlížet k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře zavinění zaměstnance nebo k důsledkům takového porušení pro zaměstnavatele, zda např. svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu<sup>48</sup>.

Zajímavá, a z hlediska aplikační praxe bohužel velmi častá, je problematika porušení pracovních povinností ve spojení s požitím

---

47 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4.1992, sp.zn. 6 Cdo 1/1992

48 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.12.2002, sp.zn. 21 Cdo 957/2002

alkoholických nápojů a zneužíváním jiných návykových látek.

Povinnost nepožívat alkohol a nezneužívat návykové látky je dána přímo ze zákona, konkrétně z ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce. Příslušný nadřízený vedoucí zaměstnanec stanovený v pracovním řádu je oprávněn provést vyšetření zaměstnance, zda není pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek. Pokud by se dechovou zkouškou (příp. se souhlasem zaměstnance i následnou krevní zkouškou) prokázalo, že zaměstnanec je pod vlivem výše uvedených látek, jednalo by se dle povahy vykonávané práce (např. u řidiče je alkohol absolutně nepřípustný, naopak např. u sklářů je v omezeném množství dokonce výslovně povolený ustanovením § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce, jedná-li se o pivo se sníženým obsahem alkoholu) a množství zjištěného alkoholu (příp. jiných návykových látek) o méně závažné porušení pracovních povinností, v horším případě o závažné porušení těchto povinností. Jak vyplývá z nálezu Ústavního soudu<sup>49</sup>, zaměstnavatel je oprávněn alkohol zjistit např. i indikačními trubicemi ALTEST, tj. dechovou zkouškou, pokud je vyloučeno působení jiných substrátů na opakovaný pozitivní výsledek. Zaměstnavatel má právo dechovou zkoušku na přítomnost alkoholu (či jiných návykových látek) požadovat i bez podezření, že zaměstnanec není schopen vykonávat práci. Kdyby ovšem zaměstnavatel nestanovil v pracovním řádu nebo jiném předpisu zaměstnance, kteří jsou oprávněni provádět dechovou zkoušku, nebylo by možné její odmítnutí považovat za porušení pracovních povinností (s takovým předpisem či pracovním řádem je samozřejmě nutné zaměstnance seznámit).

#### **4.2.2. Výpověď daná zaměstnancem**

Nový zákoník práce přejímá dosavadní právní úpravu, umožňující zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu nebo i

---

49 Nález Ústavního soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. II. ÚS 7/96

bez uvedení tohoto důvodu. Úprava výpovědi dané zaměstnancem je obsažena toliko v ustanovení § 50 odst. 3 zákoníku práce, tedy v ustanovení obsahujícím obecnou úpravu výpovědi, na rozdíl od předchozí právní úpravy tedy není vyčleněna jako samostatný paragraf.

Důvodem, proč je pro zaměstnance upraven podstatně snadnější způsob pro výpověď z pracovního poměru spočívá v koncepci, že odchod jednoho zaměstnance by pro zaměstnavatele neměl představovat závažnější ekonomický dopad, neboť na fungujícím trhu práce by si zaměstnavatel měl být schopen během trvání výpovědní doby najít vhodnou náhradu za zaměstnance, který podal výpověď. Tento koncept je ovšem relativní a neplatí třeba v úzce specializovaných oborech jako jsou lékaři nebo vědečtí pracovníci, ale i u některých kvalifikovaných dělnických profesí nebo v oborech, kde je trvalý nedostatek pracovníků. V případech, kdy se jedná např. o zaměstnavatele – drobného podnikatele pouze s několika zaměstnanci, pracujícími v nějakém úzce specializovaném oboru, může mít i výpověď jednoho zaměstnance fatální existenční důsledky pro zaměstnavatele, ne nepodobné těm, které by měla případná výpověď bez udání důvodu ze strany zaměstnavatele zaměstnanci, byla-li by v novém zákoníku práce umožněna.

Jakkoliv tedy zákon nestanoví žádné požadavky na výpověď z pracovního poměru zaměstnancem, i jeho výpověď musí splňovat všechny náležitosti požadované pro platnost tohoto úkonu, tedy musí být písemná, doručena zaměstnavateli a musí z ní vyplývat, že se jedná o výpověď, tedy o jednostranný úkon zaměstnance směřující k ukončení pracovního poměru s výpovědní dobou, přičemž zaměstnanec tuto výpověď musí pro věrohodnost podepsat.

Uvedení důvodu ve výpovědi, resp. prokázání případné neexistence zaměstnancem uváděného výpovědního důvodu nemá vliv na následnou neplatnost.

Zaměstnanec, který dá výpověď z pracovního poměru, nemá nárok na odstupné ve smyslu § 67 zákoníku práce, a to ani v případech, kdy

faktickým důvodem vedoucím zaměstnance k výpovědi jsou organizační změny, které by následně vedly k zaměstnavateli k podání výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) a zaměstnanec by zaměstnavatele s výpovědí pouze „předešel“, neboť by se mu nechtělo setrvávat v neperspektivním pracovním poměru.

Jak již bylo uvedeno výše, výpovědní doba při výpovědi zaměstnance z pracovního poměru činí dva měsíce od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi. V této době se samozřejmě zaměstnanec se zaměstnavatelem může dohodnout i na dřívějším ukončení pracovního poměru. Pokud však k takové dohodě nedojde, je zaměstnanec v průběhu výpovědní doby povinen docházet do zaměstnání a vykonávat práci, jinak je zaměstnavatel po zaměstnanci oprávněn požadovat náhradu škody.

Rozvazuje-li pracovní poměr mladistvý zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce. Nesplnění této povinnosti zaměstnavatele však nemá vliv na platnost výpovědi.

### **4.3. Okamžité zrušení pracovního poměru**

Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečným jednostranným právním úkonem, nezávislým na projevu vůle druhého účastníka pracovněprávního vztahu. Od výpovědi se liší absencí výpovědní doby, okamžité zrušení pracovního poměru je tzv. „výpovědi na hodinu“.

Pravidla pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou v zákoníku práce formulována poměrně přísně, neboť tento institut by měl být používán pouze výjimečně. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou zákoníkem práce kogentně stanoveny a nelze je ani pracovní smlouvou nebo jinou dohodou účastníků rozšiřovat.

Zákoník práce v § 60 stanoví zvláštní náležitosti pro okamžité zrušení pracovního poměru, kterými jsou obligatornost písemné formy, požadavek na skutkové vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru tak, aby jej nebylo možno zaměnit s důvodem jiným a dále požadavek, aby



okamžité zrušení pracovního poměru bylo druhému účastníku doručeno ve stanovené lhůtě.

Obligaturní písemná forma je naprostou nezbytností, neboť se jedná o právní úkon, který významně zasahuje často i do existenčních zájmů druhého účastníka právního vztahu. Podle judikatury<sup>50</sup> je nezbytnou náležitostí písemného okamžitého zrušení pracovního poměru i podpis oprávněného účastníka. Bez tohoto podpisu by navzdory písemné formě bylo okamžité zrušení pracovního poměru neplatným právním úkonem.

Podle § 60 zákoníku práce se nesmí jednou uvedený důvod okamžitého zrušení dodatečně měnit, účastník pracovněprávního vztahu nemůže vzít svůj úkon směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru platně zpět, neboť jeho již účinky nevratně nastaly jeho doručením druhému účastníku pracovněprávního vztahu<sup>51</sup>. Je však zajímavé, že zcela opačným způsobem věc řešil Nejvyšší soud SR ve svém rozhodnutí ze dne 30. 9. 1996, sp. zn. 4 Cdo 67/96 (znění příslušných ustanovení slovenského zákoníku práce bylo v uvedené době prakticky totožné s tehdy účinným českým zákoníkem práce), který dovodil, že ustanovení zákoníku práce o okamžitém zrušení pracovního poměru sice neobsahují na rozdíl od výpovědi konkrétní úpravu týkající se podmínek, za kterých může dojít k odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru, nicméně je třeba v tomto případě „vycházet z autonomní vůle zaměstnavatele a zaměstnance nadále setrvat v pracovněprávním vztahu za nezměněných podmínek“ a že tato vůle je vedena cílem zamezit nepříznivým účinkům a důsledkům okamžitého zrušení pracovního poměru, bez zřetele na jeho platnost, resp. neplatnost určenou soudním rozhodnutím.<sup>52</sup>

V praxi dochází k případům, kdy zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr, a následně pak dá zaměstnanci výpověď, např. pro jistotu,

50 Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, spis. zn. 14 Co 158/95

51 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96

52 Bukovjan P.: Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – III, část, MaPP 10/2006, str. 9

kdyby se následně ukázalo, že zde sice nebyly splněny důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, ale byly naplněny podmínky např. pro výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) zákoníku práce. Ani v tomto případě však tato později podaná výpověď neruší předchozí okamžité zrušení pracovního poměru, tato výpověď však bude účinná pouze tehdy, bude-li v soudním řízení pravomocně shledáno, že pracovní poměr byl okamžitým zrušením ukončen neplatně<sup>53</sup>. Stejně tak může dojít i k případům, kdy například po okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele naopak zaměstnanec dá výpověď (ať již bez uvedení důvodu, nebo právě z důvodu neoprávněného zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele) a zároveň podá žalobu o neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Pokud bude jeho žalobě vyhověno, pracovní poměr může skončit právě na základě výpovědi, dané zaměstnancem.

Okamžité zrušení pracovního poměru platí rovněž pro zaměstnance, kteří byli do funkce zvoleni jmenováni a není nutné, aby zaměstnavatel před okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance z funkce odvolal, resp. aby se zaměstnanec funkce vzdal.<sup>54</sup>

K okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít i v průběhu výpovědní doby. Teoreticky je dokonce možné okamžitě zrušit pracovní poměr i ve zkušební době, i když rozdíl ve skončení takového pracovního poměru by se projevil jen ve vyznačení důvodu skončení v zápočtovém listu zaměstnance, jehož pracovní poměr byl takto skončen.

Lhůty, ve kterých je třeba okamžité zrušení pracovního poměru doručit druhému účastníku jsou upraveny v § 58 (pro zaměstnavatele) a v § 59 (pro zaměstnance), podrobněji se jim budu věnovat níže v kapitolách 4.3.1. a 4.3.2. v rámci úpravy skončení pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany jeho jednotlivých účastníků.

---

<sup>53</sup> Rozhodnutí Městského soudu v Brně ze dne 2.4.1996, sp.zn. 49 C 437/94

<sup>54</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.5.2006 čj. 21 Cdo 3016/2005

#### 4.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem výjimečně, a to pouze v následujících případech:

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok,

b) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců,

c) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Přípustnost okamžitého zrušení z důvodů uvedených výše v písm. a) a b), v zákoníku práce uvedených společně v ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) je vázána na pravomocné rozhodnutí trestního soudu. Zaměstnavatel tedy nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem před nabytím právní moci odsuzujícího rozsudku, porušení tohoto ustanovení by bylo v rozporu s ústavně zaručenou presumpcí nevin<sup>55,56</sup>.

Pokud odsuzující rozsudek nabude právní moci a zaměstnavatel z tohoto důvodu pracovní poměr se zaměstnancem zruší, případným následným zrušením rozsudku na základě podaného dovolání,<sup>57</sup> obnovy řízení,<sup>58</sup> nebo ústavní stížnosti<sup>59</sup> již nedojde k obnovení pracovního poměru, neboť tento již v souladu s právem zanikl. Zaměstnanec, propuštěný na základě později zrušeného odsuzujícího rozsudku by však mohl požadovat po státu náhradu škody, která mu vznikla v důsledku nezákonného soudního rozhodnutí podle zákona č. 82/1998 Sb. o odpovědnosti za škodu

55 čl. 40 odst. 2 Listiny základních práva a svobod, vyhlášené usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb.

56 § 2 odst. 2 zák.č. 141/1961 Sb. o trestním řízení soudním (trestního řádu)

57 § 265a a násl. zák. č. 141/1961 Sb. o trestním řízení soudním (trestního řádu)

58 § 277 a násl. zák. č. 141/1961 Sb. o trestním řízení soudním (trestního řádu)

59 § 72 odst. 1 písm. a) zák. č. 182/1993 Sb. o Ústavním soudu

způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem.

Důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce je pouze pravomocné odsouzení pro úmyslný<sup>60</sup> trestný čin.

Předpokladem obou výše uvedených důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je skutečnost, že zaměstnanec spáchal trestný čin, tedy jednání takové společenské nebezpečnosti, které je stíženo sankcí v podobě uloženého trestu odnětí svobody. Jde tedy o jednání, které útočí na chráněné zájmy celé společnosti, byť v případě uvedeném výše sub b) může být předmětem útoku daného trestného činu i zaměstnavatel nebo jeho majetek.

V § 55 odst. 1 písm. b) je však zakotven další důvod okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, který má rovněž původ v protiprávním jednání zaměstnance, jež však již nemusí být současně trestným činem, přestupkem nebo jiným deliktem, ale pouze porušením právní povinnosti, spojené s výkonem práce. Zákonodárce v této souvislosti hovoří o „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k jím vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem“.

Zmíněné ustanovení navazuje na výpovědní důvod, uvedený v § 52 písm. g), které umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď pokud poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a to buď „méně závažným způsobem“ (kde se musí jednat o soustavné a opakované porušování), nebo „závažným způsobem“. Citovaný „zvláště hrubý způsob“ je tak třetím, nejvyšším způsobem intenzity porušení těchto povinností.

Zákoník práce bližším způsobem neupřesňuje, např. příkladným

---

<sup>60</sup> § 4 zák. č. 140/1961 Sb., trestního zákona: Úmyslné zavinění je možné ve formě přímého úmyslu – pachatel chtěl způsobem v trestním zákoně uvedeném porušit nebo ohrozit zájem trestním zákonem chráněný, anebo ve formě nepřímého úmyslu – pachatel věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn

výčtem nebo podrobnější definicí, jaká konkrétní jednání naplňují tuto nejvyšší intenzitu porušení právních povinností, jedná se tedy opět o neurčitou hypotézu. Tuto hypotézu, podobně jako v případě výše citovaných výpovědních důvodů dle § 52 písm. g) zákoníku práce, proto opět musí vymezit příslušný soud vymezit dle svého uvážení s ohledem na okolnosti daného případu. Soud při svém uvažování bude vycházet např. z výše škody, která byla protiprávním jednáním zaměstnance způsobena, míru jeho zavinění nebo jeho dosavadní zodpovědnost k plnění pracovněprávních povinností. Soud bude přihlížet i k poměrům zaměstnavatele a zaměstnance, neboť jinak lze posuzovat závažnost pozdního příchodu do práce zaměstnance v provozu, kde je např. 300 zaměstnanců, vykonávající tutéž práci, a jinak např. u zaměstnavatele, který má pouze dva zaměstnance. Je pochopitelné, že v druhém případě bude mít totožné porušení právní povinnosti mnohem závažnější důsledky pro zaměstnavatele, a pro jej soudy budou hodnotit jako porušení povinností vyšší intenzity než v případě prvním.

V souvislosti s aplikační praxí soudů bych na tomto místě rád zmínil velmi zajímavé usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 21.4.2004, sp. zn. IV ÚS 367/03, publikované ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu ČR č. 33, ve kterém se k ustanovení § 53 předchozího zákoníku práce č. 65/1965 Sb. (které je však kromě terminologické změny totožné s § 55 zák.č. 262/2006 Sb.) uvádí: *„S ohledem na charakter citovaného zákonného ustanovení, které patří k právním normám s neurčitou hypotézou, je vždy úkolem příslušného soudu, aby podle svého uvážení, s ohledem na všechny okolnosti případu, sám tuto hypotézu vymezil. Je tedy věcí soudu, aby posoudil, zda zaměstnanec se dopustil zaviněného porušení pracovní kázně, a v případě kladného závěru rozhodl, o jaký stupeň porušení pracovní kázně se v daném případě jednalo. V tomto svém uvažování není soud omezován žádnými konkrétními hledisky či mantinely, ale bere v úvahu pouze specifika dané věci a podpůrně i platnou judikaturu obecných soudů“<sup>61</sup>.*

61 Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 21.4.2004, sp. zn. IV ÚS 367/03, publikované ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu ČR č. 33, str. 465

Ústavní soud tímto přímo v právní větě svého rozhodnutí přímo ukládá soudům aplikujícím zmíněné ustanovení zákoníku práce, aby při této aplikaci používaly platnou judikaturu obecných soudů. Dle mého názoru je zmíněné rozhodnutí Ústavního soudu pozoruhodné nejen v rámci oblasti pracovního práva, ale v rámci českého právního řádu jako celku, neboť významně překračuje dosavadní pozitivistický přístup k právu směrem k právu aplikovanému soudy, které je typické pro anglosaský systém práva. Domnívám se, že v případě shora citovaného ustanovení § 55 zákoníku práce je však takový způsob jeho aplikace obecnými soudy nezbytný, neboť s ohledem na rozmanitost náplně různých profesí a odvětví zákonodárce ani nemůže funkčním způsobem definovat meze a limity závažnosti porušení jednotlivých právních povinností.

Způsob, jakým obecné soudy aplikují zmíněné ustanovení § 55 zákoníku práce bych rád dokumentoval několika zajímavými judikáty. Z autentických důvodů budu právní věty těchto rozhodnutí citovat verbatim, tedy včetně terminologie a odkazů dle ustanovení § 53 předchozího zákoníku práce - zák. č. 65/1965 Sb., které sice místo o „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů“ hovoří o pracovní kázní a jejím porušení, nicméně jejich vlastní závazný obsah zůstává nezměněn.

Podle dosavadní soudní praxe se za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem považuje např. déletrvající neomluvená absence zaměstnance v práci, krádež majetku většího rozsahu, fyzické napadání, požívání alkoholických nápojů.<sup>62</sup>

Ačkoliv ustanovení § 55 zákoníku práce zná pouze okamžité zrušení při „zvláště hrubém“ porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, judikatura toto ustanovení doplnila o něco, co by se s nadsázkou dalo nazvat jako „méně než zvláště hrubé, ale soustavné a opakované“ porušení těchto povinností. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.12.2000 sp. zn. 21 Cdo 323/2000 totiž

---

62 rovněž výše citované Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 21.4.2004, sp. zn. IV ÚS 367/03, publikované ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu ČR č. 33, str. 465

*„jestliže se zaměstnanec dopustil několika porušení pracovní kázně, která by sama o sobě nebyla důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, může okolnost, že se tak stalo v krátké časové souvislosti, být podkladem pro závěr, že ve svém souhrnu zvyšují míru intenzity porušení pracovní kázně některých z nich natolik, že představují porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“.*<sup>63</sup>

Obecné soudy velmi přísně hodnotí taková porušení povinností vyplývajících z právních předpisů spojených s výkonem práce, pokud se týkají zásahu do práv a povinností zaměstnavatele jako subjektu obchodního práva a do jeho podnikatelské činnosti. Například Krajský soud v Hradci Králové ve svém rozsudku ze dne 4. 12. 2002, sp. zn. 21 Co 258/2002, došel k závěru, že zvláště hrubým porušením pracovní kázně je použití hrubého, urážlivého výrazu zaměstnance vůči obchodnímu partnerovi svého zaměstnavatele, neboť jde o poškození dobrého jména zaměstnavatele, i když v důsledku chování zaměstnance v daném případě nedošlo k omezení obchodní spolupráce mezi zaměstnavatelem a jeho obchodním partnerem. Soud zdůraznil, že v dnešní době obrovského konkurenčního tlaku mohl zaměstnanec ohrozit významnou část obchodních aktivit svého zaměstnavatele<sup>64</sup>. Podobně soud judikoval, že v případě porušení obchodního tajemství<sup>65</sup> zaměstnavatele ze strany zaměstnance se jedná o zvláště hrubé porušení pracovní kázně, přičemž stupeň této intenzity, nesnižuje bez dalšího okolnost, že informace zjistitelné z příslušných dokladů jsou obecného charakteru a nejsou vázány na konkrétní osoby<sup>66</sup>.

V § 55 odst. 2 je stanoven zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru chráněných zaměstnanců - zaměstnankyň na mateřské dovolené nebo zaměstnanců, čerpajících rodičovskou dovolenou.

---

63 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.12.2000 sp. zn. 21 Cdo 323/2000

64 Bukovjan P.: Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce - III, část, MaPP 10/2006, str. 9

65 § 17 zák. č. 563/1991 Sb., obchodní zákoník

66 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.10.2001 sp. zn. 21 Cdo 2022/2000

Jak jsem již uvedl v kapitole 4.3., okamžité zrušení pracovního poměru lze platně uskutečnit pouze do uplynutí určité lhůty. Pro zaměstnavatele je tato lhůta stanovena v § 58, a to jako lhůta subjektivní v trvání dvou měsíců, jednak jako objektivní lhůta v trvání jednoho roku od okamžiku, kdy došlo k porušení povinnosti, ve které lze spatřovat důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Rozhodující pro počátek běhu subjektivní lhůty je, kdy se o důvodu pro rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel prokazatelně dověděl, přičemž postačí vědomost bezprostředně nadřízeného zaměstnance. V případě, že k porušení těchto povinností došlo v cizině, začíná tato lhůta běžet až po návratu zaměstnance z ciziny.

Stane-li se v průběhu dvouměsíční lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů“ předmětem šetření jiného orgánu (např. přestupkové komise příslušného obecního úřadu nebo orgánu činného v trestním řízení), lze okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

#### **4.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Zaměstnanec může v souladu s ustanovením § 56 zákoníku práce pracovní poměr okamžitě zrušit ze dvou důvodů:

a) jestliže podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.



O lékařském posudku uvedeném výše v písm. a) platí obdobně to, co bylo uvedeno o lékařském posudku v souvislosti s výpovědí ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. c) zákoníku práce v kapitole 4.2.1.4. této práce. Lékařský posudek, na jehož základě bude zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr musí být jednoznačně formulován tak, aby z něj vyplývala nemožnost konat dále dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví. Nestačí tedy pouhé doporučení lékaře k převedení na jinou práci nebo závěr o dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci, jak je tomu v případě výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance po předložení výše uvedeného lékařského posudku převést na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Pokud by tak zaměstnavatel neučinil, vznikla by na jeho straně překážka v práci ve smyslu § 208 zákoníku práce.

Jinými, pro zaměstnance vhodnými pracemi se v souladu s § 41 odst. 6 zákoníku práce rozumí takové práce, které jsou pro zaměstnance vhodné nejen vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, ale i vzhledem k jeho schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

Zaměstnanec je oprávněn využít tohoto důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru jen po dobu, po kterou trvá vážné ohrožení jeho zdraví. Pokud by tedy například během trvání subjektivní lhůty<sup>67</sup> zaměstnance pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu došlo k takové změně pracovních podmínek na pracovišti, za nichž by již nedocházelo k vážnému ohrožení zdraví zaměstnance, oprávnění zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr by zaniklo.

Zatímco výše uvedený důvod okamžitého zrušení poměru je do značné míry závislý na zaměstnanci, resp. na jeho zdravotním stavu, druhý z důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru uvedený výše pod písm. b) má původ jen a pouze v porušení jedné ze základních pracovněprávních

---

67 § 59 zákoníku práce

povinností ze strany zaměstnavatele – povinnosti vyplatit zaměstnanci za odvedenou práci mzdu. Mzda, příp. náhrada mzdy je v souladu s § 141 odst. 1 zákoníku práce splatná 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; konkrétní výplatní den bývá zpravidla uveden v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě. Není-li splatnost takto sjednána, rozumí se uplynutím splatnosti mzdy až marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce po výkonu práce. Podle § 142 se mzda vyplácí v zákonných penězích<sup>68</sup> v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Zmíněně ustanovení je v dnešní době již pouze subsidiární, neboť dnes jsou v drtivé většině případů mzda i plat vypláceny bezhotovostně na osobní bankovní účty jednotlivých zaměstnanců.

V novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb. došlo ke zpřesnění zákonné hypotézy tohoto výpovědního důvodu tak, že se výslovně vztahuje i na případy nevyplacení „jakékoli části“ mzdy, platu nebo jejich náhrad. V minulém zákoníku práce korespondující úprava v § 54 zák. č. 65/1965 Sb. sice dopadala pouze na případy nevyplacení mzdy nebo náhrady mzdy, ale judikatura dovodila, že způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. č. 65/1965 Sb. je i nevyplacení části mzdy<sup>69</sup>.

Doplacení dlužné (části) mzdy, platu nebo jejich náhrad po uplynutí výše uvedené patnáctidenní lhůty nemá vliv na oprávnění zaměstnance zrušit pracovní poměr dle tohoto ustanovení, neboť platné je i okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno až po uspokojení zaměstnancova nároku na mzdu, plat nebo jejich náhrad.<sup>70</sup> K dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku by však bylo možné přihlídnout v rámci posouzení, zda by takové okamžité zrušení pracovního poměru ze strany

---

68 16 odst. 1 zák. č. 6/1993 Sb. o České národní bance

69 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.3.2002 sp. zn. 21 Cdo 515/2001

70 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, spis. zn. 21 Cdo 1151/2001

zaměstnanec nebylo v rozporu s § 14 zákoníku práce, podle kterého výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů nesmí být v rozporu s dobrými mravy, neboť cílem takového jednání zaměstnance by již nebylo dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou.

Nově zavedený termín „jakákoli část mzdy nebo platu“ ve zmíněném ustanovení § 56 odst. 1 písm b) však přináší i potenciální výkladový problém. Strictu sensu by totiž měla být za „jakoukoli část“ mzdy nebo platu považována i část nepatrná, například v případech, kdyby zaměstnavatel měl zaměstnanci vyplatit měsíční mzdu ve výši 20.000,- Kč, ale vyplatil by mu pouze 19.999,- Kč. Zůstává otázkou, zda by případné okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance v takovém případě nebylo soudem považováno za jednání v rozporu s ustanovením § 14 zákoníku práce. Odpověď na tuto otázku pravděpodobně přinese až případná budoucí judikatura, nicméně dle mého názoru by soudy měly tyto případy hodnotit individuálně. Domnívám se, že v praxi bude totiž třeba odlišovat případ zaměstnance, který má vypočítány příjmy a výdaje na svém účtu skutečně „do poslední koruny“ a proto např. z důvodu nevyplacení právě této jedné koruny se mu neprovede pravidelná leasingová splátka, což pro něj může mít podstatné ekonomické i existenční dopady od případu jiného zaměstnance, který nevyplacením oné jedné koruny nebude vážně existenčně postižen a výše uvedeného (např. administrativního) pochybení zaměstnavatele při výplatě mzdy pouze využije k získání vysokého odstupného.

V souvislosti se odstupným v případě okamžitého zrušení pracovního poměru je však třeba jedním dechem uvést, že vyhlídka na přiznání nároku na odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance (ať již mu nebyla vyplacena pouhá jedna koruna, nebo plná mzda na několik měsíců a v řádu desetitisíců korun) je za současné právní úpravy mizivá.

Podle § 56 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy přísluší právo na odstupné

podle § 67 zákoníku práce. Zmíněný § 67 však upravuje dva druhy odstupného, v odstavci 1 odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku v případech výpovědí dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohod z týchž důvodů, v odstavci 2 pak odstupné ve výši minimálně dvanáctinásobku průměrného v případech výpovědí dle § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohod z téhož důvodu. Okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. b), patrně z důvodu opomenutí zákonodárce, není v § 67 uvedeno vůbec, nárok dle § 56 odst. 2 zákoníku práce je tak neurčitý a nevymahatelný. Lze jen doufat, že tato zjevná legislativní chyba bude odstraněna v některé z budoucích novelizací.

Nevyplatí-li zaměstnavatel zaměstnanci mzdu, plat či jejich náhradu, musí zaměstnanec uplatnit svůj nárok u soudu a případně jí dále vymáhat v rámci exekučního řízení. Nový zákoník práce v souladu s principem delegace odkazuje ve svém § 329 na úpravu promlčení v § 100 odst. 1 a 2 a § 101 obč. zák., nárok je tedy potřeba uplatnit v tříleté lhůtě<sup>71</sup>, jinak se zaměstnanec vystaví nebezpečí, že zaměstnavatel uplatní v soudním řízení námitku promlčení<sup>72</sup> a jeho nárok mu nebude přiznán.

#### **4.4. Skončení pracovního poměru zrušením ve zkušební době**

Podle § 35 zákoníku práce si zaměstnanec a zaměstnavatel mohou před vznikem pracovního poměru (tj. nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce) sjednat zkušební dobu, tj. počáteční období trvání pracovního poměru, během kterého bude oběma účastníkům umožněno pracovní poměr ukončit jednoduchým, neformálním způsobem, bez dalších finančních nároků s tímto ukončením spojeným.

Podle § 66 odst. 1 zákoníku práce mohou zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

---

71 § 101 zák. č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku

72 § 100 odst. 1 věta druhá zák. č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku

Podle § 66 odst. 2 zákoníku práce pak písemné oznámení o zrušení pracovního poměru podle § 66 odst. 1 má být druhému účastníku doručeno zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Z formulace „má být“ vyplývá, že se jedná o normu imperfektní, jejíž případné nedodržení není nijak sankcionováno, platné bude tedy i ústní oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, stejně jako oznámení doručené v den, kdy má pracovní poměr skončit. Z hlediska právní jistoty však lze oběma účastníkům pracovněprávního vztahu doporučit oznámit zrušení pracovního poměru ve zkušební době druhému účastníku písemně.

Podle § 35 zákoníku práce zkušební doba musí být sjednána písemně (v tomto případě pod sankcí neplatnosti), přičemž nesmí být delší než tři po sobě jdoucí měsíce po dni vzniku pracovního poměru a nesmí být dodatečně prodlužována. Pokud by byla sjednána zkušební doba delší, nebude neplatné sjednání zkušební doby jako celek, ale pouze ustanovení o délce zkušební doby s tím, že bude platit fikce sjednání tříměsíční zkušební doby<sup>73</sup>.

Nový zákoník práce v § 35 odst. 2 stanoví, že doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby se do zkušební doby nezapočítává. V této souvislosti lze souhlasit s J. Jakubkou<sup>74</sup>, že zmíněné ustanovení je v logickém rozporu s ustanovením § 35 odst. 1, podle kterého „zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí po dni vzniku pracovního poměru“, na rozdíl od J. Jakubky se však domnívám, že ustanovení § 35 odst. 1 je třeba vykládat tak, že se nejedná o absolutní maximální délku trvání zkušební doby, ale o pouze o maximální délku trvání zkušební doby, kterou lze účastníky sjednat.

Výše uvedený závěr ovšem neznamená, že by za trvání překážek v práci nebylo možné pracovní poměr zrušit ve zkušební lhůtě. Je totiž třeba vycházet z účelu zrušení pracovního poměru ve zkušební době jako institutu,

---

73 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.11.2001 sp.zn. 21 Cdo 127/2001

74 Jakubka J. a kol.: ZÁKONÍK PRÁCE, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007, Nakladatelství ANAG, Olomouc 2007, str.

který nemá chránit účastníky pracovněprávního vztahu před jeho ukončením, ale naopak toto ukončení pracovního poměru jim maximálně usnadnit.<sup>75</sup> Z tohoto důvodu je třeba ustanovení § 35 odst. 2 zákoníku práce vykládat tak, že doba překážek v práci se sice do běhu zkušební doby nezapočítává, ale i za trvání těchto překážek v práci lze pracovní poměr ve zkušební době platně zrušit. Pokud by tomu bylo jinak, byl by zaměstnanec ve zkušební době chráněn před rozvázáním pracovního poměru ve větší míře než v souvislosti se zákazem výpovědi.

V této souvislosti lze přisvědčit názoru mnoha kritiků,<sup>76,77</sup> že by zákonné ustanovení o zkušební době a jeho vztahu k překážkám v práci mělo být formulováno jednoznačněji, v této souvislosti odkazují na kapitulu 7. této práce, obsahující některé úvahy de lege ferenda.

Neplatné pro rozpor s obsahem a účelem zákoníku práce by dále byly právní úkony směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době, v jejichž rámci by jako den skončení pracovního poměru byl označen den následující po uplynutí zkušební doby nebo pokud by jeden z účastníků rušil pracovní poměr zpětně. Pokud by však k takovým situacím přece jen došlo, pracovní poměr by skončil posledním dnem zkušební doby, jestliže by jako den zrušení byl označen den následující po uplynutí zkušební doby, resp. dnem doručení (oznámení) zrušení pracovního poměru druhému účastníku, jestliže by toto oznámení obsahovalo zpětné zrušení (samozřejmě za předpokladu, že by bylo doručeno ještě ve zkušební době).<sup>78</sup>

Zákoník práce neklade na zrušení pracovního poměru ve zkušební době žádná formální nebo obsahová omezení, nelze proto uplatnit zákazy,

---

75 Galvas, M. a kolektiv: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita a Nakladatelství Doplněk, 2004, str. 335 - 336

76 Jakubka J. a kol.: ZÁKONÍK PRÁCE, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007, Nakladatelství ANAG, Olomouc 2007

77 Bělina M., Pichrt J.: Nad návrhem nového zákoníku práce, Právní rozhledy 2005, č. 11, str. 381

78 Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, spis. zn. 6 Cdo 11/94

které platí pro rozvázání pracovního poměru výpovědí.<sup>79</sup> Pracovní poměr jde tedy ve zkušební době mj. rozvázat i s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnancem v pracovní neschopnosti. Z tohoto druhého případu však s účinností od 1.1.2008, kdy nabude účinnosti zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, bude existovat výjimka, uvedená v § 66 odst. 1 věta druhá zákoníku práce, podle které zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních čtrnácti kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.<sup>80</sup>

#### **4.5. Skončení pracovního poměru na dobu určitou**

Zákoník práce sice dává obecně přednost pracovním poměrům sjednávaným na dobu neurčitou, ustanovení § 39 zákoníku práce však dává účastníkům pracovněprávního vztahu možnost uzavřít i pracovní poměr na dobu určitou, stanoví pro takové pracovní poměry řadu omezení.

Podle § 39 odst. 2 zákoníku práce lze trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky sjednat na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku pracovního poměru, přičemž toto omezení se vztahuje i na každý pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky, pokud mezi skončením předchozího pracovního poměru na dobu určitou a vznikem nového pracovního poměru na dobu určitou neuplynula doba alespoň 6 měsíců. Tato úprava je promítnutím Směrnice Rady č. 1999/70/ES, týkající se Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu neurčitou, která se snaží zamezit tzv. „řetězení pracovních poměrů na dobu určitou“, tedy situacím, kdy zaměstnavatelé opakovaně uzavírají s týmiž zaměstnanci pracovní doby na dobu určitou, ve snaze vyhnout se případným omezením nebo dlouhým výpovědním lhůtám při výpovědi pracovního poměru na dobu neurčitou.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být vymezena

---

79 § 53 zákoníku práce

80 § 393a zákoníku práce

uvedením časového období (např. pracovní poměr na dobu určitou v trvání šesti měsíců), dobou trvání určitých prací (např. pracovní poměr na dobu určitou - do skončení žní), ale i na základě jiných, předem konkrétně neurčených, ale v budoucnu objektivně zjistitelných skutečností (např. pracovní poměr na dobu určitou - do doby trvání mateřské a rodičovské dovolené zaměstnankyně J. Dvořákové). Na poslední citovaný případ, kdy je pracovní poměr uzavírán z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance, se nevztahuje výše uvedené omezující ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, podobně se nevztahuje ani na pracovní poměry podle zvláštních právních předpisů stanovujících pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv.<sup>81</sup>

Na skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou nemá vliv ani pracovní neschopnost, těhotenství či jiné doby, které by jinak zaměstnavateli znemožňovaly dát zaměstnanci výpověď.<sup>82</sup> Při skončení pracovního poměru na dobu určitou zaměstnanci nevzniká ani nárok na odstupné.<sup>83</sup>

Pokud nastane právní událost, na kterou se váže skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou ve smyslu § 48 odst. 2 zákoníku práce, pracovní poměr skončí bez ohledu na to, zda se např. zastupovaná zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené vrátí na své pracovní místo nebo ukončí pracovní poměr. Pracovní poměr se zastupujícím zaměstnancem pak lze změnit na pracovní poměr na dobu neurčitou formou dodatku nebo novou pracovní smlouvou.

Shora citované ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, zapovídající řetězení pracovních poměrů, resp. sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou delší než dva roky, je do značné míry prolomeno v ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce, které umožňuje z vážných provozních důvodů na

---

81 např. § 37 odst. 1 zák. č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, umožňující starobním důchodcům nadále pobírat důchod, jsou-li současně zaměstnáni na dobu určitou.

82 § 53 zákoníku práce

83 § 67 zákoníku práce



straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, omezení uvedené v § 39 odst. 2 vyloučit podrobným vymezením těchto důvodů v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací, příp. vnitřním předpisem zaměstnavatele v případech, kdy u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí.

Byla-li doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednána na dobu konání určitých prací, měl by zaměstnavatel v souladu s § 65 odst. 1 zákoníku práce zaměstnance na skončení těchto prací včas upozornit, zpravidla alespoň 3 dny předem. Jedná se však opět o imperfektní normu, neboť opožděné upozornění nebo jeho absence nemá vliv na skončení pracovního poměru.

Podle § 65 odst. 2 pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. V takovém případě dochází k transformaci pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou přímo ze zákona. K naplnění předpokladu „s vědomím zaměstnavatele“ postačí, je-li práce nadále konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance<sup>84</sup> nebo s vědomím jiné fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci.<sup>85,86</sup>

Byl-li sjednán pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv nebyl splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, může zaměstnanec před uplynutím sjednané doby zaměstnavateli písemně oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. V takovém případě platí fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Zaměstnavatel i zaměstnanec mají v této souvislosti možnost uplatnit u soudu návrh na určení, že zde byly

---

84 v současné právní úpravě „s vědomím svého nadřízeného vedoucího zaměstnance“

85 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.10.2002 sp.zn. 21 Cdo 2080/2001

86 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.12.2005 čj. 21 Cdo 568/2005

splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce a případným soudním rozhodnutím tuto fikci prolomit; tento návrh je podle § 39 odst. 5 zákoníku práce třeba uplatnit u soudu ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může pochopitelně skončit všemi ostatními způsoby skončení pracovního poměru, uvedenými v § 48 zákoníku práce.

#### **4.6. Ostatní způsoby skončení pracovního poměru**

V předchozích kapitolách byly podrobně popsány jednotlivé způsoby rozvázání pracovního poměru tak, jak jsou uvedeny v § 48 odst. 1 zákoníku práce a skončení pracovního poměru na základě právní skutečnosti - uplynutí sjednané doby, uvedené v 48 odst. 2 a § 65 zákoníku práce.

Zákoník práce však spojuje skončení pracovního poměru i s některými dalšími právními skutečnostmi a právními úkony.

##### **4.6.1. Skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti**

Zákoník práce v § 48 odst. 3 stanoví, že pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti končí ze zákona dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

Zákoník práce neobsahuje vlastní legální definici cizince, resp.

apatrida, neobsahuje ani odkaz pod čarou na příslušnou úpravu jinými předpisy. V praxi tak bude třeba vycházet z definice, obsažené v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Dle § 1 odst. 2 tohoto zákona se cizincem rozumí „fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie“, za cizince tak lze považovat i osoby bez státní příslušnosti, které jsou rovněž fyzickými osobami, které nejsou občany České republiky. Tento přístup je plně v souladu s Úmluvou o právním postavení osob bez státní příslušnosti, přijatou dne 28. září 1954 v New Yorku, jež byla na základě ratifikace Českou republikou vyhlášena pod č. 108/2004 Sb.m.s. a nabyla účinnosti k 17.10.2004.

První zákonný důvod skončení pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti nastupuje tehdy, je-li takovému zaměstnanci zrušeno povolení k pobytu. Správním úřadem, který je příslušný vydat rozhodnutí o zrušení pobytu je zpravidla oblastní ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie a činí tak ve správním řízení. Důvody tohoto zrušení jsou uvedeny v § 46a až 46c zák.č. 326/1999 Sb., jedná se například o případy, kdy cizinec např. nemá na území ČR zajištěno ubytování, kdyby mohl ohrozit veřejné zdraví, pořádek nebo bezpečnost republiky, je-li dodatečně zjištěno, že povolení bylo vydáno na základě padělaných nebo pozměněných dokladů apod.

Druhým zákonným důvodem skončení pracovního poměru cizince je uložení trestu vyhoštění z území republiky. Jedná se o jeden z trestů, které upravuje zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon ve svém § 27, podmínky jeho uložení jsou pak upraveny v § 57 trestního zákona. Tento trest tak lze uložit 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. Trest může být v závislosti na společenskou nebezpečnost trestného

činu, za jehož spáchání je ukládán, uložen dobu od jednoho roku do deseti let, může být však uložen i na dobu neurčitou.

Třetím způsobem skončení pracovního poměru cizinců a apatridů je podle § 48 odst. 3 písm. c) zákoníku práce uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání. Zákoník práce v poznámce pod čarou odkazuje na ustanovení obsažené v § 89 a násl. zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Podle zmíněného § 89 zák. č. 435/2004 Sb. může být cizinec přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky. Toto povolení vydává místně příslušný úřad práce, a to na dobu nejdéle jednoho roku, přičemž jej lze i opakovaně prodloužit, je-li zaměstnání vykonáváno u téhož zaměstnavatele. Zákon o zaměstnanosti obsahuje podrobný výčet zaměstnání, kdy se povolení k zaměstnání u cizince nevyžaduje nebo kdy nemusí úřad práce zkoumat podmínky pro jeho vydání.

#### **4.6.2. Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnance**

V § 38 odst. 1 písm. b) je formulován základní pojmový znak pracovního poměru - povinnost zaměstnance konat práce osobně. V případě smrti zaměstnance tak pracovní poměr bezvýjimečně zaniká, neboť jeho obsah již nemůže být z jeho strany nadále naplňován.<sup>87</sup>

Po zániku pracovního poměru však zůstávají zachovány peněžité nároky zemřelého za zaměstnavatelem. Zákoník práce v této souvislosti prolamuje obecnou úpravu dědění obsaženou v občanském zákoníku a ve svém § 328 stanoví, že až do výše odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva zaměstnance postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti, předmětem dědictví se stávají jen není-li těchto osob,

---

<sup>87</sup> § 48 odst. 4 zákoníku práce

resp. v částce, která přesahuje trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Tato úprava jde i nad rámec případného vydědění.<sup>88</sup>

Na rozdíl od předchozí právní úpravy nezaniká nárok na jednorázovou náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění,<sup>89</sup> pokud zaměstnanci ještě za jeho života nebyla vyplacena, stejně jako nárok na nevyplacenou náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti,<sup>90</sup> tyto nároky se však na rozdíl od nároků mzdových a platových stávají bez dalšího součástí dědictví spolu s případnými platovými a mzdovými nároky, přesahujícími trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

Co se týká peněžitých nároků zaměstnavatele vůči zaměstnanci, smrtí zaměstnance zanikají, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.<sup>91</sup>

#### **4.6.3. Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby**

Nový zákoník práce ve svém § 342 zákoníku práce nově upravuje i zánik pracovního poměru zaměstnavatele – fyzické osoby, který však na rozdíl od zániku pracovního poměru smrtí zaměstnance není bezvýjimečný.

Na rozdíl od předchozího zákoníku práce podle nové právní úpravy zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. pracovního poměr smrtí zaměstnavatele zásadně zaniká, jedinou výjimkou je případ uvedený v § 13 odst. 1 zák. č. 455/1991 Sb., živnostenského zákona, tj. pokračování v živnosti správcem dědictví, zákonnými dědici, dědici ze zákona nebo pozůstalým manželem či

---

88 §469a zák.č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku

89 § 372 zákoníku práce

90 § 371 zákoníku práce

91 § 328 odst. 2 zákoníku práce

partnerem.<sup>92</sup>

#### **4.6.4. Odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance**

Zákoník práce ve svém § 73 obsahuje některé odlišnosti pro skončení pracovního poměru pro tzv. vedoucí zaměstnance. Jedná se o zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním<sup>93</sup>, přičemž zákoník práce vyjmenovává taxativně okruh těchto zaměstnanců. Jedná se především o zaměstnance ve vyšších pozicích v rámci státních a příspěvkových organizací, organizačních složek státu, státních podniků, státních fondů a státních školských zařízení.

Tento taxativní výčet lze však rozšířit i mimo výše uvedené osoby na zaměstnavatele – soukromé právnické i fyzické osoby, ovšem jen tehdy, dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, že tento zaměstnanec bude vykonávat funkci vedoucího zaměstnance a bude moci být odvolán, přičemž je však nutno zároveň sjednat oprávnění zaměstnance se pracovního místa vzdát.

Odvolání vedoucího zaměstnance je oprávněn provést pouze statutární orgán zaměstnavatele – právnické osoby nebo přímo sám zaměstnavatel, je-li fyzickou osobou.

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí, pracovní poměr se pouze transformuje v pracovní poměr řadového zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec

---

92 Zákon č. 115/2006 Sb. o registrovaném partnerství

93 § 33 odst. 3 zákoníku práce

odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c). Byl-li však sjednán pracovní poměr na dobu určitou, odvolání nebo vzdáním se pracovního místa končí i tento pracovní poměr.

#### **4.7. „Skončení“ pracovního poměru v důsledku odstoupení od pracovní smlouvy**

Dále bych se rád zabýval odstoupením od pracovní smlouvy, tedy právním institutem, který sice systematicky do této rigorózní práce nepatří, ale jehož důsledky jsou podobné jako důsledky rozvázání pracovního poměru – v obou případech je výsledkem stav, kdy zaměstnavatel pro zaměstnance již nepracuje.

Jak již bylo několikrát uvedeno, nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. je založen na principu delegace občanského zákoníku. Zákoník práce v této souvislosti ve svém § 18 odkazuje mimo jiné i na § 48 občanského zákoníku, který obsahuje úpravu odstoupení od smlouvy v občanském právu. Zatímco v předchozí právní úpravě zákoníku práce č. 65/1965 Sb., bylo umožněno odstoupení od pracovní smlouvy jen tehdy, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce, <sup>94</sup> přičemž tato specifická úprava zůstala zachována i v novém zákoníku práce v § 36), odstoupení od pracovní smlouvy dle § 48 občanského zákoníku je mnohem širší a je aplikovatelné i po vzniku pracovního poměru, tj. po nástupu zaměstnance do práce.

Občanskoprávní závazkové vztahy, ke kterým se pracovní poměr stále více přibližuje, jsou založeny na zásadě „*pacta sunt servanda*“ - smlouvy mají být dodržovány. Odstoupení od smlouvy jako jednostranný právní úkon, směřující ke zrušení smlouvy je prolomením této zásady, proto se připouští pouze ve výjimečných případech, jednak je-li tak přímo stanoveno

---

94 § 245 odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, účinného do 31.12.2006

v občanském zákoníku<sup>95</sup>, jednak v případech, kdy si tak sjednají subjekty, které smlouvu uzavřely.

Odstoupením od smlouvy se smlouva ruší ex tunc (tj. od počátku), není-li právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak.<sup>96</sup> V tom je třeba spatřovat zcela zásadní rozdíl od rozvázání pracovního poměru, které vždy nastupuje s účinky ex nunc, tj. od doby, kdy bylo učiněno (s přihlédnutím k příp. výpovědním dobám). Z tohoto důvodu proto případná aplikace odstoupení nebude v rozporu s § 48 zákoníku práce, který taxativně vymezuje způsoby rozvázání pracovního poměru, neboť odstoupením od pracovní smlouvy není pracovní poměr rozvazován, ale důsledky tohoto odstoupení jsou takové, jakoby pracovní poměr vůbec nevznikl. Z tohoto důvodu v pravém slova smyslu nemůže pracovní poměr odstoupením od pracovní smlouvy ani skončit, proto jsem také v záhlaví této kapitoly uvedl termín „skončení“ v uvozovkách.

S ohledem na výše uvedené je tedy dle delegovaného ustanovení § 48 obč. zák. na právní úkony v pracovním právu možné si ve pracovní smlouvě sjednat možnost odstoupit od této pracovní smlouvy. Je však třeba poukázat i na určitá aplikační úskalí s tímto institutem spojená.

Důsledkem účinků ex tunc při odstoupení od smlouvy je mimo jiné skutečnost, že strany jsou povinny vrátit si vzájemná plnění, dle zásad o bezdůvodném obohacení.<sup>97</sup> V případech, kdy zaměstnanec před odstoupením od pracovní smlouvy pro zaměstnavatele po určitou časový úsek konal práci to ovšem znamená, že mu za tuto dobu vznikl nárok na mzdu či plat, případně mu již mzda nebo plat již byly vyplaceny. Jak vyplývá z § 457 občanského zákoníku, byla-li smlouva zrušena, je každý z účastníků povinen vrátit druhému vše, co podle ní dostal. Pokud by si tedy zaměstnanec se zaměstnavatelem v rámci úpravy odstoupení s přihlédnutím

---

95 např. § 517 obč. zák., právo věřitele odstoupit od smlouvy v případě prodlení dlužníka

96 § 48 odst. 2 zák. č. 40/1964. Sb, občanského zákoníku

97 § 451 a násl. zák. č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku



k § 48 odst. 2 obč. zák. nesjednali nějaký způsob vypořádání vzájemných práv a povinností při tomto odstoupení, byl by zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli zaplacenou mzdu či plat. Protože však není možné, aby zaměstnavatel vrátil zaměstnanci poskytnutou práci, byl by zaměstnavatel povinen zaplatit zaměstnanci peněžitou náhradu<sup>98</sup> za práci, kterou pro něj zaměstnanec vykonal. Výše této náhrady by však nutně nemusela být totožná s výší mzdy nebo platu, určené v pracovní smlouvě, platovém výměru nebo kolektivní smlouvě, ale mohla by být určena např. dle statistik průměrné mzdy v jednotlivých průmyslových odvětvích, která je zjišťována Českým statistickým úřadem. Z tohoto důvodu je proto nanejvýš vhodné, aby si zaměstnavatel a zaměstnanec, pokud se rozhodnou ustanovení o možnosti odstoupení od pracovní smlouvy do pracovní smlouvy zapracovat, sjednali rovněž v souladu s § 48 odst. 2 obč. zák. způsob vypořádání vzájemných pohledávek a závazků při tomto odstoupení, např. tak, že zaměstnanec má nárok na peněžitou náhradu ve výši odpovídající sjednané mzdě či platu za období, během kterého pro zaměstnavatele konal práci dle pracovní smlouvy, od které bylo následně odstoupeno.

Jakkoliv je tedy možné si v pracovní smlouvě odstoupení od této smlouvy, neznamená to ovšem, že by tímto ustanovením bylo možné. I na případnou úpravu odstoupení v pracovní smlouvě ustanovení totiž dopadá § 14 zákoníku práce, podle kterého výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Pokud by si tedy např. v pracovní smlouvě zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali, že od pracovní smlouvy může odstoupit zaměstnavatel kdykoliv, zatímco zaměstnanec nikoliv, bylo by takové ustanovení zcela rozhodně v rozporu s dobrými mravy ve smyslu § 14 zákoníku práce.

V budoucnu bude zajímavé sledovat, jak se aplikační praxe, zejména

---

<sup>98</sup> § 458 věta druhá zák.č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku

pak judikatura, postaví k otázce platnosti sjednané možnosti odstoupení od pracovní smlouvy vázanou na podmínku, která je předmětem nějakého zvláštního institutu rozvázání pracovního poměru, např. na ustanovení o možnosti zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy, zjistí-li, že zaměstnankyně je těhotná. Osobně se domnívám, že takové ustanovení by bylo v rozporu s § 39 občanského zákoníku<sup>99</sup>, který stanoví, že neplatný je právní úkon, který obchází zákon, neboť jak u okamžitého zrušení pracovního poměru<sup>100</sup>, tak u výpovědi<sup>101</sup> je formulován striktní zákaz skončit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní a zmíněné ustanovení o odstoupení v pracovní smlouvě by tento zákonný zákaz dle mého názoru obcházel.

Dalším aplikačním problémem spojeným s aplikací odstoupení od pracovní smlouvy mohou být odvody zaměstnavatele na účty zdravotního a sociálního pojištění.

## **5. Některé společné otázky spojené s rozvázáním pracovního poměru a spory o neplatnost těchto rozvázání**

### **5.1. Projednání rozvázání pracovního poměru s odbory**

Zákoník práce ve svém § 61 odst. 1 stanoví, že zaměstnavatel je povinen projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací. Zákon hovoří výslovně o „projednání“, zaměstnavatel tedy není povinen respektovat případné nesouhlasné stanovisko odborové organizace.

---

99 § 39 občanského zákoníku je na úkony v pracovním právu aplikovatelný dle § 18 zákoníku práce

100 § 55 odst. 2 zákoníku práce

101 § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce

Nesplnění výše uvedené povinnosti ze strany zaměstnavatele nemá vliv na neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením. Porušení této povinnosti by však mohlo být příslušným inspektorátem práce hodnoceno jako přešůpek fyzické osoby na úseku pracovního poměru podle § 12 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, případně jako správní delikt právnické osoby na úseku pracovního poměru podle § 25 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., za který je možné uložit pokutu až ve výši 300.000,- Kč.

Zákoník práce pak dále ve svém § 61 odst. 2 stanoví, že v případě výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru směřujících vůči zaměstnanci-členu orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen vyžádat si předchozí souhlas této odborové organizace. Zmíněné ustanovení chrání členu orgánu odborové organizace dokonce ještě jeden rok po skončení výkonu jeho funkce.

Souhlas se považuje za udělený, pokud se odborová organizace nevyjádří do 15 dnů od doby, kdy ji zaměstnavatel požádá o vydání tohoto souhlasu.<sup>102</sup>

V případě, že zaměstnavatel dá zaměstnanci - členu orgánu odborové organizace výpověď nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr přes nesouhlas této odborové organizace, je takové rozvázání pracovního poměru neplatné. Ve sporu o neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru však soud bude zkoumat i skutečnost, zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance - členu orgánu odborové organizace nadále zaměstnával. Pokud soud dospěje k závěru, že to po zaměstnavateli spravedlivě požadovat nelze, je takové rozvázání pracovního poměru platné, a to navzdory nesouhlasu odborové organizace.

Shora uvedená úprava obsažená v § 61 odst. 2 až 5 zákoníku práce je promítnutím Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135 ze dne 23.6.1971

---

102 § 61 odst. 2 věta druhá zákoníku práce

o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty, nicméně jde v mnohém nad její rámec, zejména co se týče délky ochrany po skončení výkonu funkce člena orgánu odborové organizace, kterou zmíněná Úmluva vůbec neobsahuje.

## 5.2. Hromadné propouštění

Institut hromadného propouštění byl implementován již do předchozího zákoníku práce,<sup>103</sup> a to s účinností od 1. ledna 2001 v rámci harmonizace českého právního řádu s právem Evropské unie. Právo Evropské unie ponechává úpravu skončení pracovního poměru na národních zákonodárstvích, jedinou výjimkou je právě úprava hromadného propouštění, jež je obsažena ve Směrnici Rady č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.<sup>104</sup> Nový zákoník práce tak přejímá předchozí, již harmonizovanou úpravu do svých ustanovení v § 62 až 64.

Hromadné propouštění je definováno v § 62 odst. 1 zákoníku práce jako skončení pracovního poměru u více zaměstnanců na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), je-li výpověď dána během 30 kalendářních dnů určitému počtu zaměstnanců, jejichž počet je vztažen vůči celkovému počtu zaměstnanců pracujících u daného zaměstnavatele. Počet propouštěných zaměstnanců v rámci hromadného propouštění je pak odstupňován dle celkového počtu zaměstnavatelů následovně:

a) nejméně 10 zaměstnanců u zaměstnavatele s 20 až 100 zaměstnanci,

b) nejméně 10% zaměstnanců u zaměstnavatele s 101 až 300 zaměstnanci,

---

103 § 52 zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, účinného do 31.12.2006

104 Úřední věstník Evropské unie, L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327

c) nejméně 30% zaměstnanců u zaměstnavatele s více než 300 zaměstnanci.

Výše uvedené limitní počty propouštěných zaměstnanců jsou pevně stanoveny ve Směrnici Rady č. 98/59/ES, členským státům Evropské unie bylo však umožněno namísto těchto limitů odstupňovaných podle celkového počtu zaměstnanců působících u zaměstnavatele aplikovat i univerzální limit 20 zaměstnanců, propouštěných u téhož zaměstnavatele během 90 kalendářních dnů, a to bez přihlídnutí k velikosti zaměstnavatele.<sup>105</sup>

Jak bylo uvedeno výše, hromadné propouštění se vztahuje pouze na skončení pracovního poměru výpovědí. Dá-li však zaměstnavatel ve sledovaném období 30 kalendářních dnů výpověď alespoň pěti zaměstnancům, započítávají se do shora citovaných limitních počtů propouštěných zaměstnanců i další zaměstnanci, jejichž pracovní poměr skončil dohodou, byla-li tato dohoda uzavřena z důvodů organizačních změn

<sup>106</sup>

S hromadným propouštěním je pro zaměstnavatele spojena celá řada dalších povinností, které musí v souvislosti s ukončením těchto pracovních poměrů splnit. Před tím, než začne jednotlivým zaměstnancům doručovat výpovědi, je zaměstnavatel povinen o svém záměru informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců.<sup>107</sup> Podle § 62 odst. 3 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen hromadné propouštění s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců projednat za účelem dosažení shody, týkající se zejména opatření směřujících k předejití nebo omezení zamýšleného hromadného propouštění, příp. ke zmírnění jeho následků pro jednotlivé zaměstnance. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen veškeré tyto povinnosti splnit vůči

<sup>105</sup> čl. 1 odst. 1 Směrnice Rady č. 98/59/ES

<sup>106</sup> § 62 odst. 1 zákoníku práce

<sup>107</sup> § 281 zákoníku práce – rada zaměstnanců je fakultativní orgán, jež může působit u zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace

všem zaměstnanců, jichž se má hromadné propouštění týkat.<sup>108</sup>

Dále je zaměstnavatel povinen předem informovat i příslušný úřad práce. V této písemné zprávě je zaměstnavatel povinen podle § 62 odst. 4 a 5 ke svému záměru hromadně propustit zaměstnance povinen uvést zejména výčet opatření k předejití či omezení hromadného propouštění, celkový počet zaměstnanců, strukturu a počet propouštěných zaměstnanců, údaj o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, navržená hlediska pro výběr propouštěných zaměstnanců a informaci o zahájení jednání s příslušným odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemné informace pro úřad práce zaměstnavatel doručí rovněž příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců.

Další, v pořadí druhou písemnou zprávu je zaměstnavatel povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce a informovat v ní tento správní úřad o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. V této druhé zprávě je zaměstnavatel povinen uvést celkový počet svých zaměstnanců a počet a strukturu zaměstnanců, kteří budou propuštěni z pracovního poměru. Jednoho vyhotovení této zprávy je zaměstnavatel rovněž povinen předat zprávu příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců, aby se k ní mohly vyjádřit.

Zákoník práce nijak neřeší otázku místní příslušnosti úřadu práce, jemuž má zaměstnavatel zaslat výše uvedené písemné zprávy. Úřady práce jsou správními úřady, zřízenými na základě zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, jejichž správní obvody jsou totožné s územními obvody okresů<sup>109</sup> Podle § 7 odst. 3 tohoto zákona se místní příslušnost úřadu práce řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, v praxi však převažuje zasílání těchto zpráv úřadům práce příslušným dle sídla

---

108 § 62 odst. 6 zákoníku práce

109 Vyhláška Ministerstva vnitra č. 564/2002 Sb. o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy

zaměstnavatele.<sup>110</sup>

Dle mého názoru se jako správnější jeví odvodit místní příslušnost úřadů práce podle místa výkonu práce propouštěných zaměstnanců, neboť právě na tyto úřady práce dopadnou důsledky hromadného propouštění, protože propuštění zaměstnanci se nejspíše zaregistrují jako uchazeči o práci právě na těchto úřadech. Na druhou stranu lze přisvědčit tomu, že v případě propouštění zaměstnanců s místem výkonu práce v různých obvodech úřadů práce (z nichž někteří mohou mít místo výkonu práce v obvodech hned několika úřadů práce) by bylo splnění této povinnosti pro zaměstnavatele problematické a omezující, nehledě na to, že by pro zaměstnavatele (a tím spíše pro jednotlivé zaměstnance) bylo prakticky nemožné uhlídat lhůty, ve kterých jednotlivé pracovněprávní vztahy výpovědí skončí. Gramatickým výkladem § 62 zákoníku práce, který hovoří o „úřadu práce“ v jednotném čísle, lze rovněž dospět k tomu, že ani zákonodárce neměl v úmyslu požadovat po zaměstnavatelích, aby informovali všechny dotčené úřady práce. Dle mého názoru by však bylo vhodné, aby zákonodárce do zákoníku práce doplnil jednoznačné určení místní příslušnosti úřadu práce, např. dle praxí akceptovaného hlediska sídla zaměstnavatele, čímž by výše uvedené aplikační pochybnosti byly odstraněny.

Důsledkem skutečnosti, že pracovní poměr konkrétního zaměstnance bude skončen v rámci hromadného propouštění je to, že podle § 63 zákoníku práce pracovní poměr tohoto zaměstnance skončí nejdříve uplynutím doby 30 po sobě jdoucích dnů od doručení „druhé“ písemné zprávy podle § 62 odst. 5 zákoníku práce, neprohlásí-li tento zaměstnanec, že na uvedené lhůtě netrvá. Ačkoliv tedy nesplnění povinností nemá vliv na samotnou platnost úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, výše citovaná úprava má za následek, že pracovní

---

110 Svěřčinová, E.: Hromadné propouštění v praxi úřadu práce, Právní rádce, 2005, číslo 10, str. 38

poměr bez splnění těchto povinností neskončí, čímž je celkem účelně zajištěno, aby zaměstnavatelé tyto své povinnosti spojené s hromadným propouštěním skutečně splnili. V § 63 věta druhá je však stanovena výjimka z tohoto ustanovení pro zaměstnavatele, na jehož majetek byl prohlášen konkurs<sup>111, 112</sup> nebo u kterého bylo povoleno vyrovnání,<sup>113</sup> u takového zaměstnavatele skončí pracovní bez dalšího uplynutím příslušné výpovědní doby.

V souvislosti s ustanovením § 63 je třeba uvést, že ačkoliv byl zákoník práce č. 262/2006 Sb. schválen až po schválení insolvenčního zákona č. 182/2006 Sb., neřeší např. v přechodných ustanoveních vztah k této nové úpravě úpadkového práva. To sice nečiní problém v případě konkursu, který je upraven jak ve starém zák. č. 328/1991 Sb., tak v zák. č. 182/2006 Sb., přináší to však již aplikační problém tohoto § 63 zákoníku práce na další způsoby řešení úpadku dle nového insolvenčního zákona. Ten totiž opouští institut vyrovnání a nahrazuje a doplňuje jej o několik dalších způsobů řešení úpadku, a to sice o reorganizaci<sup>114</sup>, o oddlužení<sup>115</sup> a o další, zvláštní způsoby řešení úpadku pro určité subjekty nebo pro určité druhy případů.<sup>116</sup> K 1.7.2007 tak s nabytím účinnosti zákona č. 182/2006 Sb. dojde k tomu, že výjimka stanovená v § 63 zákoníku práce se bude nadále vztahovat pouze na zaměstnavatele, na které byl prohlášen konkurs.

Podobně jako v případě nesplnění povinnosti projednání individuálního propouštění je i porušení povinností zaměstnavatele spojených s hromadným propouštěním sankcionováno zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, a to pokutou až do výše 200.000,- Kč.<sup>117</sup>

---

111 do 30.6.2007 §12a zák. č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání

112 od 1.7.2007 § 244 a násl. zák. č. 182/2006 Sb., insolvenčního zákona

113 § 46 zák. č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání

114 § 316 zák. č. 182/2006 Sb., insolvenčního zákona

115 § 389 zák. č. 182/2006 Sb., insolvenčního zákona

116 bude se jednat například o finanční instituce, obchodníky s cennými papíry, apod.

117 § 10 a § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce



### 5.3. Neplatné rozvázání pracovního poměru a nároky z tohoto neplatného rozvázání

Platná právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru je založena na principu, podle kterého neplatnost rozvázání pracovního poměru může u soudu uplatnit pouze postižený účastník pracovněprávního vztahu, a to pouze v zákonem stanovené prekluzivní<sup>118</sup> lhůtě v trvání dvou měsíců, přičemž běh této lhůty se počítá ode dne, ke kterému měl skončit pracovní poměr na základě tohoto neplatného rozvázání.<sup>119</sup> Před řádným doručením výpovědi (příp. oznámení o okamžitém zrušení pracovního poměru nebo jeho zrušení ve zkušební době) tato prekluzivní lhůta běžet nezačne, a to ani tehdy, dozví-li se druhý účastník např. o podání výpovědi jiným způsobem; postižený účastník pracovněprávního vztahu je však již tehdy může podat žalobu o neplatnost rozvázání pracovního poměru a tato nebude posouzena jako předčasná.<sup>120</sup>

Rozhodnout o neplatnosti rozvázání pracovního poměru může pouze soud, a to pouze v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Příslušné k rozhodování těchto sporů jsou v prvním stupni okresní soudy<sup>121</sup> s výjimkou rozhodování o neplatnosti rozvázání pracovních poměrů založených jmenováním, volbou nebo ustanovením na základě zák. č. 455/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, k jejichž rozhodování jsou dle § 9 odst. 2 písm. f) o.s.ř. příslušné krajské soudy. Do doby pravomocného rozhodnutí soudu o tom, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně je třeba vycházet z toho, že pracovní poměr byl rozvázán

---

118 § 330 zákoníku práce

119 § 72 zákoníku práce

120 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 1999, sp. zn. 2 Cdon 1580/97

121 § 9 odst. 1 zák. č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu

platně, a to se všemi důsledky. Neplatnost rozvázání pracovního poměru nemohou zkoumat jiné orgány, např. inspektoráty práce, úřady práce, orgány vykonávající správu sociálního zabezpečení či zdravotní pojišťovny, neplatnost rozvázání pracovního poměru není dokonce oprávněn zkoumat ani soud v jiném řízení, např. jako předběžnou otázku.

V řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru rozhoduje vždy senát, a to i v případě řízení před okresními soudy.<sup>122</sup> Místně příslušným soudem k podání žaloby je především obecný soud žalovaného, určený dle jeho sídla nebo místa bydliště.<sup>123</sup> Žalobu však lze podat i u okresního soudu, kde má žalovaný zaměstnanec své stálé pracoviště<sup>124</sup> nebo kde je umístěna organizační složka podniku fyzické nebo právnické osoby žalovaného zaměstnavatele, týká-li se spor této složky.<sup>125</sup>

### **5.3.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Podle § 69 odst. 1 zákoníku práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební lhůtě a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že dále trvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, pracovní poměr nadále trvá a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu.

Tato náhrada mzdy nebo platu pak přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

122 §36a zák. č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu

123 §85 zák. č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu

124 § 87 písm. a) zák. č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu

125 § 87 písm. c) zák. č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu

Oznámení o tom, že na dalším zaměstnávání trvá, je jednostranným úkonem zaměstnance, směřujícím vůči zaměstnavateli. Takové oznámení však lze nahradit i podáním žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru a žaloby o náhradu mzdy a dokonce i podáním žaloby na určení určení, že pracovní poměr účastníků trvá i v době (po dni), ke kterému měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru skončit.<sup>126</sup> Je však třeba uvést, že účinky tohoto oznámení vůči zaměstnavateli nastanou až doručením stejnopisu žaloby zaměstnavateli jako účastníku řízení prostřednictvím soudu. Vzhledem k celkem dlouhým lhůtám od nápadu žaloby do prvního úkonu soudu a do zaslání stejnopisu žalob účastníkům tak lze rozhodně doporučit, aby zaměstnanec napadající neplatnost rozvázání pracovního poměru vždy oznámil své trvání na dalším zaměstnávání přímo zaměstnavateli, neboť by se takto mohl připravit o podstatnou část náhrady mzdy nebo platu.

Se zajímavým názorem k problematice (ne)trvání na dalším zaměstnávání přišli autoři V. Nedbalová a O. Čech,<sup>127</sup> kteří uvádějí, že zaměstnanec dostatečně vyjádří svoji vůli netrvat na dalším zaměstnávání u zaměstnavatele již tím, že přijme pracovní místo na stanovenou týdenní pracovní dobu u jiného zaměstnavatele, což je často podpořeno tím, že nový pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou.

S výše uvedeným názorem nemohu souhlasit, neboť ze samotného faktu, že zaměstnanec uzavře nový pracovní poměr na dobu neurčitou nelze bez dalšího usuzovat na to, že se zříká svého zákonem daného práva bránit se neplatnému rozvázání pracovního poměru. Koneckonců, brání-li dosavadní zaměstnavatel vykonávat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy o odmítá-li mu nadále poskytovat mzdy či plat, resp. jejich náhradu, je pro zaměstnance často existenčně nezbytné najít si nové zaměstnání, přičemž

---

126 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003

127 Nedbalová, V., Čech, O.: Neplatné rozvázání pracovního poměru a jednání per facta concludentia, *Práce a mzda*, 2005, číslo 5, str. 39 - 43

ne vždy mu tento „nový“ zaměstnavatel umožní uzavřít s ním poměr na dobu určitou. V této souvislosti je třeba poukázat i na poměrně nový judikát,<sup>128</sup> podle kterého nastoupil-li zaměstnanec, který po podání výpovědi z pracovního poměru oznámil svému zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, do zaměstnání u jiné fyzické nebo právnické osoby, protože mu zaměstnavatel neumožnil, aby konal práce podle pracovní smlouvy, musí svůj nový pracovněprávní vztah sjednat buď na dobu určitou (na dobu trvání sporu) nebo jiným ujednáním zajistit, aby mohl znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutím soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. I z tohoto judikátu vyplývá, že zaměstnanec má možnost sjednat si „nový“ pracovní poměr i na dobu neurčitou, pokud si vhodným způsobem zajistí, že v případě pravomocného skončení sporu bude schopen nastoupit do práce v pracovním poměru, který byl neplatně zrušen.

Dle předchozí právní úpravy<sup>129</sup> přesahovala-li celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy šest měsíců, mohl soud na žádost zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat. Nový zákoník práce toto moderační oprávnění soudů již neobsahuje, což při obecné délce trvání soudních sporů v České republice může pro zaměstnavatele znamenat stanovení často likvidačních náhrad mezd a platů při neplatných rozvázáních pracovních poměrů. Dle poslední zprávy Ministerstva spravedlnosti o pracovněprávních sporech, provedené za rok 2003<sup>130</sup> byla např. průměrná délka trvání sporů o neplatnost výpovědi zaměstnavatelem dle tehdejšího § 46 odst. 1 písm. d) 1.618 dnů, což by při průměrné mzdě v národním hospodářství ve výši 20.211,- Kč<sup>131</sup>

128 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.3.2006 sp. zn. 21 Cdo 1218/2005

129 § 61 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce účinného do 31.12.2006

130 Ministerstvo spravedlnosti: Zpráva o vymahatelnosti pracovního práva, <http://www.mspv.cz>

131 Český statistický úřad: Průměrná hrubá měsíční mzda v České republice za rok 2006, <http://www.csu.cz>

představovalo průměrnou náhradu mzdy za toto neplatné rozvázání pracovního poměru ve výši nejméně 1.075.000,- Kč. Je ke zvážení, zda by zákoník práce neměl soudům vrátit právo moderace výše náhrady mzdy zejména pro případy, kdy zaměstnanec během trvání sporu pracoval u jiného zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem neplatně, ale tento již netrvá na dalším zaměstnávání (ať již konkludentně či výslovným sdělením zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání netrvá), uplatní se fikce, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni, ke kterému by skončila výpovědní doba na základě neplatné výpovědi nebo ke dni, ke kterému měl pracovní poměr skončit na základě jiného neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

V případech neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušením ve zkušební době má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. Jedná se o náhradu mzdy *sui generis*, neboť tato nemá (na rozdíl od náhrady mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce) charakter refundace ekvivalentní mzdy, ale jedná se o sankci zaměstnavateli za neplatné rozvázání pracovního poměru a zároveň finanční satisfakci zaměstnavateli za toto neplatné rozvázání okamžitým zrušením, resp. zrušením ve zkušební době. Naproti tomu při skončení pracovního poměru fikcí dle neplatné výpovědi zaměstnanci náhrada mzdy nenáleží.

### **5.3.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Podle § 70 odst. 1 zákoníku práce dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že dále trvá na tom, aby zaměstnanec nadále

konal svou práci, pracovní poměr nadále trvá, jedná se tedy o obdobnou úpravu jako u neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Namísto náhrady mzdy je zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci náhradu škody. Touto škodou budou např. zvýšené náklady spojené se zajištěním práce, kterou měl vykonávat zaměstnanec, který neplatně rozvázal pracovní poměr, ať již formou příplatků za přesčasovou práci stávajícím zaměstnancům, nebo např. uzavřením nového pracovního poměru či dohody o práci konané mimo pracovní poměr s jiným zaměstnancem, který bude vykonávat danou práci do doby návratu zaměstnance, který neplatně rozvázal pracovní poměr. Při rozhodování o této škodě zákoník práce ve svém § 264 dává možnost soudu náhradu škody přiměřeně snížit.

Rozváže-li zaměstnanec se zaměstnavatelem pracovní poměr neplatně, ale zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něj zaměstnanec dále konal práci, uplatní se obdobně jako v případě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele fikce skončení pracovního poměru dohodou, a to ke dni uplynutí výpovědní doby na základě neplatné výpovědi nebo ke dni, ke kterému měl skončit na základě neplatného skončení pracovního poměru jiným způsobem. V těchto případech však zaměstnavatel nemůže vůči zaměstnanci požadovat náhradu škody.<sup>132</sup>

#### **5.4. Doručování**

Problematika doručování v pracovněprávních vztazích představuje tradičně problematickou oblast, a to zejména ve sporech o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Zákoník práce obsahuje úpravu doručování v § 334 až 336, jedná-li se o doručování písemností určených zaměstnanci zaměstnavatelem a v § 337,

---

132 § 70 odst. 3 zákoníku práce

jedná-li se o doručování písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem.

V § 334 odst. 1 zákoník práce stanoví zaměstnavateli povinnost doručovat vyjmenované písemnosti, včetně písemností týkajících se skončení pracovního poměru do vlastních rukou.

Zákoník práce ve svém § 334 odst. 2 dále stanoví, že písemnosti doručuje zaměstnavatel zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb tak nastupuje až jako subsidiární způsob, jenž je aplikovatelný pouze tehdy, není-li možné doručit písemnost některým z výše uvedených způsobů.

Nedoručuje-li zaměstnavatel prostřednictvím sítě elektronických komunikací nebo prostřednictvím držitele poštovní licence, považuje se písemnost za doručenou také tehdy, pokud zaměstnanec její převzetí odmítne. Vzhledem ke skutečnosti, že z odmítnutí převzetí písemnosti již lze usuzovat na nesouhlas zaměstnance s doručovaným právním úkonem, měl by si zaměstnavatel obstarat i důkaz o provedení tohoto doručení například tak, že písemnost bude zaměstnanci doručovat před svědky – ostatními zaměstnanci.

Jak již bylo uvedeno, zákoník práce nově upravuje i doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Takové doručování však lze provést pouze po splnění následujících podmínek:

a) zaměstnanec musí s tímto způsobem doručování vyslovit souhlas a poskytnout zaměstnavateli svou elektronickou adresu

b) doručovaná písemnost musí být podepsána elektronickým podpisem zaměstnavatele, založeném na tzv. kvalifikovaném certifikátu.<sup>133</sup>

c) doručení elektronické písemnosti, opatřené kvalifikovaným

---

133 § 12 zák.č. 227/2000 Sb. o elektronických komunikacích

elektronickým podpisem je účinné pouze tehdy, potvrdí-li zaměstnanec zaměstnavateli její doručení do 3 dnů od odeslání, přičemž zpráva o tomto doručení musí být rovněž opatřena kvalifikovaným elektronickým podpisem zaměstnance.

Zákoník práce poněkud nadbytečně stanoví, že doručení se považuje za neúčinné tehdy, vrátí-li se datová zpráva odesílateli jako nedoručitelná. Požaduje-li však zároveň zákoník práce pro účinné doručení i zaslání potvrzení o tomto doručení, opatřeného elektronickým podpisem, jeví se předchozí ustanovení jako obsolentní, neboť nepodaří-li se zprávu doručit, bude zaměstnanec moci jen těžko takové doručení potvrdit.

Doručování prostřednictvím držitele poštovní licence je v zákoníku práce upraveno velmi podrobně. Zákoník práce v tomto směru jde dokonce tak daleko, že ukládá povinnosti i držiteli poštovní licence, provádějící toto doručení, resp. jeho pracovníkům, jednotlivým poštovním doručovatelům. Zaměstnavatel je např. povinen při výběru držitele poštovní licence, který provede doručování<sup>134</sup> povinen dbát toho, aby tento držitel byl schopen provést doručování v souladu se zákoníkem práce. Takový přístup zákonodárce je dle mého názoru nešťastný, neboť pokud by byl aplikován i v ostatních právních odvětvích, stali by se poštovní doručovatelé chodícími sbírkami zákonů, vybavenými stovkami různých poučení o různých způsobech doručování a uložení písemností. I z tohoto důvodu se domnívám, že by bylo vhodné úpravu doručování sjednotit.

Písemnost je zaměstnavatel povinen zaslat tak, aby bylo její doručení doloženo písemným záznamem o tomto doručení, tedy např. doporučeným dopisem s dodejkou. Písemnost by měla být doručena nálepkou nebo označením „do vlastních rukou“, nicméně absence tohoto označení na obálce nezpůsobuje neúčinnost doručení, samozřejmě za předpokladu, že zásilka

---

134 Zákoník práce předpokládá existenci liberalizovaného poštovního trhu zásilek do 50g, nicméně v současné době je k doručování těchto zásilek oprávněn pouze jediný držitel poštovní licence – Česká pošta, s.p.



byla fakticky doručena do vlastních rukou.<sup>135</sup>

V § 336 odst. 3 a 4 zákoníku práce je upravena fikce doručení pro případy, kdy zaměstnanec, jemuž je doručováno, není při provedení pokusu o doručení prostřednictvím poštovních služeb zastížen nebo písemnost odmítne převzít. Zákoník práce obdobně s úpravou v občanském soudním řádu<sup>136</sup> stanoví, že pokud si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty. Stejně tak se bude písemnost považovat za doručenu tehdy, pokud zaměstnanec její převzetí odmítne, poštovní doručovatel je v takovém případě povinen poučit adresáta (zaměstnance) o následcích odmítnutí převzetí písemnosti a tomto poučení provést písemný záznam.

Na rozdíl od předchozího zákoníku práce je v § 337 zák. č. 262/2006 Sb. upraveno i doručování písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem. Tato úprava je obdobná doručování zaměstnavatelem zaměstnanci, preferovaným způsobem doručování je osobní předání v místě sídla zaměstnavatele, přičemž zaměstnavatel je na žádost zaměstnance doručení takové písemnosti písemně potvrdit. Zákoník práce poněkud nesystematicky neupravuje a dokonce ani nezmiňuje doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, nicméně z dikce ustanovení § 337 odst. 1: „Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním...“ vyplývá, že zaměstnanec může písemnost doručit zaměstnavateli i jinak, např. právě prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

### **5.5. Zákaz výpovědi**

V rámci pojednání o úpravách konkrétních způsobů skončení pracovního poměru jsem se již okrajově dotkl tzv. zákazu výpovědi, tedy zákonného omezení zaměstnavatele dát ve vybraných případech a

<sup>135</sup> Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 15. 5. 1997, sp. zn. 16 Co 176/97

<sup>136</sup> § 46 a 50b zák. č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu

vybraným skupinám zaměstnancům výpověď.

Zákon tímto institutem chrání před nepříznivými důsledky rozvázání pracovního poměru ty zaměstnance, u nichž by se vzhledem k mimořádné situaci, ve které se přechodně nachází, tyto důsledky projevily zvláště tíživě, přičemž se jedná o zdravotní důvody nebo o výkon činností, které jsou v zájmu státu, resp. společnosti.

Podle § 53 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci v tzv. „ochranné době“.<sup>137</sup> Ochranná doba je zákonný pojem, který definuje určité podmínky, po dobu jejichž plnění je zaměstnanec chráněn zákazem výpovědi. Dle § 53 zákoníku práci tak nelze dát výpověď zaměstnanci:

- a) v dočasné pracovní neschopnosti, pokud si jí zaměstnanec sám úmyslně nepřivodil,
- b) při výkonu vojenského cvičení,
- c) v době uvolnění pro výkon veřejné funkce,
- d) v době těhotenství nebo v době čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené,
- e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán dočasně neschopným konat noční práci.

Zákaz výpovědi není absolutní, ale jsou z něj stanoveny výjimky v § 54 zákoníku práce, který stanoví, že zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď z organizačních změn dle § 52 písm. a) a b) zákoníku práce, výpověď z důvodů, pro které by zaměstnavatel byl oprávněn okamžitě zrušen pracovní poměr a výpověď pro jiné porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci dle § 52 písm. g) zákoníku práce; na zaměstnance uvedené výše pod písm. d) je však aplikovatelná pouze první

---

<sup>137</sup> pojem „ochranné doby“ je třeba odlišovat od „ochranné lhůty“ ve smyslu vyhl. Ústřední rady odborů č. 143/1965 Sb. o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění, jež pozbude účinnosti až 31.12.2007

uvedená výjimka ze zákazu výpovědi.

Zákaz výpovědi ovšem neznamená, že by pracovní poměr se zaměstnancem chráněným zákazem výpovědi nemohl skončit jiným způsobem. Pracovní poměr tak i s těmito zaměstnanci může skončit uplynutím doby, byl-li sjednán na dobu určitou (což však v případě těhotných zaměstnankyň nemusí znamenat skončení pracovního poměru, jak bude uvedeno níže), zrušením ve zkušební době nebo okamžitým zrušením (s výjimkou zaměstnanců uvedených výše pod písm. d), se kterými nelze pracovní poměr ani okamžitě zrušit<sup>138</sup>).

Pro platnost výpovědi je rozhodující okamžik doručení výpovědi bez ohledu na skutečnost, zda zaměstnavatel věděl o tom, že se zaměstnanec ocitl v ochranné době. Byla-li zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, pak se ochranná doba do výpovědní nezapočítává a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Institut zákazu výpovědi v českém zákoníku práce je pojat velmi široce. Zatímco ochrana těhotných zaměstnankyň je plně v souladu se Směrnicí Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, např. ochrana zaměstnanců uvolněných pro výkon veřejné funkce je dle mého názoru zcela překonaná. Zmíněné ustanovení bylo převzato z předchozí právní úpravy, která byla přijata v době, kdy např. výkon poslance zákonodárského sboru byl činností, kterou bylo možné vykonávat současně se zaměstnáním, neboť většina zákonodárců svůj mandát vykonávala pouze během zasedání plenární schůze např. Federálního shromáždění, která poměrně rychle odhlasovala připravené materiály, připravené předsednictvem Federálního

---

138 § 55 odst. 2 zákoníku práce

shromáždění. Výkon funkce poslance a senátora Parlamentu ČR, ale i např. starosta města je (nebo by měl být) činností, která prací svého druhu, nehledě na skutečnost, že je většinou i dlouhodobého charakteru, je patřičně odměňována a po skončení výkonu mandátu tito funkcionáři obdrží odstupné.

Jakkoliv institut zákazu výpovědi směřuje v první řadě k ochraně zaměstnance, může mít paradoxně i opačný účinek. Např. pro těhotnou zaměstnankyni v počátečních týdnech těhotenství může být prakticky nemožné najít práci, i když je například v počátečním stadiu těhotenství a bude ještě několik měsíců plně schopná vykonávat danou práci. Pokud nechce postupovat poněkud neeticky a své těhotenství zaměstnavateli oznámit až později (jakkoliv i takový postup je v souladu s právem, jak dovedl např. i Evropský soudní dvůr,<sup>139</sup> setká se často s tím, že jakmile bude potenciální zaměstnavatel informován o jejím těhotenství, tak se raději rozhodne smlouvu s ní neuzavřít. Jakkoliv je v takovém případě vhodné a možné uzavřít smlouvu na dobu určitou, již zmiňovaný Evropský soudní dvůr v jiném svém judikátu<sup>140</sup> dovedl, že případně neobnovení smlouvy na dobu určitou z důvodu těhotenství zaměstnankyně sice není v rozporu s čl. 10 Směrnice Rady 92/85/EHS, neboť tato směrnice dopadá toliko na výpověď z pracovního poměru, ale jedná se o diskriminaci z důvodu pohlaví ve smyslu čl. 2 a 3 Směrnice rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Z těchto důvodů tak zákaz výpovědi může těhotnou zaměstnankyni paradoxně diskvalifikovat na trhu práce více, než samotné těhotenství.

---

139 Rozhodnutí Páté komory Evropského soudního dvora z 4.10.2001 č. C-109/00, „Ms. Brandt Nielsen v Tele Danmark“

140 Rozhodnutí Páté komory Evropského soudního dvora z 4.4.2001 č. C-438/99, „Ms. Jimenez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios“

## **6. Zhodnocení platné právní úpravy skončení pracovního poměru v zákoníku práce a srovnání úpravy způsobů skončení pracovního poměru ve vybraných zahraničních právních řádech**

V předchozích částech této rigorózní práce jsem se zabýval výlučně právní úpravou v českém právním řádu. Nyní bych rád překročil rámec této úpravy a porovnal jí jednak s jednotlivými ustanoveními Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158, jednak s konkrétními právními úpravami ve vybraných zahraničních právních řádech.

### **6.1. Soulad úpravy zák. č. 262/2006 Sb. s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 158**

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. června 1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele (dále jen jako „Úmluva“) zahrnuje veškerá hospodářská odvětví a zaměstnance v těchto odvětvích, přičemž jednotlivé signatářské státy mohou v rámci svých národních úprav některé oblasti zaměstnanců z její působnosti vyloučit.

Česká republika tuto úmluvu dosud neratifikovala. Přesto se domnívám, že je vhodné tuto Úmluvu použít jako jedno z hodnotících kritérií současného českého zákoníku práce, a to především s ohledem na její globální povahu. Tato úmluva má za cíl stanovit určité minimální, obecně přijatelné podmínky pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jež budou aplikovatelné pro státy s různými historickými, právními i ekonomickými kořeny.

Základním principem Úmluvy je požadavek na jednotlivé národní zákonodárce, aby upravili podmínky skončení pracovních poměrů tak, aby zaměstnavatelům nebylo umožněno propustit zaměstnance bezdůvodně. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. je plně v souladu s tímto ustanovením

Úmluvy, když upravuje možnost zaměstnavatele dát výpověď pouze z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele dle § 52 odst. a) až c), z důvodů na straně zaměstnance, majících povahu ve ztrátě jeho schopnosti vykonávat danou práci dle § 52 odst. d) až e) a konečně pak v § 52 odst. f) z důvodu závažného porušení pracovních povinností zaměstnance. Zákoník práce naopak neumožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď bez udání důvodu, a to ani tehdy, pokud by současně uhradil zaměstnanci vysoké odstupné. Rovněž úprava okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 55 zákoníku práce je v souladu s Úmluvou, neboť je aplikovatelná pouze jako důsledek nějakého protiprávního jednání zaměstnance.

V rozporu s Úmluvou není ani možnost zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve zkušební době, neboť čl. 2 odst. 2 písm. b) Úmluvy písm. b) dává národním zákonodárcům neaplikovat ustanovení této Úmluvy na zaměstnance ve zkušební době. Plně v souladu s ustanovením čl. 11 Úmluvy je i výpovědní doba, stanovená v § 51 zákoníku práce.

Poněkud problematické je však naplnění čl. 7 Úmluvy, podle kterého by před podáním výpovědi nebo okamžitým zrušením pracovního poměru z některého důvodu spočívajícího v chování nebo jednání zaměstnance mělo tomuto zaměstnanci být umožněno „bránit se učiněným obviněním“. Zákoník práce však žádné takové oprávnění zaměstnancům nedává, zaměstnavatel může v případě relevantního porušení právních povinností spojených s výkonem práce dát zaměstnanci výpověď (nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr) i bez toho, aby mu před tím poskytl možnost vyjádřit se k důvodům tohoto skončení pracovního poměru.

V čl. 14 Úmluvy je stanoven požadavek, aby zaměstnavatel před podáním výpovědi z organizačních důvodů informoval příslušné orgány o této výpovědi a jejích důvodech. Odstavec 2 zmíněného článku však národním státům umožňuje omezit tuto povinnost pouze na případy, kdy je takto ukončován pracovní poměr s více zaměstnanci, což je plně v souladu s

úpravou hromadného propouštění v § 62 zákoníku práce, jež v mnoha ohledech jde i nad rámec Úmluvy.

Dle mého názoru současná úprava zákoníku práce vyhovuje požadavkům kladeným Úmluvou, s výjimkou výše citovaného čl. 7 Úmluvy. Nedomnívám se však, že by implementace tohoto požadavku Úmluvy byla vhodná, neboť by bezpochyby přinesla pouze další formální překážky na cestě platně učinit výpověď, navíc pravděpodobně bez efektu. Dle mého názoru je plně postačující ochrana před neplatným skončením pracovního poměru v rámci soudního řízení, v jehož rámci je zaměstnanci poskytnuto dostatečně se bránit případným nepravdivým obviněním ze strany zaměstnavatele, přičemž tato úprava je plně v souladu čl. 8 Úmluvy, jež se zabývá právem na ochranu před neoprávněným skončením pracovního poměru.

## **6.2. Úprava skončení pracovního poměru v SRN**

Pracovní právo v SRN není upraveno zvláštním kodexem jako např. v České republice, ale základní úprava je obsažena přímo v občanském zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch, dále jen jako BGB), zejména v jeho §§ 611 až 630. Způsob a podmínky skončení pracovního poměru jsou pak upraveny zvláštním Zákonem na ochranu proti propuštění (Kündigungsschutzgesetz, dále jen jako KSchG).

Kromě výpovědi ze strany zaměstnavatele, o níž bude podrobněji pojednáno níže, může dle platné německé právní úpravy pracovní poměr skončit:

- a) na základě vzájemné dohody zaměstnance se zaměstnavatelem, a to i bez poskytnutí odstupného<sup>141</sup>,

---

141 § 241 a 305 BGB

- b) zrušením pracovní smlouvy rozhodnutím soudu o tom, že po účastnících pracovního poměru nelze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr nadále trval<sup>142</sup>
- c) uplynutím sjednané doby nebo splněním rozvazovací podmínky
- d) dosažením povinného věku pro odchod do důchodu
- e) smrtí zaměstnance
- f) odmítnutím nastoupit do práce ze strany zaměstnance po té, co soud rozhodl, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, přičemž zaměstnanec si mezitím našel jiné zaměstnání,<sup>143</sup>
- g) prohlášením pracovní smlouvy za neplatnou z důvodů omylu nebo úmyslného uvedení v omyl,<sup>144</sup>
- h) výpovědí ze strany zaměstnance, a to i bez uvedení důvodu

Německý právní řád dále zná dva druhy výpovědí ze strany zaměstnavatele, a to řádnou a mimořádnou.

Řádná výpověď (ordentliche Kündigung) může být zaměstnanci dána pouze při splnění náležitostí daných Zákonem na ochranu proti propuštění. Tento zákon ve svém § 1 stanoví, že výpověď z pracovního poměru je společensky přijatelná a právně účinná pouze tehdy, jsou-li jejím důvodem buď nezbytné organizační změny na straně zaměstnavatele, které mu neumožňují zaměstnance dále zaměstnávat nebo takové důvody na straně

---

142 § 9, 10 a 13 KSchG

143 § 12 a 16 KSchG

144 § 119 a § 123 BGB



zaměstnance, pro které tento nemůže práci nadále konat nebo po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby jej nadále zaměstnával. Důkazní břemeno prokázání těchto důvodů nese zaměstnavatel.

Délka výpovědní doby musí být nejméně čtyři týdny a skončí vždy k patnáctému kalendářnímu dni příslušného měsíce. V případě zaměstnanců starších 25 let a zaměstnaných u téhož zaměstnavatele po dobu delší než 2 roky se délka výpovědní doby prodlužuje vždy o jeden měsíc při dosažení 5., 8., 10., 12. a 15. roku trvání zaměstnání, přičemž maximální délka výpovědní doby je sedmiměsíční v případě pracovního poměru, jež trval déle než 20 let.<sup>145</sup>

Domnívám se, že právě tato úprava odstupňované výpovědní doby je zajímavá a inspirativní pro případnou novelizaci českého zákoníku práce. Dle mého názoru je současná výpovědní doba v trvání dvou měsíců pro zaměstnance, který u zaměstnavatele pracoval půl roku nepřiměřeně dlouhá, naopak tatáž dvouměsíční výpovědní doba pro zaměstnance, který u zaměstnavatele pracoval 20 let je zase nepřiměřeně krátká. Řešením by proto dle mého názoru bylo délku výpovědní doby odstupňovat podobně, jak je uvedeno v § 622 odst. 2 BGB.

Mimořádná výpověď (außerordentliche Kündigung) je obdobou okamžitého skončení pracovního poměru v českém právním řádu a je přípustná jen tehdy, jsou-li zde takové závažné důvody, pro které nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával po dobu výpovědní doby na základě řádné výpovědi.

Podle § 626 BGB bude mimořádná výpověď aplikovatelná tam, kde dojde ke závažným porušením pracovních předpisů, odmítnutím pracovat nebo spácháním trestného činu. Ačkoliv mimořádná výpověď má okamžité účinky, v odůvodněných případech může být její účinnost odložena na základě sociálních důvodů (soziale Auslauffrist).

---

145 § 622 odst. 2 BGB

I německá právní úprava zná institut zkušební doby, která dle § 622 odst. 3 BGB nesmí být delší než šest měsíců, v jejím průběhu může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr s čtrnáctidenní výpovědní dobou.

### **6.3. Úprava skončení pracovního poměru ve Francii**

Francouzská právní úprava pracovního práva je soustředěna v samostatném Code du travail z roku 1973 (dále jen jako CdT), který je základním pramenem pracovního práva ve Francii.

Dle francouzského zákoníku práce může pracovní poměr skončit uplynutím doby, na kterou byl sjednán nebo dokončením určitých prací, pro které byl pracovní poměr dohodnut<sup>146</sup>, z vyšší moci (force majeure)<sup>147</sup> a dále samozřejmě výpovědí jednoho z účastníků pracovního poměru.

Code du travail umožňuje zaměstnavateli dát výpověď pouze za základě platných a závažných důvodů,<sup>148</sup> jež spočívají buď v organizačních důvodech na jeho straně, nebo v nějakém provinění zaměstnance proti svým pracovním povinnostem.

Výpovědní doba je jednoměsíční pro zaměstnance, kteří u zaměstnavatele pracovali méně než dva roku a dvouměsíční pro zaměstnance po dvou letech zaměstnání u téhož zaměstnavatele. Je-li však důvodem výpovědi závažné provinění zaměstnance, ustanovení o výpovědní doba se nepoužije.<sup>149</sup> Délka výpovědní doby může být prodloužena v rámci kolektivních smluv.

Francouzský zákoník práce na rozdíl třeba od českého implementuje i čl. 7 Úmluvy MOP č. 158, když v sec. L.321-2 CdT stanoví, že zaměstnavatel

---

146 sec. L.122-3-5 Code du Travail

147 sec. L.122-3-8 Code du Travail

148 sec. L.122-14-3 Code du Travail

149 sec. L.122-6 Code du Travail

si musí před podáním výpovědi zaměstnance nejdříve předvolat a seznámit jej s jejími důvody, přičemž je povinen vyslechnout stanovisko zaměstnance k zamýšlenému propouštění.

#### **6.4. Úprava skončení pracovního poměru ve Spojeném království**

Právo na území Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku je primárně založeno na systému obyčejového práva „common law“, které je však v poslední době stále více doplňováno a nahrazováno tzv. „statute law“, tedy právem psaným v podobě zákonů parlamentu (Acts of the Parliament).

Oblast pracovního práva je přitom jednou z oblastí, jež je v současné době z větší části upravena již psaným právem, zejména Zákonem o právech v zaměstnání z roku 1996 (Employment Rights Act 1996, dále jen jako „ERA“) a také jednou z mála oblastí práva, jež je unifikována na celé území Království, tedy i ve Skotsku a Severním Irsku.

Výpověď je tradičním institutem obyčejového práva, jež umožňuje oběma stranám určitého právního vztahu tento právní vztah ukončit jednostranným úkonem s přiměřenou výpovědní dobou<sup>150</sup>. Úprava podmínek a přípustnosti takové výpovědi je však již předmětem psaného práva (statute law), které stanoví různá omezení, za kterých mohou účastníci výpověď platně provést.

Základním principem úpravy skončení pracovního poměru ve Spojeném království je právo zaměstnance nebýt propuštěn svým zaměstnancem bez spravedlivého důvodu<sup>151</sup>. Tento základní postulát je dále rozveden v sec. 98

---

150 Hough B., Spowart-Taylor Ann: Common Law Agenda for Labour Law, Journal of Current Legal Issues, Blackstone Press Ltd., 1999

151 sec. 94(1) ERA doslova hovoří o „neférové výpovědi („unfair dismissal“)

(1) a (2) ERA, jež stanoví, co se považuje za spravedlivé důvody propuštění:

- důvody, spočívající ve schopnostech nebo kvalifikaci zaměstnance,
- důvody, spočívající v chování zaměstnance,
- dosažení věku pro odchod důchodu zaměstnancem,
- nadbytečnost zaměstnance,
- další zaměstnávání zaměstnance by bylo v rozporu se zákonem

V případě sporu, který se na rozdíl od většiny kontinentální Evropy koná nikoliv před soudem, ale před specializovaným orgánem, tzv. Pracovním tribunálem, leží na zaměstnanci důkazní břemeno, že mu byla výpověď udělena, na zaměstnavateli pak důkazní břemeno prokázání existence konkrétního důvodu či důvodů, z jakého udělil zaměstnanci výpověď.

Délka výpovědní doba je dle sec. 86 ERA stanovena jako minimální, smluvní strany pracovní smlouvy si mohou dohodnout výpovědní dobu delší. Minimální délka této výpovědní doby je jeden týden pro zaměstnance, jež byl u daného zaměstnavatele zaměstnán po dobu kratší než dva roky, přičemž za každý odpracovaný rok se zvyšuje o další týden. V případě zaměstnání trvajících 12 a více let je tato minimální délka výpovědní doby dvanáctitýdenní a již se nezvyšuje.

Při porovnání výše uvedených národních úprav je třeba uvést, že platná česká právní úprava je značně orientována ve prospěch zaměstnanců. Český zákoník práce především obsahuje jednu z nejdelších výpovědních dob, tento nepoměr je zvláště patrný při porovnání výpovědních dob u pracovních poměrů, které trvaly kratší dobu.

V této souvislosti je třeba si položit otázku, zda je to tak dobře, a to

paradoxně i pro samé zaměstnance. Autor Timothy D. Terrell si ve své provokativní stati „V obhajobě vyhazovu“<sup>152</sup> klade otázku, zda stále přísnější úprava podmínek, za kterých zaměstnavatelé mohou propouštět, nejde proti zájmu samotných zaměstnanců? Zda je pro ně lepší zaměstnavatel, který se nemusí bát nabrat nové zaměstnance pro nějaký nový projekt, jenž však nemusí být úspěšný a následně bude nucen je i propustit, nebo zaměstnavatel, který se ze strachu z ordálu, jímž by musel projít v rámci hromadného propouštění, raději takový projekt ani nezkusí. Zda pro samotného zaměstnance není lepší vyzkoušet několik zaměstnání, z nichž bude sice třeba propuštěn, ale nakonec najde takové pracovní místo, které vyhovuje jeho potřebám i schopnostem, nebo zda je pro něj lepší, zůstane-li v nějakém pracovním vztahu ne proto, že by se na to místo hodil a byl nejlepším člověkem pro toto místo, ale proto, že se jej zaměstnavatel prostě bojí vyhodit. Terrell v této souvislosti cituje von Mises<sup>153</sup>, jenž říká: „V tržní ekonomice již zaměstnavatel není pán zaměstnance a zaměstnanec jeho sluha, je to jeho zákazník. Zaměstnavatel nakupuje službu, kterou zaměstnanec poskytuje a musí mít možnost si vybrat toho, kdo tuto službu poskytuje nejvýhodněji.“

Jakkoliv výše uvedené názory se mohou zdát extrémní a rozhodně se s nimi nelze ztotožnit, v mnohém jim přesto lze přisvědčit. Naše současná právní úprava skončení pracovního poměru, jež je z drtivé části pouze převzetím úpravy předchozí, může v některých ohledech být brzdou ekonomického růstu. Zákoník práce dle mého názoru celkem povedeně implementoval celou řadu liberálních institutů, ať je to flexibilní pracovní doba, snadnější možnost převést zaměstnance na jinou práci, zaměstnávání prostřednictvím agentur práce, bohužel úprava skončení pracovního poměru touto liberální koncepcí zůstala nezasažena. Samozřejmě není možné ani vhodné zrušit veškeré výpovědní důvody a umožnit oběma stranám výpověď bez uvedení důvodu s jednotnou výpovědní dobou, ale dle mého názoru

---

152 Terrell T.D.: In Defence of Firing, Free Market Vol. 19, Number 3, 2001

153 Ludwig von Mises (1881-1973), ekonom tzv. Rakouské školy

bude nezbytné, aby zákonodárce přizpůsobil institut skončení pracovního poměru v novém zákoníku práce nejen vlastnímu duchu tohoto předpisu, ale i aktuálním ekonomickým a sociálním potřebám společnosti. Způsoby, jakými by tohoto cíle bylo možné dosáhnout se však již budu zabývat v samotném závěru této práce.

## 7. Závěr

V této rigorózní práci jsem se zabýval úpravou skončení pracovního poměru v České republice dle nového zákoníku práce. Současný zákoník práce, se všemi chybami nedostatky, je rozhodně krokem kupředu. Ačkoliv sice zachovává řadu institutů předchozí právní úpravy (a v oblasti úpravy skončení pracovního poměru více než v jiných svých částech), jedná se rozhodně o posun směrem k principům občanského práva a již z tohoto hlediska je třeba jej hodnotit pozitivně. Zasadíme-li jej do historického vývoje úpravy skončení pracovního poměru, lze zcela jednoznačně konstatovat, že je zde patrný trend k tomu, aby zaměstnanci a zaměstnavatelé měli obdobná práva, ale i povinnosti. Zaměstnance v mnoha ohledech již není třeba chránit jako tu slabší část pracovního poměru, neboť v moderních pracovněprávních vztazích bude tato bytostná podstata pracovního poměru více a více ustupovat do pozadí. Zaměstnanec bude sice vždy subordinován zaměstnavateli, ale dle mého názoru se pojmová i obsahová náplň pracovního poměru bude v budoucnu stále více a více přibližovat závazkovým právním vztahům občanského.

V této souvislosti považuji za zajímavý legislativní záměr současného ministerstva spravedlnosti<sup>154</sup> přijmout nový občanský zákoník, který by byl jakýmsi „superkodexem“ občanského práva a mimo jiné by nahradil i zákoník práce. Takový postup se mi jeví mnohem vhodnější než např. princip delegace občanského práva a způsob, jakým je proveden v současném zákoníku práce. Koneckonců, jak jsem již uvedl v kapitolách 3.2. a 6.2., takové pojetí již v minulosti existovalo v našich zemích a dodnes funguje ve Spolkové republice Německo. Zákon č. 262/2006 Sb. by se tak mohl stát určitým bodem na cestě k tomuto novému občanskému zákoníku.

K tomuto novému zákoníku práce jsem se na mnoha místech vyjádřil

---

154 Internetový deník Aktuálně.cz: „Pospíšíl změnil celé občanské právo“, <http://aktualne.centrum.cz/>, 2007

kriticky, chtěl bych proto v rámci hodnocení poznatků této práce postupovat poněkud více tvořivě a zaměřit se na některé problémové oblasti, které by dle mého názoru zasloužily pozornost při případných novelizacích. Chtěl bych proto poněkud netradičně v závěru práce nejen zhodnotit tuto novou právní úpravu, ale poněkud netradičně i nabídnou některé konkrétní návrhy, jak by šlo tento nový kodex pracovního práva doplnit či upravit.

Dle mého názoru by bylo vhodné odstranit ustanovení druhé věty § 49 odst. 2 zákoníku práce, která stanoví povinnost uvést důvody rozvázání pracovního poměru v dohodě o tomto rozvázání, požaduje-li to zaměstnanec. Zmíněné ustanovení totiž odporuje nejen principu smluvní volnosti, na nichž je nový zákoník práce založen, ale i samotnému institutu dohody jako dvoustranného právního úkonu a proto by již v novém zákoníku práce nemělo mít místo.

Pokud by totiž i zaměstnavatel požadoval uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru v dohodě, ale zaměstnanec by s tímto důvodem (nebo s jeho uvedením v dohodě) nesouhlasil, zaměstnavatel má možnost dohodu prostě neuzavřít. Dle mého názoru je výše uvedené ustanovení pouze pozůstatkem z doby, kdy zákoník práce byl „kuchařkou“ pro zaměstnance, jenž aktuálně řešil nějaký pracovněprávní problém, přičemž zmíněné ustanovení mu napovídalo, že může požadovat uvedení důvodu ve výpovědi, což by pro něj mohlo mít příznivé důsledky například v podobě nároku na odstupné. Domnívám se však, že v novém zákoníku práce by již tento relikv neměl mít místo.

Stejně tak by dle mého názoru bylo vhodné z ustanovení § 67 zákoníku práce povinnost zaměstnavatele vyplácet odstupné v případě dohod o rozvázání pracovního poměru z důvodů na straně zaměstnavatele ve smyslu § 52 odst. písm. a) až c) zákoníku práce. Jak jsem již uvedl, obsah dohody o rozvázání pracovního poměru by měl být ponechán na jejich účastnících, včetně jejich případné dohody o odstupném. V této souvislosti by např. ustanovení § 49 zákoníku práce mohlo být doplněno o odstavec, že



dohoda o rozvázání pracovního poměru může obsahovat určení odstupného, příp. že taková dohoda musí obsahovat určení odstupného nebo dohodu o tom, že odstupné zaměstnanci nenáleží. Nejvhodnější by však dle mého názoru zmíněné ustanovení vypustit a ponechat obsah dohody jejím účastníkům, kteří mají možnost si v jejím rámci upravit veškerá vzájemná práva a povinnosti v souvislosti s jejím uzavřením, ať se již jedná o den skončení pracovního poměru, nárok a výši odstupného nebo další benefity spojené se skončením pracovního poměru tímto způsobem.

Jak jsem již uvedl v kapitole 6.2. o úpravě skončení pracovního poměru v SRN, dle mého názoru by bylo vhodné rovněž implementovat odstupňování délky výpovědní doby v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Úprava jednotné minimální délky výpovědní doby bez ohledu na délku trvání zaměstnání byla snad odůvodnitelná v době po společenské změně v roce 1989, kdy drtivá většina zaměstnanců přešla k novým zaměstnavatelům, přičemž uvedené transformační období bylo mimo jiné charakteristické zvýšenou fluktuací pracovní síly. Dle mého názoru by jedním z cílů zákoníku práce mělo být podporovat i stabilní, dlouhotrvající pracovní poměr, přičemž odstupňování délky výpovědní doby v závislosti na délce trvání pracovního poměru je podle mne jedním z takových nástrojů.

Když jsem sledoval průběh přípravy nového zákoníku práce, jedním z hlavních předmětů diskuzí o jeho návrhu bylo zamýšlené zavedení institutu výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu, za současného poskytnutí vysokého odstupného. Tento záměr nebyl nakonec v novém zákoníku práce realizován. Osobně se domnívám, že tento institut v novém zákoníku práce chybí. Lze samozřejmě namítat, že zákoník práce umožňuje oběma účastníkům uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru a pokud si vzájemně dohodnou takové podmínky, např. výhodné odstupné pro zaměstnance, bezpochyby takovou dohodu i uzavřou. Na druhou stranu by zákon, za splnění určitých podmínek, měl umožnit i zaměstnavateli jednostranně ukončit pracovní poměr se zaměstnancem,

který mu již z jakéhokoliv důvodu nevyhovuje.

Stávající systém má bezesporu výhodu v tom, že garantuje zaměstnancům, že pokud budou řádně konat své pracovní povinnosti, pak nemohou být propuštěni. To rozhodně přispívá k existenci sociálního smíru a k relativně nízké míře nezaměstnanosti, rovněž tak tento systém plně konvenuje s Úmluvou č. 158 Mezinárodní organizace práce.

Stávající systém však přináší i řadu nevýhod. Absence ustanovení, umožňujícího zaměstnavateli jednostranně rozvázat pracovní poměr „bez uvedení“ nezřídka vede k tomu, že zaměstnavatel, který si přeje jednostranně rozvázat pracovní poměr s určitým zaměstnancem přistoupí k tomu, že provede jakousi formální reorganizaci a zaměstnance propustí „z organizačních důvodů“ a následně přijme jiného zaměstnance do pozice s jiným označením a poněkud odlišnou úpravou práce. Snaha zbavit se zaměstnance často může vést i k tomu, že zaměstnanci jsou zadávány těžko splnitelné úkoly tak, aby zaměstnavatel mohl zaměstnance propustit pro nesplňování požadků na řádný výkon práce, příp. k vytvoření takového prostředí, které zaměstnance nakonec přiměje pracovní poměr rozvázat „z vlastní vůle“.

Nevýhodou případného zavedení možnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele „bez uvedení důvodu“ může být (alespoň dočasné) zvýšení nezaměstnanosti. Jak však vyplývá ze studie Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj,<sup>155</sup> země s relativně liberální úpravou skončení pracovního poměru jako např. USA, Velká Británie nebo Dánsko mají nejen dlouhodobě nízkou míru nezaměstnanosti, ale především podstatně nižší tzv. dlouhodobé nezaměstnanosti, tj. poměr nezaměstnaných, kteří jsou déle než rok bez práce. Důvodem této skutečnosti je dle mého názoru to, že výše uvedené státy, zejména pak Dánsko se snaží dělat sociální politiku přímo a nepřenášejí jí na zaměstnavatele.

---

155 OECD Employment Outlook 2005, <http://www.oecd.org>

Případné zavedení možnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele „bez uvedení důvodu“ by v dlouhodobém měřítku mělo přinést i řadu výhod, např. výše uvedené snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. Stejně tak by bezesporu přispělo ke zvýšení efektivitě práce, neboť stávající zaměstnanci by byli více motivováni k tomu, aby se snažili co nejsvědomitěji plnění pracovních povinností.

Domnívám se, že případné budoucí zavedení výše uvedené změny bude muset být součástí širší reformy, jež bude zahrnovat i změny v oblasti sociální politiky. Rozhodně se nedomnívám, že by našemu trhu práce prospělo zavedení „hire and fire“ zákonodárství, které by umožnilo zaměstnavateli propustit zaměstnance téměř na hodinu, jak bylo uvedeno výše v již citované stati „V obhajobě vyhazovu“,<sup>156</sup> povinnost zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci propouštěnému „bez uvedení důvodu“ určité odstupné bude rozhodně na místě. Bude však nutné hledat a najít takovou výši odstupného, která na jedné straně bude akceptovatelná pro zaměstnavatele, který se v rámci svého podnikatelského záměru rozhodne pro větší fluktuaci pracovních sil, které však bude v takové výši, že spolu s dalšími mechanismy sociální politiky propouštěného zaměstnance nejen ochrání před nepříznivými vlivy propuštění, ale zároveň jej budou i dostatečně motivovat k hledání nové práce.

Nový zákoník práce obsahuje i řadu nepřesností a opomenutí, které sice nepředstavují nějaký podstatný zásah do vlastní, nicméně mohou přinést (a nebudou-li odstraněny tak bezpochyby přinesou) řadu aplikačních problémů. Z legislativně-technického ani politického hlediska by však neměl být problém tyto nepřesnosti odstranit.

Jak jsem již např. uvedl v kapitole 4.3.2., zákoník práce ve svém § 56 odst. 2 stanoví zaměstnanci nárok na odstupné podle § 67 zákoníku práce, který sice upravuje dvě výše odstupného pro jednotlivé výpovědní důvody,

---

156 Terrell T.D.: In Defence of Firing, Free Market Vol. 19, Number 3, 2001

neupravuje však odstupné pro případ okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 2 zákoníku práce. Přitom by stačilo jeden se subtypů odstupného v § 67 odst. 1 zákoníku práce doplnit tak, že se vztahuje i na okamžité zrušení dle § 56 odst. 2.

Podobně neprovázané je ustanovení o maximální délce zkušební doby a překážkách v práci, jak jsem uvedl v kapitole 4.4. Jakkoliv lze výkladem dospět k tomu, že zákonodárce měl maximální délkou zkušební doby na mysli omezení účastníků při sjednání této zkušební doby, bylo by vhodné tento záměr v legální definici vyjádřit způsobem, který by nevzbuzoval pochybnost.

Podobných drobných nepřesností obsahuje nový zákoník práce více, zde bych však již překročil cíl této práce, která si za cíl rozhodně nekladla být jakýmsi návrhem technické novely zákoníku práce, ale která se snažila popsat právní úpravu skončení pracovního poměru dle nového zákoníku práce a jakým způsobem je a bude tato úprava uváděna v život v aplikační praxi.

## 8. Seznam použité literatury

- Bělina M. a kol.. Pracovní právo. 2.vyd., C.H.Beck, Praha 2004
- Bognárová, V.: Nabídková povinnost – hmotněprávní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele, Právo a zaměstnání 7-8/2004
- Bognárová, V.: Pracovní poměr na dobu určitou, Právo a zaměstnání 5/2002
- Bognárová, V.: Pracovní poměr založený jmenováním – nejčastější praktické problémy, Právo a zaměstnání 6/2003
- Boguszak J., Čapek J., Teorie práva, Codex Bohemia, Praha 1997, str. 102
- Bruthansová a kol.: Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce, VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, v.v.i., Praha 2006
- Červenka, J.: Naše společnost, Buletin Centra pro výzkum veřejného mínění 2/2005
- Čelední řád pro Prahu z roku 1860, Pracovní právo Republiky československé, Praha 1938
- ČSÚ: Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v ČR za 1. - 3. čtvrtletí 2006, <http://www.csu.cz>
- David, L.: Poznámka k mezím dokazování o porušení pracovní kázně
- v pracovních sporech, Právní rozhledy 1/1999
- David, L.: Vybrané judikáty v pracovních věcech, Soudní rozhledy, 6/1999
- Doležilek, J.: Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru, aktualizované a rozšířené vydání, Praha, Aspi, a.s., 2005
- Fetter, W. R.: Pracovní poměr – okamžité zrušení, Daně a účetnictví

2/2005

- Gola, P.: Jaké jsou výpovědní lhůty v Evropské unii?, Právo a zaměstnání, 11/2004
- Havlík, A.: Smluvní svoboda v pracovním právu – pracovní poměr na dobu určitou, ukončení pracovního poměru a omezení zaměstnance po ukončení pracovního poměru, Práce a mzda 10-11/2004
- Hůrka, P.: K zákazu výpovědi a k ochranné době, Právo a zaměstnání 7-8/2003
- Jakubka J. a kol.: ZÁKONÍK PRÁCE, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007, Nakladatelství ANAG, Olomouc 2007
- Jakubka, J.: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, Praha, GRADA Publishing, spol. s r. o., 1999
- Jouza, L.: Doručování personálních písemností, Právní rádce 7/2000
- Jouza, L.: Je nový zákoník práce liberální?, Právní rádce, 2005, číslo 12, str. 29 - 32
- Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem, 5. vydání, Praha, Nakladatelství RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2004
- Kalenská, M.: Jak urychlit rozhodování individuálních pracovních sporů, Právo a zaměstnání 10/2003
- Kalenská, M.: Okamžité zrušení pracovního poměru, Právní rádce 6/1995
- Líbalová, D., Havlík, A.: Nad vztahem ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) a b) k písm. c) ZP – organizační změny a výpovědní důvody, Práce a mzda 6/2003
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: Důvodová zpráva k návrhu nového zákoníku práce, Praha 2005
- Muška, F.: Okamžité skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, Průvodce 6/2004

- Muška, F.: Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, Průvodce, 7-8/2004
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. 3. 2000, sp. zn. I. ÚS 395/99
- Nedbalová, V., Čech, O.: Neplatné rozvázání pracovního poměru a jednání per facta concludentia, Práce a mzda 5/2005
- Přespole P.: IUS REGALE MONTANORUM - PRÁVO KRÁLOVSKÉ HORNÍKUOV, Nakladatelství Kuttna, Kutná Hora 2002
- Skončení pracovního poměru zaměstnance jmenovaného do funkce, Nový průvodce 5/2003
- Štangová, V.: K právní úpravě skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 6/1996
- Štefko, M.: Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?, Právo a zaměstnání 2/2004
- Štern E., Základy čsl. práva dělnického, Praha 1923
- Tejkal, J.: K některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle § 61 zákoníku práce, Práce a mzda 4/2005
- Tejkal, J.: K výpovědi odeslané telefaxem – vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem – doručování, Práce a mzda 7-8/2002
- Terrell T.D.: In Defence of Firing, Free Market Vol. 19, Number 3, 2001
- Vobecká, Kollaríková: Návrh poslanců Vobecké, Kollaríkové a soudruhů na vydání zákona o domácích zaměstnancích, II. volební období, 2. zasedání, 1926, Společná česko-slovenská digitální parlamentní knihovna, <http://www.psp.cz>
- Zachovalová, J.: Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských společenství, Právo a zaměstnání 9/2003
- Zrutecký, J.: Konkretizace výpovědního důvodu, Právní rádce 5/2004
- Winter, Z.: Řemeslo v Čechách v XVI. věku, Praha 1897