

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**  
**PRÁVNICKÁ FAKULTA**  
**KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA**  
**A PRÁVA SOCIÁLNÍHO**  
**ZABEZPEČENÍ**



**RIGORÓZNÍ PRÁCE**

**Skončení pracovního poměru  
ze strany zaměstnavatele**  
*Termination of Employment  
by the Employer*

**Radek Salajka**

**duben 2014**

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci na téma „*Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele*“ zpracoval samostatně. Veškeré využití prameny, literatura a jiné zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, jsou řádně citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů. Práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 10. 4. 2014

.....  
Mgr. Radek Salajka, LL.M.

### **Poděkování**

Touto cestou děkuji panu Prof. JUDr. Petru Trösterovi, CSc. za jeho odborné vedení, a dále za jeho užitečné a cenné konzultace při přípravě této rigorózní práce.

## **Abstrakt**

Tématem této rigorózní práce je „*Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele*“. V rámci této práce jsou vysvětleny základní pojmy související s řešenou problematikou, zejména pak pojmy „pracovní poměr“ a „skončení pracovního poměru“, jakož i historický vývoj řešené problematiky. V dalších pasážích se pak práce zaměřuje na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Kromě institutů výpovědi ze strany zaměstnavatele, okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele, je rozebrána také dohoda o skončení pracovního poměru. Své místo v této práci zaujímají rovněž další instituty související se skončením pracovního poměru, například odstupné či konkurenční doložka. Značná pozornost je pak věnována náhledu do aplikační praxe, což úzce souvisí s bohatými odkazy na judikaturu českých soudů. Autor jednotlivé části navíc doplňuje o své vlastní náměty z pohledu *de lege ferenda*.

## **Abstract**

This thesis is focused on the topic "*Termination of employment by the employer*". In this work there are primarily explained the basic terms connected to the issue, particularly "the employment relationship" and "the termination of employment", as well as the history of the discussed topic. Further on the thesis focuses on particular manners of terminating an employment by the employer. Aside from the employer's notice, immediate termination of employment by the employer and the termination of employment by the employer during the probationary period, the work also includes an analysis of the employment termination agreement. Also other institutes connected to the termination of employment by the employer take place in this thesis, such as redundancy payment or competition clause. A

considerable attention is given to the professional practice which is closely connected to the Czech court practice references. In addition, the author adds his own *de lege ferenda* suggestions to the particular chapters.

# Obsah

Úvod	8
<b>1. Pojem a vymezení pracovního poměru</b>	<b>11</b>
1.1. Vznik pracovního poměru	13
1.2. Subjekty, objekt a obsah pracovního poměru	15
1.2.1. Subjekty pracovního poměru	15
1.2.2. Objekt pracovního poměru	17
1.2.3. Obsah pracovního poměru	18
1.3. Povinnosti na straně zaměstnance	19
1.4. Náhled do vývoje pracovního práva	20
1.4.1. Vznik a vývoj pracovního práva do roku 1918	20
1.4.2. Vývoj pracovního práva v letech 1918 – 1945	24
1.4.3. Vývoj pracovního práva v letech 1945 – 1989	25
1.4.4. Vývoj pracovního práva po roce 1989	26
1.4.5. Nový zákoník práce	27
1.4.6. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo	29
<b>2. Skončení pracovního poměru</b>	<b>31</b>
2.1. Způsoby skončení pracovního poměru obecně	32
2.2. Způsoby skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	33
<b>3. Dohoda o rozvázání pracovního poměru</b>	<b>34</b>
3.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru obecně	34
3.2. Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru	36
3.3. Náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru	40
3.4. Forma dohody o rozvázání pracovního poměru	42
3.5. Odůvodnění dohody o rozvázání pracovního poměru	44
<b>4. Výpověď daná zaměstnavatelem – obecná pravidla</b>	<b>48</b>
4.1. Výpovědní doba	48
4.2. Podání výpovědi	49
4.3. Schválení výpovědi odborovou organizací	50
4.4. Forma a doručování výpovědi a souvisejících úkonů	51
4.5. Zákaz výpovědi v ochranné době	53
<b>5. Výpověď daná zaměstnavatelem – výpovědní důvody</b>	<b>56</b>
5.1. Úvodní nástin výpovědních důvodů	56
5.2. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. a) ZPr)	63
5.3. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. b) ZPr)	66
5.4. Nadbytečnost zaměstnance (§52 písm. c) ZPr)	69
5.5. Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice	

	(§ 52 písm. d) ZPr)	74
5.6.	Dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci (§ 52 písm. e) ZPr)	79
5.7.	Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce (§ 52 písm. f) ZPr)	84
	5.7.1. Nesplňování stanovených předpokladů	85
	5.7.2. Nesplňování stanovených požadavků	87
5.8.	Výpověď z důvodů porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a dále z důvodů, pro něž přichází v úvahu okamžité zrušení pracovního poměru (§ 52 písm. g) ZPr)	91
	5.8.1. Porušení povinnosti zaměstnance	93
	5.8.2. Intenzita porušení povinnosti zaměstnance	95
	5.8.3. Intenzita porušení stanovena vnitřním předpisem	96
	5.8.4. Upozornění na možnost výpovědi	98
5.9.	Výpověď daná z důvodu porušení stanoveného režimu dočasné práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění (§ 52 písm. h) ZPr)	99
<b>6.</b>	<b>Okamžité zrušení pracovního poměru</b>	
	ze strany zaměstnavatele	104
6.1.	Obecné vymezení	104
	6.1.1. Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru	105
	6.1.2. Souběh s jiným způsobem skončení pracovního poměru	107
	6.1.3. Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru	109
	6.1.4. Osoba zaměstnavatele oprávněná okamžitě zrušit pracovní poměr	110
6.2.	Pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin	111
6.3.	Porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem	113
	6.3.1. Povinnosti zaměstnance	114
	6.3.2. Intenzita porušení povinnosti ze strany zaměstnance	116
	6.3.3. Příklady porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem	119
6.4.	Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru	123
<b>7.</b>	<b>Zrušení pracovního poměru ve zkušební době</b>	
	ze strany zaměstnavatele	124
7.1.	Podmínky aplikace zrušení pracovního poměru ve zkušební době	124
7.2.	Náležitosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době	125
<b>8.</b>	<b>Některé povinnosti zaměstnavatele související se skončením pracovního poměru</b>	127
8.1.	Potvrzení o zaměstnání	127
8.2.	Posudek o pracovní činnosti	129

<b>8.3.</b>	<b>Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání</b>	<b>131</b>
<b>8.4.</b>	<b>Odstupné</b>	<b>132</b>
8.4.1.	Odstupné v případě organizačních změn	133
8.4.2.	Odstupné v případě výpovědi ze zdravotních důvodů	135
8.4.3.	Zmírnění či vyloučení odpovědnosti zaměstnavatele	135
8.4.4.	Vrácení odstupného	137
<b>8.5.</b>	<b>Kompenzace za dodržování zákazu konkurence</b>	<b>138</b>
8.5.1.	Maximální doba zákazu konkurence	139
8.5.2.	Vyrovnání za dodržování zákazu konkurence	139
8.5.3.	Jiná omezení vyplývající ze zákazu konkurence	140
	<b>Shrnutí</b>	<b>141</b>
	<b>Resumé</b>	<b>144</b>
	<b>Seznam použitých pramenů</b>	<b>147</b>
	<b>Seznam klíčových slov</b>	<b>156</b>



## Úvod

Pracovní právo je právním odvětvím, které lze charakterizovat jako dynamicky se rozvíjející. V rámci této práce se autor hodlá zaměřit na problematiku skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Výše uvedené téma lze považovat za velmi aktuální, a dále poměrně významné, a to zejména s ohledem na využití v běžné, každodenní praxi mnohých zaměstnavatelů i zaměstnanců. Patrný je v tomto směru také kontext socioekonomický, když si uvědomíme, že skončením pracovního poměru dochází zpravidla k nabeurání životní stability daného zaměstnance, jeho dosavadních příjmů a jeho sociálního postavení.

Pracovní právo řadíme do oblasti práva soukromého. Soukromé právo v České republice v současnosti prochází největšími změnami za několik desetiletí, a to v souvislosti s tzv. rekodifikací soukromého práva. V této souvislosti je zejména třeba zmínit nabytí účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., nového občanského zákoníku (dále v této práci také jen „nový občanský zákoník“ či „NOZ“). Přestože pracovní právo podléhá úpravě obsažené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném a účinném znění (dále v této práci také jen „zákoník práce“ či „ZPr“), který zůstal, i přes určité náznaky snah začlenění této materie do nového občanského zákoníku, zachován, má přijetí nového občanského zákoníku určité dopady také do zákoníku práce, resp. do pracovního práva jako takového. Nový občanský zákoník totiž na úpravu pracovního poměru zcela nerezignuje, nýbrž s ohledem na ustanovení § 2401 NOZ vystupuje vůči zákoníku práce podpůrně. Tímto tedy nový občanský zákoník neopomíjí poukázat na skutečnost, že i pracovní právo má své místo v novém občanském zákoníku, jakožto nedílná součást práva soukromého, avšak konkrétní úpravu nalezneme ve

zvláštním právním předpise, kterým je zejména zmiňovaný zákoník práce. Důvod tohoto opatření, tedy v nezačlenění textu zákoníku práce přímo do nového občanského zákoníku, lze spatřovat zejména ve snaze o udržení přehlednosti obou právních předpisů, tedy jak nového občanského zákoníku, tak zákoníku práce, kdy spojením v jeden text by mohlo dojít k narušení konzistence a vzniku zbytečného zneřehlednění.

Cílem této rigorózní práce je učinit podrobný rozbor způsobů skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jakož i popis souvisejících právních institutů. Práce by měla sloužit mj. jako praktická příručka pro zaměstnavatele, kteří hledají odpovědi na otázky běžné aplikační praxe, nicméně své využití tato práce najde rovněž u zaměstnanců, kteří naopak hledají vhodné prostředky ochrany proti skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Z důvodu zaměření této práce nejen na čtenáře z řad odborné veřejnosti, ale také na čtenáře z řad veřejnosti laické, obsahuje práce ve své první kapitole úvod do pracovního práva, a to se zaměřením na problematiku pracovního poměru a jeho skončení, včetně pasáže obsahující historický vývoj.

Rigorózní práce vychází především z právní úpravy vnitrostátní, české. Především pak ze zákoníku práce a nového občanského zákoníku, nicméně vzhledem k dosud ne zcela vyvinuté rozhodovací a výkladové praxi u jednotlivých ustanovení či pojmů nového občanského zákoníku, bude třeba pracovat rovněž s obsahem občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., a to zejména při zkoumání odlišností ve vztahu k nové právní úpravě. Autor se v rámci jednotlivých částí práce zaměřuje také na judikaturu českých soudů, zejména pak na výklad zaujatý Nejvyšším soudem České republiky. Jednotlivé závěry budou reflektovat rovněž právo komunitární.

Rigorózní práce je členěna celkem do osmi kapitol, které jsou dále děleny na nižší obsahové úrovně, kterými jsou podkapitoly a oddíly. Obsah první kapitoly byl již nastíněn výše, přičemž je zejména širším úvodem do zkoumané problematiky. Druhá kapitola pak podává stručný náhled do oblasti pracovního poměru z hlediska jeho skončení. Třetí kapitola obsahuje rozbor dohody o skončení pracovního poměru. Také tuto oblast autor považuje za vhodnou v této práci zmínit, přestože se nejedná o způsob skončení pracovního poměru ryze ze strany zaměstnavatele, neboť dohoda o skončení pracovního poměru se skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele velmi úzce souvisí. Čtvrtá a pátá kapitola se věnují skončení pracovního poměru za použití výpovědi ze strany zaměstnavatele. Přestože by tyto dvě kapitoly mohly být sloučeny v kapitolu jedinou, autor této práce se rozhodl pro rozdělení na dvě samostatné kapitoly z důvodu velkého objemu a značného významu tohoto způsobu skončení pracovního poměru, a dále s ohledem na přehlednost a vyváženost jednotlivých kapitol. Šestá a sedmá kapitola čtenáři podávají náhled do skončení pracovního poměru formou okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době. Vzhledem k tomu, že skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s sebou přináší některé další doprovodné faktory, byla zařazena kapitola osmá, pojednávající o povinnostech zaměstnavatele, a s tím souvisejících právech zaměstnance, v souvislosti se skončením pracovního poměru.

Závěr práce obsahuje finální shrnutí obsahu této rigorózní práce, a dále některé úvahy a postřehy autora, týkající se řešené problematiky, a to jak z pohledu současného stavu, tak i z pohledu možného budoucího vývoje.

## 1. Pojem a vymezení pracovního poměru

Pracovní poměr je jedním z klíčových pojmů pracovního práva. Pracovní poměr pro zaměstnance zpravidla představuje prostředek, v rámci něhož tento zaměstnanec získává peněžní prostředky k uspokojování svých každodenních životních potřeb. Právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací je jedním z ústavně garantovaných práv<sup>1</sup>, které přísluší každému. Ve vztahu k zaměstnavateli, jakožto druhému subjektu pracovního poměru, pak pracovní poměr slouží k získávání personálního základu pro výkon pracovních činností, které jsou obsahem hospodářské či podnikatelské aktivity daného zaměstnavatele<sup>2</sup>.

Pojem pracovního poměru není definován v zákoníku práce, ani v jiném právním předpise právního řádu České republiky, a to přes skutečnost, že zákoník práce, jakožto základní právní předpis pracovního práva, s tímto pojmem běžně operuje. Od 1. července 2007 je na pracovní poměr třeba nahlížet v souvislosti s nově zavedenou koncepcí „závislé práce“, zakotvenou v ustanovení § 2 ZPr, když odstavec 1 stanoví, že *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“* Uvedené základní vymezení závislé práce je pak dále konkretizováno v ustanovení § 2 odst. 2 ZPr: *„Závislá práce musí být*

---

<sup>1</sup> Srov. Článek 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod (Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky).

<sup>2</sup> Srov. GALVAS, M. et al.: *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita 2012, ISBN 978-80-210-5852-1. s. 227.

*vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“ Výše specifikovaná „závislá práce“ pak může být vykonávána výlučně v tzv. základním pracovněprávním vztahu. Zákoník práce ve svém ustanovení § 3 rozlišuje základní pracovněprávní vztahy na dvě oblasti, kterými jsou pracovní poměr, a dále vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Určitou specialitu představuje výkon závislé práce rovněž na základě zvláštních právních předpisů, jakými jsou např. zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, či zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Pracovní poměr je třeba, mj. s ohledem na výše uvedené, vymezit v tom smyslu, že se jedná o jeden z typů pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní vztahy jsou společenské vztahy, které se vyznačují tím, že jsou regulovány právními předpisy pracovního práva. Tyto vztahy vznikají mezi subjekty v souvislosti s jejich účastí v pracovním procesu, a jejich účastníci jsou nositelé vzájemných subjektivních práv a právních povinností<sup>3</sup>. Pracovní poměr je tedy pracovněprávní vztah, který dále teorie pracovního práva řadí mezi pracovní vztahy individuální. Individuální pracovněprávní vztahy se dále

---

<sup>3</sup> GALVAS, M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ, D.: *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk 2010. ISBN 978-80-7380-243-1. s. 26.

dělí na základní a odvozené. Pracovní poměr spadá do kategorie základních individuálních pracovněprávních vztahů<sup>4</sup>.

## **1.1. Vznik pracovního poměru**

Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V určitých případech, zpravidla u vedoucích zaměstnanců, lze pracovní poměr založit též jmenováním. Jmenování je tedy možné vykládat jako speciální způsob vzniku pracovního poměru, který se vyznačuje tím, že se jím zakládá pracovní poměr u vedoucích zaměstnanců, a to ve vztahu k obecnému způsobu vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy.

Pracovní smlouvu lze definovat jako dvoustranný právní akt, v rámci něhož oba subjekty, tedy zaměstnanec a zaměstnavatel, vyjadřují svůj výslovný souhlas se vznikem pracovního poměru. Pracovní smlouva musí mít písemnou formu; není tak již podporován dřívější model, kdy nástupem do práce vznikl tzv. faktický pracovní poměr, a to i bez písemně uzavřené pracovní smlouvy. Kromě zákonem předepsané formy<sup>5</sup> musí pracovní smlouva splňovat také určité obsahové náležitosti, přičemž ustanovení § 34 odst. 1 ZPr vymezuje tři základní obsahové náležitosti pracovní smlouvy:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,

---

<sup>4</sup> Blíže viz HŮRKA, P.: *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk 2011, ISBN 978-80-7380-316-2. s. 65-66.

<sup>5</sup> Písemnou formu pracovní smlouvy předepisuje zákoník práce v rámci ustanovení § 34 odst. 2.

b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,

c) den nástupu do práce.

Od založení pracovního poměru ve smyslu § 33 a násl. ZPr je nutné odlišovat vznik pracovního poměru. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance<sup>6</sup>. V této souvislosti je třeba pouze doplnit, že faktický nástup zaměstnance do práce až po uplynutí dne stanoveného v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, neznamená, že by neplatil den nástupu do práce sjednaný v pracovní smlouvě.

Pracovní poměr lze dále rozlišovat podle délky jeho trvání. Pracovní poměr lze sjednat buď na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou, a to až již se jedná o pracovní poměr založený pracovní smlouvou či jmenováním. Pokud však nebyla výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, má se za to, že pracovní poměr byl založen na dobu neurčitou. Tato skutečnost vyplývá ze subsidiární povahy aplikace pracovního poměru na dobu neurčitou dle ustanovení § 39 odst. 1 ZPr. U pracovního poměru na dobu určitou pak platí určitá omezení. Platí, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže však od skončení předchozího pracovního poměru na dobu

---

<sup>6</sup> Viz ustanovení § 36 zákoníku práce.

určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami se nepřihlíží<sup>7</sup>.

## **1.2. Subjekty, objekt a obsah pracovního poměru**

Ve srovnání s ostatními formami pracovněprávních vztahů, pracovní poměr v praxi celkem výrazně dominuje, a to jak z hlediska významu a objemu prací konaných v jeho režimu, tak i z hlediska početního výskytu ve srovnání s jinými formami pracovněprávních vztahů. Pracovní poměr se skládá ze tří základních složek, a to:

- a) subjektů pracovního poměru,
- b) objektu pracovního poměru a
- c) obsahu pracovního poměru.

### **1.2.1. Subjekty pracovního poměru**

Pracovní poměr je vztahem mezi dvěma subjekty, kterými jsou zaměstnavatel na straně jedné a zaměstnanec na straně druhé. Zaměstnavatel může mít různou formu, podle čehož se pak také různí náplň konkrétního pracovního poměru. V praxi se tedy můžeme setkat jak se zaměstnavatelem – fyzickou osobou, tak se zaměstnavatelem – právnickou osobou<sup>8</sup>, který může mít dále různou formu (stát, obchodní společnost, družstvo, atd.). Naproti tomu zaměstnanec je vždy osobou fyzickou.

---

<sup>7</sup> Srov. ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>8</sup> Pozn. autora: objevují se častěji.



Obecně platí, že subjekt pracovního poměru musí disponovat tzv. svéprávností. Svěprávnost je pojem zavedený novým občanským zákoníkem, přičemž až do 31. 12. 2013 se dle tehdy platné terminologie pro vstup do pracovního poměru vyžadovala tzv. (pracovně)právní subjektivita. Tu lze vymezit jako „*soubor vlastností požadovaných právem, které jsou předpokladem k tomu, aby fyzická nebo právnická osoba mohla být subjektem práv a povinností daného pracovního poměru*“<sup>9</sup>. Způsobilost fyzické osoby stát se zaměstnancem v základních rysech upravuje § 6 ZPr tím, že vymezuje zákonné požadavky kladené na fyzickou osobu, která má konat závislou práci v pracovněprávních vztazích<sup>10</sup>. Fyzická osoba předmětné způsobilosti nabývá dosažením patnáctého roku věku. To znamená, že například uzavřít pracovní smlouvu tak může fyzická osoba jako zaměstnanec nejdříve dovršením patnáctého roku věku. Jako den nástupu do práce však může být sjednán nejdříve ten den, kdy fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Zákaz tzv. „dětské práce“ až do 31. 12. 2013 zahrnoval zákoník práce ve svém ustanovení § 367a. V rámci rekodifikace soukromého práva byla však předmětná problematika přesunuta do obecného právního předpisu, kterým je nový občanský zákoník. Nový občanský zákoník tak ve svém § 34 uvádí podobné pravidlo, jaké vyplývalo z dnes již zrušeného § 346a ZPr. Stanoví, že „*závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána*“. Tito nezletilí pak mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost, a to za podmínek stanovených jiným právním předpisem.

---

<sup>9</sup> K tomu srov. BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. s. 72.

<sup>10</sup> Srov. VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. ASPI 2014.

### 1.2.2. Objekt pracovního poměru

Za objekt pracovního poměru je třeba považovat výkon práce ze strany zaměstnance pro zaměstnavatele, přičemž tato práce je vykonávána osobně a zaměstnanci za ni náleží odměna. Platí, že zaměstnanec je povinen řídit se pokyny zaměstnavatele, z čehož je patrná podřízenost (neboli závislost zaměstnance), jakožto znak závislé práce ve smyslu § 2 ZPr.

Z výše uvedeného jsou patrné znaky závislé práce. Mezi znaky závislé práce, s ohledem na ustanovení § 2 odst. 1 ZPr, patří:

- a) nadřízenost zaměstnavatele/podřízenost zaměstnance,
- b) výkon zaměstnancovy práce jménem zaměstnavatele,
- c) výkon zaměstnancovy práce dle pokynů zaměstnavatele a
- d) osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele.

Zákoník práce dále ve svém ustanovení § 2 odst. 2 vymezuje podmínky závislé práce, když stanoví, že závislá práce musí být vykonávána:

- a) za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- b) na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- c) v pracovní době a
- d) na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

### 1.2.3. Obsah pracovního poměru

Obsah pracovního poměru je tvořen vzájemnými právy a povinnostmi zaměstnance a zaměstnavatele, přičemž každému právu jednoho subjektu odpovídá povinnost subjektu druhého. Jedná se tedy o vzájemně podmíněné závazky (tzv. závazky synallagmatické). Například zaměstnanec má právo na to, aby mu zaměstnavatel přiděloval určitý rozsah práce dle uzavřené pracovní smlouvy. Tomu naopak odpovídá povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, a to v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou.

Konkrétní rozsah práv a povinností subjektů pracovního poměru může mít nejrůznější podobu, přičemž je ponechán dostatečný prostor autonomii vůle smluvních stran. Vychází se z obecného principu platného pro soukromoprávní vztahy, a sice „*co není zakázáno, je dovoleno*“. Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru mohou být smluvními stranami upraveny odchýlně od zákona, pokud není výslovně stanoveno jinak. V určitých případech se tedy lze setkat s kogentními ustanoveními, která ve většině případů odrážejí prvek ochrany zaměstnance. Jedná se především o důsledek postavení zaměstnance, jakožto podřízenému subjektu vůči zaměstnavateli. Taková kogentní ustanovení budou velmi často rozebírána právě v této práci, neboť skončení pracovního poměru je právě oblastí pracovního práva, která podléhá poměrně rigidní úpravě.

### 1.3. Povinnosti na straně zaměstnance

Z pracovního poměru vyplývají zaměstnancům různé povinnosti, které samozřejmě není vždy možné zcela podchytit a upravit zákonem. Specifické povinnosti zaměstnanců jsou tedy zpravidla předmětem ujednání pracovní smlouvy. I přesto však zákoník práce ve svém ustanovení § 301 obsahuje všeobecně a taxativním výčtem vymezené povinnosti zaměstnanců:

*„a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,*

*b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,*

*c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,*

*d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“*

Zákoník práce se však neomezuje pouze na taxativní výčet povinností zaměstnanců ve smyslu § 301, nýbrž obsahuje různé rozmístěné pasáže upravující některé další povinnosti zaměstnanců, a to s přihlédnutím ke specifickému postavení konkrétního zaměstnance, či s přihlédnutím k jinému zvláštnímu případu. Tak jsou např. vedoucí zaměstnanci dle § 302 ZPr dále povinni:

*„a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,*

- b) co nejlépe organizovat práci,*
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,*
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,*
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,*
- f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,*
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele“.*

Vzhledem k výše uvedenému příkladu je třeba uvést, že pojem vedoucích zaměstnanců je zákoníkem práce definován v § 11, přičemž vedoucími zaměstnanci jsou všichni zaměstnanci, kteří jsou na jakémkoli stupni řízení oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny.

## **1.4. Náhled do vývoje pracovního práva**

### **1.4.1. Vznik a vývoj pracovního práva do roku 1918**

Vznik pracovního práva souvisí s rozvojem pracovních vztahů a potřebou tyto pracovní vztahy nějakým způsobem korigovat a dát těmto vztahům určitý řád. První zmínky o pracovním poměru sahají až do dávné Mezopotámie, ve které byla úprava najímání pracovních sil obsažena ve druhé části Chammurapiho zákoníku. S různými formami pracovního

poměru se však můžeme setkat také například v římském právu, kde se uplatňoval institut locatio conductio operarum, což lze charakterizovat jako služební či námezdní smlouvu, tedy určitý předstupeň pracovní smlouvy, kterou známe dnes. Locatio conductio operarum se týkala námezdní práce, kdy locator, v pozici dnešního zaměstnance, pronajímal svou práci conductorovi, v pozici dnešního zaměstnavatele, a ten byl naopak povinen vyplatit locatorovi odměnu – mzdu. Tehdy se locatio conductio operarum bohužel neselektovala s velkým praktickým využitím, a to zejména z důvodu využívání práce otroků. V této souvislosti je třeba poznamenat, že i samotná locatio conductio operarum se původně vyvinula ze smlouvy o nájmu otroků.

Dalším významným obdobím vývoje pracovního práva byl středověk, a to zejména s ohledem na výkon práce v hornictví. Na našem území v období let 1300 až 1305 vznikl horní zákoník Václava II., tzv. Ius regale montanorum. Tento právní předpis upravoval podmínky těžby a zpracování kovů, zejména pak stříbra, jehož byly v českých zemích velké zásoby. Svě uplatnění tak našel především pro těžbu stříbra v Jihlavě a Kutné Hoře. Jedná se o dokument obsahující mj. pracovněprávní normy. Většinu těchto pracovněprávních norem obsahuje kniha první z celkem čtyř svazků. Upravuje například práva a povinnosti důlních zaměstnanců, jakož i strukturu horního aparátu, včetně jeho působnosti a pravomocí jednotlivých úřadů. Ius regale montanorum lze tedy na svou dobu považovat za velmi pokrokový právní předpis. Dokonce obsahoval již základy práva bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to stanovením technických podmínek těžby, kdy bylo stanoveno na pracovišti dodržovat vymezená pravidla osvětlení či odvětrávání. Délka pracovní doby byla stanovena na 6 hodin denně, přičemž horníkům náležela zaručená mzda za skutečně odpracovaný čas.

Z procesního hlediska byla, alespoň formálně, například garantována rovnost při projednávání sporů<sup>11</sup>.

V 16. století byl zaznamenán další pokrok pracovního práva, když byly ve větších městech uzavírány první pracovní smlouvy. Předmětné pracovní smlouvy se tehdy nazývaly smlouvy tovaryšské, učednické či smlouvy čelední. Čelední smlouvy byly zpravidla uzavírány na určitou dobu, a to mezi vrchností a poddanými. K těmto poddaným příslušeli právě čeledníci, dále však také například hospodyně – služby. Čelední smlouvy zaručovaly těmto osobám mzdu, zpravidla vyplácenou po skončení doby, na kterou byla uzavřena, přičemž během této doby dostávaly obživu, nocleh, příp. také základní ošacení. Dalším významným pramenem práva byly cechovní předpisy a čelední řády. Čelední řády byly v písemné formě vytvářeny a vyhlášovány zemskými sněmy a stanovily pravidla pro uzavírání čeledních smluv. Osoba ucházející se o práci se prokazovala tzv. fedrovním listem, který obsahoval souhlas vrchnosti, pod kterou poddaný spadal. Bylo přípustěno vymáhání plnění z čelední smlouvy v rovině trestněprávní<sup>12</sup>.

V 17. století se započalo s vydáváním tzv. robotních patentů, obsahujících ustanovení o pracovních poměrech a podmínkách osob pracujících na panstvích vrchnosti. Vývoj pracovního práva byl v této době samozřejmě zasažen také rozvojem nevolnictví, které bylo zrušeno teprve patentem Josefa II. o zrušení nevolnictví z roku 1781. Samotný institut poddanství pak zanikl teprve v roce 1848. V důsledku zrušení nevolnictví došlo v 18. a 19. století ke stěhování obyvatel

---

<sup>11</sup> Srov. GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2. aktualizované a dopl. vydání. Brno 2004. ISBN 80-7239-173-9. s. 29.

<sup>12</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 28.

z venkova do měst, což bylo dále podporováno rozvojem průmyslu.

To přineslo potřebu právní regulace nově zrozených pracovněprávních vztahů. První moderní úpravu pracovněprávních vztahů nalezneme ve Všeobecném rakouském občanském zákoníku z roku 1811. Tento kodex upravoval celou řadu právních institutů, které známe v modifikované podobě také dnes. Operovalo se například s námezdní smlouvou, jejímž předmětem bylo provádět za úplatu práci či za úplatu zhotovit určitou věc.

Právní úprava pracovního poměru dále úzce souvisela s celkovým vývojem pracovního práva, které zaznamenalo velký pokrok ve druhé polovině 19. století. Značný vliv na tuto skutečnost měl vzestup dělnického hnutí, které brojilo proti dosavadnímu zacházení se zaměstnanci ze strany zaměstnavatelů, což bylo mj. odrazem nízké míry legislativní ochrany zaměstnanců. Do té doby používané námezdní smlouvy byly tímto doplněny o veřejnoprávní prvek ochrany zaměstnanců tím, že jim byl ze strany státu přiznán určitý standard zacházení, což mělo následně dopad také do obsahu pracovního poměru.

Trend nastolený v 19. století, nastíněn výše, pokračoval dále, přičemž docházelo postupně k dalšímu vývoji pracovního práva, které se vyznačovalo narůstající ochranou zaměstnanců a stanovením přesných práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Například horní zákon z roku 1854 obsahoval velmi pokrokové prvky, které se do něj dostaly vlivem sociálního zákonodárství. Tak vznikla mj. tzv. bratrská pokladna, jakožto průkopník dnešního nemocenského a důchodového pojištění. Povinné veřejnoprávní sociální pojištění pro dělníky pak zavedla tzv. Taafeho reforma z let 1888/1889. Živnostenský řád z roku 1859 ještě dříve zavedl zákaz dětské



práce, když zakazoval zaměstnávat děti mladší 10 let. Novelizace tohoto právního předpisu z roku 1885 pak tento zákaz dále posílila, když bylo zakázáno zaměstnávat v řemeslných závodech děti mladší 12 let a v továrnách děti mladší 14 let. Pracovní právo následně procházelo dalším vývojem, přičemž zákon o obchodních pomocnících z roku 1910 stanovil úpravu zákazu konkurence, způsoby skončení pracovního poměru či zásady odměňování a dovolené<sup>13</sup>.

#### **1.4.2. Vývoj pracovního práva v letech 1918 – 1945**

První světová válka znamenala zhoršení postavení zaměstnanců, což souviselo se špatnou ekonomickou situací. Vznik Československa následně přinesl změny v oblasti práva pracovního i práva sociálního zabezpečení. Zákonem č. 91/1918 Sb. byla velmi pokrokově uzákoněna osmihodinová pracovní doba. Sociální dopady druhé světové války zmírňoval zákon o organizování péče o válečné invalidy. Dětská práce prošla dalším vývojem, když v roce 1922 byla ratifikována Washingtonská úmluva, upravující nejnižší věk dětí pracujících v průmyslu<sup>14</sup>.

Ve 20. letech 20. století došlo k nárůstu významu odborových organizací, do jejichž moci se soustředila podpora v nezaměstnanosti a péče o nezaměstnané. Během nacistické okupace byla právní úprava pracovněprávních vztahů doplněna o právní předpisy odrážející válečný stav. Byla přijata rovněž

---

<sup>13</sup> Srov. GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2. aktualizované a dopl. vydání. Brno 2004. ISBN 80-7239-173-9. s. 36.

<sup>14</sup> Srov. GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2. aktualizované a dopl. vydání. Brno 2004. ISBN 80-7239-173-9. s. 36.

opatření pod nacistickým diktátem, zahrnující nucenou práci, prodlužování pracovní doby, a dále také diskriminaci na pracovišti spojenou s persekucí vymezených skupin obyvatelstva.

### **1.4.3. Vývoj pracovního práva v letech 1945 – 1989**

Po osvobození Československa od nacistické okupace se právní stav vrátil zpět do doby první republiky, přičemž výjimkou nebylo ani právo v oblasti pracovněprávní. To se však i přesto považovalo za poměrně solidní a vyhovující, a to až do roku 1948, kdy bylo třeba celý právní řád předělat a uvést do souladu s principy socialismu. Tak bylo činěno v rámci tzv. právnícké dvouletky v letech 1949 až 1950. Byla postupně nastolena jednotná úprava pro všechny pracující v pracovním poměru, zavedeny byly především nástroje pro zlepšení pracovních podmínek. V 60. letech 20. století byla evidentní potřeba sjednocení doposud nesourodých právních norem v oblasti pracovního práva, což vedlo k přijetí zákoníku práce č. 65/1965 Sb. s účinností od 1. ledna 1966. Zákoník práce z roku 1965 měl za cíl upravovat pracovní právo komplexně, což se povedlo velmi dobře. Tento zákoník práce, jakožto právní norma, byl poměrně zdařilý. Jinak tomu však bylo po stránce obsahové, kdy zcela bezvýjimečně odrážel společenské poměry, ve kterých byl přijat. Tomu také odpovídá jedna ze zásad, na kterých byl postaven, a sice zásada „*co není dovoleno, je zakázáno*“. Došlo tedy k co možná nejširší kodifikaci pracovněprávních vztahů, bez možnosti výraznější smluvní odchylky, což mělo samozřejmě dopad také na obsah pracovního poměru, kdy stát měl v podstatě výhradní pozici zaměstnavatele. Z formálního hlediska obsahoval zákoník práce

obdobná obecná ustanovení, týkající se skončení pracovního poměru, jako známe z dnešní platné právní úpravy. Obsahoval tedy výpověď, dohodu, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, jakožto základní instituty skončení pracovního poměru. Zvláštností, ve srovnání se současnou právní úpravou, může být výpovědní důvod ze strany tzv. „organizace“, konkrétně tedy bylo možné zaměstnance (dle tehdejší terminologie „pracovníka“) propustit v případě *„zániku organizace sloučením, nebo rozdělením, nebo převádí-li se samotná organizační jednotka do jiné organizace a přejímající organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle sjednané pracovní smlouvy“*. Další odlišnosti můžeme spatřovat např. v tom, že skončit pracovní poměr ze strany organizace bylo možné jen po předchozím projednání s odborovými orgány. Z toho je zřejmé, jak významnou pozici tyto odborové orgány měly. Zvláštností byla také délka výpovědní lhůty, která nebyla stanovena pro všechny zaměstnance stejně, ale její délka závisela na věku konkrétního zaměstnance. Zákoník práce z roku 1965 platil až do přijetí nového zákoníku práce z roku 2006, který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007. Samozřejmě během těchto čtyřiceti let došlo k mnohým novelizacím zákoníku práce z roku 1965, přičemž výrazné zásahy bylo nutné aplikovat zejména po roce 1989.

#### **1.4.4. Vývoj pracovního práva po roce 1989**

Po roce 1989 bylo zapotřebí přetvořit zákoník práce z roku 1965 tak, aby odpovídal novým společenským poměrům. Došlo zejména k postupnému uvolňování kogentních ustanovení a začlenění možnosti zaměstnávat zaměstnance v rámci soukromého podnikání. Velkou úlohu zde sehrál zákon č.

105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, který podnikateli přiznával mj. právo zaměstnávat neomezený počet zaměstnanců. Fyzickým osobám bylo umožněno vstupovat do vztahů, v nichž mohly do té doby podnikat pouze (socialistické) organizace. Pokud bylo zapotřebí ingerence státu, platila stejná pravidla pro všechny podnikatele, ať už fyzické či právnické osoby<sup>15</sup>. Další rozdíly mezi zaměstnavateli byly odstraněny v rámci novelizace zákoníku práce zákonem č. 74/1994 Sb., čímž došlo k dalšímu posílení soukromého podnikání.

Dalším výrazným přelomem bylo přijetí České republiky do Evropské unie, kdy vyvstala potřeba přizpůsobit znění tohoto zákona komunitárnímu právu. Již v této době však bylo jasné, že zákoník práce z roku 1965 není dostačující k tomu, aby upravoval nově se vyskytující situace a odpovídal veškerým požadavkům současné praxe, a to s přihlédnutím ke všem relevantním aspektům, zejména těm hospodářským.

#### **1.4.5. Nový zákoník práce**

V roce 2006 byl přijat dlouhou dobu očekávaný „nový“ zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Nový zákoník práce přinesl uvolnění v podobě liberálnějšího nazírání na pracovněprávní vztahy, kdy je stranám poskytnuta větší smluvní volnost. Nový zákoník práce tak definitivně opouští zásadu „co není dovoleno, je zakázáno“ a přijímá zásadu opačnou, tedy „co není zakázáno, je dovoleno“. Opouští se také komplexnost, která byla pro zákoník práce z roku 1965 typická, přičemž nově je zákoníkem práce upraven vztah mezi tímto zákonem a

---

<sup>15</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck 2010, s. 37.

občanským zákoníkem, kdy došlo původně k přijetí tzv. principu delegace, tedy že v novém zákoníku práce jsou vyjmenována jednotlivá ustanovení občanského zákoníku, která lze aplikovat pro pracovněprávní vztahy. Tato zásada delegace byla později změněna na princip subsidiarity, jak je konkrétněji rozebráno níže. Nový zákoník práce je založen na principu smluvní volnosti, přičemž tedy umožňuje smluvním stranám sjednat si celou řadu záležitostí individuálně (většina jeho ustanovení je dispozitivních). V souvislosti se skončením pracovního poměru je však třeba upozornit, že zákoník práce taxativně vyjmenovává výpovědní důvody, přičemž rozšíření tohoto výčtu se nepřipouští.

Nový zákoník práce byl od nabytí účinnosti k dnešnímu dni již mnohokrát novelizován. Mnohé z těchto novelizací se týkaly, mimo jiné, skončení pracovního poměru, když např. novelizace z roku 2007, provedená zákonem č. 362/2007 Sb., napravila úpravu odstupného v případě okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodů na straně zdravotního stavu zaměstnance, když se na zakotvení takového odstupného v původním znění zákoníku práce pozapomnělo.

Další významná novelizace zákoníku práce byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb. Došlo k úpravě znění zákoníku práce v souvislosti s nálezem Ústavního soudu, vyhlášeným dne 14. dubna 2008 pod číslem 116/2008 Sb. Ústavní soud v tomto nálezu zejména došel k závěru, že metoda použitá v § 4 zákoníku práce podstatně omezila subsidiární uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby v rámci soukromého práva a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru právní nejistoty. Z tohoto důvodu Ústavní soud České republiky dospěl k závěru, že je třeba opustit princip delegace v pracovním právu a přiklonit se k principu

subsidiarity občanského zákoníku, čímž bude docházet k jeho použití vždy, pokud zákoník práce sám příslušnou věc výslovně neupravuje. Ústavní soud zdůraznil, že občanské právo je obecným soukromým právem subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Tento názor byl posléze promítnut také do zákona č. 89/2012 Sb., nového občanského zákoníku, který ve svém ustanovení § 2401 odst. 1 stanoví, že *„Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek“*. Uvedeným „zvláštním zákonem“ se pak myslí zejména zákoník práce.

#### **1.4.6. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo**

Přijetí nového občanského zákoníku má dopad na veškeré oblasti soukromého práva, pracovní právo nevyjímaje. V budoucnu se dají očekávat mnohé novelizace zákoníku práce, které budou vyvolány právě přijetím nového občanského zákoníku, neboť oba tyto právní předpisy musí vedle sebe fungovat ve vzájemném souladu. To je navíc podtrženo zásadou subsidiarity, která má za následek, že se pravidla nového občanského zákoníku projeví také v pracovním právu.

Lze předpokládat, že zásadní novinky, související s rekodifikací soukromého práva, se projeví v již samotných počátcích vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž lze v tomto směru zmínit například průběh uzavírání

pracovní smlouvy<sup>16</sup>. Vzhledem k tomu, že zákoník práce obecná pravidla kontraktačního procesu neobsahuje, bude tato materie podléhat úpravě obsažené v občanském zákoníku. Zejména budou smluvní strany tedy zajímat ustanovení § 1731 a násl. NOZ, přičemž dále lze poukázat na ustanovení § 545 a násl. NOZ, upravující právní jednání, neboť pracovní smlouva je v podstatě také právním jednáním ve smyslu definičního rámce a souvisejících pravidel nového občanského zákoníku. Kromě toho je však třeba vzít v úvahu skutečnost, že je třeba přihlížet také k obecným zásadám, vyjádřeným zejména v prvních čtrnácti paragrafech nového občanského zákoníku.

V souvislosti s výše uvedeným se otevírají další možnosti smluvních stran ohledně směřování pracovněprávního vztahu a zakotvení pravidel v pracovní smlouvě. Bude dále třeba pokrýt navazující instituty, jako je počítání času, a dále se vypořádat s novými či nově definovanými instituty, jako jsou například „slabší smluvní strana“ či „smlouva uzavřena adhezním způsobem“.

Je tedy třeba dodat, že jakkoliv se nový občanský zákoník zdánlivě distancuje od úpravy pracovního práva, je pracovní právo jeho přijetím zasaženo velmi podstatným způsobem. Zásady soukromého práva nově vyjádřené v občanském zákoníku se totiž prolínají také právem pracovním, čímž dochází k přestavbě dosud zažitých základů, na kterých je pracovní právo vybudováno. Jednotlivé změny budou však více zřetelné teprve po zkušenostech s aplikační praxí, která zároveň podkryje dosud neodhalené nedostatky a zároveň přispěje k výkladu některých dosud neobjasněných neurčitých právních pojmů.

---

<sup>16</sup> Srov. BEZOUŠKA, P.: *Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo*. Právní rozhledy. 1/2014, s. 1.

## 2. Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru lze z pohledu pracovního práva charakterizovat jako institut sloužící k ukončení pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Současně se skončením pracovního poměru logicky zaniká také většina práv a povinností, jež tvoří obsah pracovního poměru. Jedná se však pouze o většinu práv a povinností, a tedy nikoliv o veškerá tato práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, když skončení pracovního poměru nedopadá např. na závazky z pracovního poměru, týkající se mzdy za vykonanou práci. Skončením pracovního poměru není samozřejmě nijak dotčeno také právo požadovat případnou náhradu škody apod.

Přestože v praxi často dochází k situacím, kdy by zaměstnavatelé, ale někdy také zaměstnanci, rádi ukončili pracovní poměr co možná nejdříve, je třeba vždy vycházet pouze z předepsaných způsobů skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž právní úpravu nejdeme především v zákoníku práce. Pracovní poměr může tedy skončit pouze na základě zákonem předpokládaných skutečností. Podle povahy takových právních skutečností rozlišujeme skončení pracovního poměru na základě objektivních právních skutečností (právní události) a skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností (právní úkony). V některých případech může pracovní poměr skončit také na základě úředního rozhodnutí (bude se jednat např. o úřední rozhodnutí týkající se zrušením povolení k pobytu či o pravomocný rozsudek o vyhoštění).



## **2.1. Způsoby skončení pracovního poměru obecně**

### **Právní události**

- a) Uplynutí času (pracovní poměr na dobu určitou);
- b) Dosažení věkové hranice;
- c) Smrt zaměstnance;
- d) Smrt zaměstnavatele (fyzické osoby).

### **Úřední rozhodnutí**

- a) Pravomocné rozhodnutí o vyhoštění zaměstnance;
- b) Pravomocné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu;
- c) Zvláštní případy povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání.

### **Skončení pracovního poměru založeného jmenováním**

- a) Odvolání z pracovního místa;
- b) Vzdání se pracovního místa.

### **Právní úkony účastníků pracovněprávního vztahu**

- a) Výpověď z pracovního poměru;
- b) Okamžité zrušení pracovního poměru;
- c) Zrušení pracovního poměru v průběhu zkušební doby;
- d) Dohoda o rozvázání pracovního poměru.

## **2.2. Způsoby skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Jak je možné pozorovat na způsobech skončení pracovního poměru uvedených výše, pracovní právo zná soustavu různorodých způsobů, kterými je možné dosáhnout skončení pracovního poměru. V souvislosti se zaměřením této práce, a to zejména s ohledem na její smysl a vytyčené cíle, se však dále zaměříme pouze na způsoby skončení pracovního poměru, ke kterým dochází ze strany zaměstnavatele. Jedná se o následující způsoby skončení pracovního poměru:

- dohoda o rozvázání pracovního poměru,
- výpověď z pracovního poměru,
- okamžité zrušení pracovního poměru,
- zrušení pracovního poměru v průběhu zkušební doby.

Pro úplnost je třeba dodat, že někdy se k výše uvedeným způsobům skončení pracovního poměru přidává ještě odvolání z pracovního místa, jak bylo zmíněno výše. Autor této práce nicméně nepovažuje zařazení tohoto institutu do hlubšího zaměření této práce za příliš vhodné, neboť samotným odvoláním z pracovního místa nedochází vždy k automatickému rozvázání pracovního poměru, resp. ke skončení pracovního poměru důsledkem odvolání z pracovního místa dochází pouze v určitých případech.

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

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranné ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na jehož základě dochází k rozvázání pracovního poměru mezi těmito subjekty. Dohoda o rozvázání pracovního poměru tedy logicky nemůže vzniknout jednostranným právním úkonem učiněným ze strany zaměstnavatele. Její zařazení do této práce, která se zabývá skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je tedy možno vnímat za poněkud netradiční, přesto ji však zařadit autor považuje za přínosné, ba dokonce potřebné, neboť právě dohodu o rozvázání pracovního poměru navrhuje zaměstnavatel pro skončení pracovního poměru se zaměstnancem nejčastěji, a to jako určitý předstupeň aplikace jiných instrumentů, nyní již jednostranných, sloužících k ukončení pracovního poměru s vybraným zaměstnancem.

#### **3.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru obecně**

Obecně platí, že každá dohoda musí vždy obsahovat minimálně dva subjekty, které ji uzavírají. V praxi tento proces probíhá velmi často tak, že zaměstnavatel předloží zaměstnanci dohodu o rozvázání pracovního poměru, přičemž teprve v případě zaměstnancova nesouhlasu s uzavřením této dohody zaměstnavatel zvažuje použití jiných způsobů skončení předmětného pracovního poměru. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je zpravidla naformulována zaměstnavatelem, který jen výjimečně ustoupí ze svých

dominantně stanovených podmínek. Je však třeba doplnit, že jako každá jiná dohoda, je i dohoda o rozvázání pracovního poměru právním úkonem účastníků pracovněprávního vztahu, kdy bez souhlasu jednoho z nich, nelze tohoto účastníka nutit k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru ve znění, které by odporovalo jeho vůli. Zákon dohodu o rozvázání pracovního poměru ani nijak zvlášť neomezuje, přičemž platí, že pracovní poměr je dohodou možné rozvázat kdykoliv, k jakémukoliv datu a z jakýchkoliv důvodů<sup>17</sup>.

Z pohledu zaměstnavatele je skončení pracovního poměru za použití jednostranných prostředků, ve srovnání s uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru, relativně rizikové. V případě zaměstnancova nesouhlasu s takovým jednostranným skončením pracovního poměru, se takto dotčený zaměstnanec totiž může domáhat neplatnosti takového úkonu u soudu. Dohoda o rozvázání pracovního poměru naproti tomu již obsahuje určitý souhlas zaměstnance s takovým řešením, proto se můžeme setkat se soudním projednáváním platnosti rozvázání pracovního poměru dohodou jen velmi zřídka. Jedná se zejména o spory, kdy se zaměstnanec domáhá zrušení dohody u soudu z důvodu jejího rozporu s dobrými mravy, uvedení zaměstnance v omyl, či uzavření dohody za podmínek naplňujících stav tísně apod. Prokázání těchto okolností ze strany zaměstnance, a následné domožení se zrušení dohody o rozvázání pracovního poměru u soudu, je však velmi obtížné, a to zejména z důvodů na straně dokazování.

Institut dohody o rozvázání pracovního poměru je upraven především v ustanovení § 49 ZPr, v němž se stanoví, že:

---

<sup>17</sup> K tomu viz HŮRKA, P.: *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2., aktualizované vydání, Wolters Kluwer, Praha 2010. s. 39.

*„(1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.*

*(2) Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.*

*(3) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.“*

### **3.2. Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru**

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jímž dochází k zániku pracovního poměru mezi těmito stranami. Jedná se o jediný dvoustranný pracovněprávní úkon, kterým lze dosáhnout uvedeného účinku.

Jak již bylo uvedeno výše, dohoda o rozvázání pracovního poměru většinou pramení z vůle jedné ze smluvních stran, a to zpravidla zaměstnavatele. Také v rámci dohod o rozvázání pracovního poměru je tedy nutné respektovat lhůty, které jsou zaměstnavatelem, jakožto návrhatelem, akceptantovi případně poskytnuty. Pokud je pro akceptaci dohody stanovena určitá lhůta, musí být přijetí dohody učiněno před jejím uplynutím. Pokud v dohodě žádná lhůta stanovena nebyla, nelze ani v tomto případě přistoupit k závěru, že lze návrh akceptovat kdykoliv, nýbrž pouze ve lhůtě, která je přiměřená s přihlédnutím k okolnostem, zejména s přihlédnutím k povaze a obsahu dohody, a dále k prostředkům, které byly pro učinění návrhu použity. Pokud by tedy akceptant přijal dohodu po uplynutí lhůty pro její přijetí, nebylo by možné na takovou dohodu hledět jako na platnou, a tudíž by ani nedošlo ke

skončení pracovního poměru. Tuto situaci by mohl napravit akorát sám návrhovátelem, a to tak, že by akceptantovi výslovně potvrdil, že přijetí návrhu považuje za včasné. Pak by byla dohoda o rozvázání pracovního poměru účinně uzavřena.

Další okolností, která hraje v otázce uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru významnou roli, je doručování. V oblasti dohod o rozvázání pracovního poměru se setkáváme s celou řadou dokumentů, přičemž se nemusí vždy jednat jen o samotnou dohodu, ale rovněž o jiné dokumenty, zejména přijetí návrhu dohody druhou smluvní stranou (zpravidla zaměstnancem), a dále výše zmiňované sdělení zaměstnavatele, že považuje opožděné přijetí návrhu dohody za včasné.

Z ustanovení § 334 odst. 1 ZPr vyplývá, že písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, jakož i jiné důležité písemnosti, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Písemnost se považuje za doručenu také tehdy, pokud zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne. Ustanovení § 334 odst. 2 ZPr doručování zaměstnanci ze strany zaměstnavatele dále upravuje a říká, že *„Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb“*. Při využití doručování prostřednictvím poštovních služeb se bude jednat o volbu takové služby, která zajistí doručení písemnosti za podmínek stanovených zákoníkem práce, tedy zpravidla doporučeně do vlastních rukou.

Při doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli je třeba vycházet primárně z ustanovení § 337 ZPr. Ustanovení § 337 odst. 1 ZPr stanoví, že *„Zaměstnanec doručuje písemnost*

*určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit“.* Z uvedeného je patrné, že při doručování zaměstnavateli platí přísnější pravidla, než při doručování zaměstnanci, přičemž se výslovně požaduje převzetí písemnosti ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec může doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací pouze za předpokladu, že k takovému postupu udělí zaměstnavatel souhlas. I přesto však písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance, tedy založeném na kvalifikovaném systémovém certifikátu.

Skončení pracovního poměru prostřednictvím dohody je pro zaměstnavatele velmi výhodné v tom smyslu, že zaměstnavatel není nucen respektovat ustanovení zákoníku práce vztahující se k ochranné době zaměstnance, zejména tedy ustanovení § 53 ZPr. S poukazem na ustanovení § 53 ZPr se ochranná doba z hlediska skončení pracovního poměru použije pouze v případě skončení pracovního poměru výpovědí, přičemž dané ustanovení tedy nebrání rozvázání pracovního poměru ostatními pracovněprávními úkony, a tudíž nebrání ani uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Osoby uzavírající dohodu o rozvázání pracovního poměru takovou dohodu většinou uzavírají osobně. Může se však stát, že se některá z těchto osob bude muset nechat z nějakého důvodu zastoupit. Zastoupení je pak možné jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele.

Zaměstnanec může uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru prostřednictvím svého zástupce, přičemž v případě zbavení nebo omezení zaměstnance v jeho

způsobilosti k právním úkonům, tomuto zaměstnanci soud stanoví opatrovníka postupem dle § 192 občanského soudního řádu. Takový úkon opatrovníka však bude s největší pravděpodobností vyžadovat schválení soudu, neboť uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru není běžnou záležitostí<sup>18</sup>.

U zaměstnavatele v otázce zastoupení záleží na tom, zda je zaměstnavatel fyzickou či právnickou osobou. V případě zastoupení zaměstnavatele – fyzické osoby platí obdobně to, co bylo uvedeno výše k zastupování zaměstnance. V případě, že je zaměstnavatelem právnická osoba, uzavírají dohodu ti, kdo jsou za tuto osobu oprávněni činit právní úkony. Podobně je tomu v případě, kdy je zaměstnavatelem stát, přičemž za stát jako zaměstnavatele musí být dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena příslušnou osobou, která je oprávněna činit právní úkony jménem subjektu, který za stát je oprávněn vykonávat práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

V poslední době jsme se v praxi mohli setkat s dotazy, zda je možné ukončit pracovní poměr dohodou tzv. se zpětnou účinností, tedy ke dni předcházejícímu den sjednání dohody. Odpověď přinesl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2039/2012 ze dne 6. 3. 2013, v rámci něhož judikoval, že zpětné ukončení pracovního poměru není možné a že není přípustné rozvázání pracovního poměru dohodou s účinností dřívější, než vůbec k uzavření takové dohody o rozvázání pracovního poměru došlo. Výše uvedený závěr vyplývá také ze soudem vyslovené právní věty „*Uzavřou-li účastníci dohodu o rozvázání pracovního poměru a sjednají si v ní rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat.*“

---

<sup>18</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. s. 291.



*Pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.“. Pracovní poměr tedy v takovém případě rozvázán bude, ovšem teprve k okamžiku, kdy se na rozvázání pracovního poměru účastníci dohodli.*

### **3.3. Náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru**

Každá dohoda, a to i dohoda o rozvázání pracovního poměru, musí nutně obsahovat určité náležitosti. Za podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru lze označit výslovné ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o zániku jejich dosavadního pracovního poměru, a dále uvedení data, ke kterému se tak stane. Základním předpokladem je dostatečně určité a srozumitelné vyjádření vůle smluvních stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele o tom, že pracovní poměr mezi nimi nemá nadále pokračovat. Okamžik skončení pracovního poměru musí být smluvními stranami určen jednoznačně, aby nebylo možné o nástupu takového okamžiku pochybovat. Dále je třeba respektovat vůli obou smluvních stran, přičemž v praxi se bude jednat zejména o snahu ochránit vůli zaměstnance, kterému bývá dohoda zpravidla předložena zaměstnavatelem pouze k podpisu.

Pracovní poměr ukončený v rámci dohody o rozvázání pracovního poměru končí dnem<sup>19</sup>, který je dohodou smluvních stran sjednán jako den skončení pracovního poměru. Taková dohoda smluvních stran je pak nadřazena ustanovením zákoníku práce, která zaměstnanci poskytují ochranu před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v určitých

---

<sup>19</sup> Viz ustanovení § 49 odst. 1 ZPr.

zvláštních případech, typicky např. v případě pracovní neschopnosti zaměstnance<sup>20</sup>. Při používání pojmů „datum“ skončení pracovního poměru či „den“, ke kterému má taková skutečnost nastat, je však třeba mít na paměti, že den skončení pracovního poměru<sup>21</sup> nemusí nutně být v dohodě o skončení pracovního poměru určen pouze datem, ať už vyjádřeným dny, týdny či měsíci. Skončení pracovního poměru může být vyjádřeno i jinak, než jen takovým fixním časovým údajem, a to libovolnou objektivně zjiřitelnou skutečností, přičemž taková skutečnost má dle dohody stran nastat v budoucnu. Obvykle se tak v praxi (např. ve stavebnictví) sjednává skončení pracovního poměru v návaznosti na ukončení nějakých prací ze strany zaměstnance. Vyloučeny však nejsou ani situace, kdy si zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou, že pracovní poměr skončí v závislosti na jiné skutečnosti, jejíž přesné datum nelze v okamžik uzavření dohody jednoznačně určit. Takovou skutečností může být např. uplynutí mateřské dovolené nebo ukončení dočasné pracovní neschopnosti<sup>22</sup>. Základní podmínkou tedy zůstává, že nesmí vzniknout pochybnost o sjednaném dni, ke kterému má být pracovní poměr rozváán<sup>23</sup>. Na základě dohody může pracovní poměr skončit také v den, kdy byla taková dohoda uzavřena, a to v případě, že se v dohodě o dni skončení pracovního poměru neuvádí nic dalšího<sup>24</sup>. Z uvedeného tedy vyplývá, že absence konkrétního vyjádření data skončení pracovního poměru nečiní dohodu o rozváání

---

<sup>20</sup> Srov. JAKUBKA, J.: *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. vyd., nakl. GRADA, Praha 2000. s. 80.

<sup>21</sup> Jak stanoví § 49 odst. 1 ZPr.

<sup>22</sup> K výše uvedenému srov. BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. s. 290.

<sup>23</sup> Srov. VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. ASPI 2008. s. 91.

<sup>24</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. s. 290.

pracovního poměru neplatnou, nýbrž se za tento den jednoduše bude považovat den uzavření dohody. Opět je pouze třeba pamatovat na výše zmíněný judikát, ze kterého vyplývá, že pracovní poměr dohodou zásadně nelze ukončit zpětně, tj. ke dni předcházejícímu okamžik uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Takto sjednaný den skončení pracovního poměru nemá právní účinky a pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru<sup>25</sup>.

### **3.4. Forma dohody o rozvázání pracovního poměru**

Stávající zákoník práce striktně trvá na tom, aby dohoda o rozvázání pracovního měla písemnou formu. Nedodržení požadavku písemné formy je stiženo neplatností.

V případě sporu vysloví, v souladu s § 72 ZPr, neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou soud. Zákoník práce obsahuje speciální ustanovení upravující právní jednání, a to v novém ustanovení § 18 a násl. ZPr. Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru je třeba namítat ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr na základě dohody o rozvázání pracovního poměru skončit. K současné úpravě neplatnosti právních jednání v pracovněprávních vztazích je třeba doplnit, že je postavena prioritně na zásadě relativní neplatnosti, čímž se tato úprava liší od právní úpravy dle zákoníku práce č. 65/1965 Sb., která byla postavena na principu neplatnosti absolutní.

---

<sup>25</sup> Viz také BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. s. 290.

Pozornost si jistě zaslouží nové znění § 20 ZPr, které nově omezuje aplikaci neplatnosti u právních jednání v pracovněprávních vztazích, když připouští, že i když nebylo právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce, tak přesto se není možné neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s plněním. S ohledem na povahu dohody o skončení pracovního poměru, jakožto právního jednání, jímž pracovněprávní vztah ani nevzniká, ani se nemění, ale ruší se, není dle autora této práce možné ustanovení § 20 ZPr aplikovat na dohodu o skončení pracovního poměru.

Protože je připuštěno, aby byla dohoda akceptována samostatnou listinou, je evidentní, že projevy obou smluvních stran nemusí být obsaženy na jedné a téže listině. Pokud však projevy obou stran na jedné listině obsaženy budou, musí každá smluvní strana obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru, jak předpokládá ustanovení § 49 odst. 3 ZPr. Nedodržení ustanovení § 49 odst. 3 ZPr však nezpůsobuje neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. Dané ustanovení se logicky neuplatní v případech, kdy došlo k dohodě v rámci návrhu a jeho akceptace učiněných na samostatných listinách. Lze však, s přihlédnutím k právní jistotě, doporučit, aby obě smluvní strany měly za takových okolností k dispozici příslušné listiny prokazující odeslání návrhu a jeho přijetí, čímž došlo k uzavření dohody.

V praxi se často můžeme setkat s chybami v oblasti správné formulace dohody o rozvázání pracovního poměru. Nejčastější chybou, která má z hlediska platného skončení pracovního poměru velmi závažné následky, je neurčitost, kdy zaměstnavatel či zaměstnanec druhé straně oznámí, že dává „výpověď dohodou“. Taková formulace vzbuzuje nejistotu, zda

se takový úkon má chápat jako výpověď, nebo jako dohoda, což nejčastěji znamená neplatnost takového právního úkonu, a s tím souvisejícího neukončení dosavadního pracovního poměru. V ideálním případě se tato situace vyřeší tak, že si zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou jednání, v rámci něhož si jednoznačně vysvětlí svůj úmysl a uvedou na pravou míru, zda se jednalo o návrh dohody o rozvázání pracovního poměru, nebo o podání výpovědi<sup>26</sup>.

### **3.5. Odůvodnění dohody o rozvázání pracovního poměru**

V rámci odůvodnění dohody o rozvázání pracovního poměru je v první řadě třeba poukázat na rozdíl mezi stávající úpravou a úpravou platnou do 31. 12. 2011. Ustanovení § 49 odst. 2 ZPr v době před 1. 1. 2012 obsahovalo druhou větu, která zněla následovně: „*V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec*“. Tato věta však byla v rámci novelizace zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 vypuštěna. Vypuštění předmětné věty neznamena, že by dohoda o rozvázání pracovního poměru nemohla obsahovat odůvodnění. Je nyní ovšem posílena pozice zaměstnavatele v tom smyslu, že na zaměstnavatele nelze ze strany zaměstnance vyvíjet nátlak, aby tento zaměstnavatel dohodu odůvodnil, nýbrž se jedná výlučně o záležitost spadající do shody vůle obou smluvních stran. Důvody tak v dohodě mohou být uvedeny za předpokladu, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli, že tam důvody uvedeny budou a

---

<sup>26</sup> Viz JOUZA, L.: *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vydání. BOVA POLYGON. Praha 2008. s. 194.

zároveň o jaké důvody se jedná. Pokud není ze strany zaměstnavatele ani zaměstnance vznesen požadavek na začlenění odůvodnění do dohody o rozvázání pracovního poměru, pak se důvody do této dohody jednoduše neuvedou. Neuvedení důvodů nemá žádný dopad na platnost dohody, neboť se nejedná o náležitost dohody, nýbrž pouze o vyjádření pohnutky (motivu), která smluvní strany vedla k uzavření předmětné dohody<sup>27</sup>.

I přes výše uvedené lze však jednoznačně doporučit důvody uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru uvést v případě tzv. organizačních důvodů, a dále důvodů spočívajících ve zdravotním stavu zaměstnance (kdy kvůli pracovnímu úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice nesmí zaměstnanec konat dosavadní práci), neboť s těmito důvody spojuje zákoník práce nárok zaměstnance na odstupné, přičemž tento nárok nesmí být ani v případě uzavření dohody nijak dotčen. Tento nárok zaměstnance samozřejmě není dotčen ani v případě jeho neuvedení v dohodě o rozvázání pracovního poměru, ale začlenění takového odůvodnění do dohody lze doporučit z toho důvodu, že se tak dá předejít soudnímu sporu, v němž bude zaměstnanec muset prokázat, že dohoda byla uzavřena opravdu z těchto důvodů, aby se tak domohl odstupného.

V praxi se často setkáváme se situací, kdy nereseriovní zaměstnavatel, ve snaze zaměstnanci nevyplatit odstupné dle důvodů uvedených výše, do dohody vsune odůvodnění nepravdivé, na základě kterého by zaměstnanci odstupné nepřislušelo. Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1779/2010 ze dne 14. 7. 2011<sup>28</sup> vyplývá, že samotné uvedení

---

<sup>27</sup> K tomu blíže viz BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. s. 292.

<sup>28</sup> Nejvyšší soud v uvedeném rozsudku vyřkl následující právní věty:

jiných důvodů než těch, které opravdu vedly k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, není samo o sobě důvodem neplatnosti dohody. Právo zaměstnance na odstupné je i za takových okolností stále závislé na skutečných důvodech, které byly onou skutečnou pohnutkou k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. V případě rozporu mezi skutečnými důvody a důvody uvedenými ve smlouvě se k (nepravdivým) důvodům uvedeným ve smlouvě nepřihlíží. Věc za takové situace však většinou končí před soudem, přičemž zde je často velmi obtížné dokázat, že skutečné důvody uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru byly jiné, než ty uvedené v dohodě. Důkazní břemeno přitom musí unést žalobce, kterým většinou bývá bývalý zaměstnanec.

K problematice odůvodnění dohody o rozvázání pracovního poměru se dále vyjádřil např. Krajský soud v Ostravě ve svém rozsudku sp. zn. 16 Co 44/1995. Soud zaujal stanovisko, v němž uvádí, že *„Dochází – li k dohodě o rozvázání pracovního poměru mezi účastníky z důvodu organizačních změn na straně zaměstnavatele, nečiní ta skutečnost, že důvod rozvázání pracovního poměru není uveden přímo v písemné dohodě, tuto dohodu neplatnou, a ani není vyloučen vznik nároku zaměstnance na odstupné“*. *„V takovém případě je ovšem na zaměstnanci, aby prokázal, že organizační změny*

---

1) *„Neuvedení důvodů, pro které je pracovní poměr rozvazován, nezpůsobuje neplatnost písemné dohody o rozvázání pracovního poměru ani tehdy, jestliže zaměstnanec o jejich uvedení v dohodě požádá.“*

2) *„I kdyby v dohodě vylíčené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru dohodou, nezakládá to neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru; uvedené má za následek pouze to, že při posuzování těch práv a povinností účastníků, pro něž může být právně významný důvod rozvázání pracovního poměru, je třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru, a nelze přihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru bylo uvedeno v dohodě.“*

*u zaměstnavatele byly skutečně důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou, a že tedy mezi těmito organizačními změnami a rozvázáním pracovního poměru dohodou existuje příčinná souvislost.“.*



## **4. Výpověď daná zaměstnavatelem – obecná pravidla**

Výpověď daná zaměstnavatelem je jednostranný pracovněprávní úkon zaměstnavatele, který vede ke skončení pracovního poměru se zaměstnancem, a to po uplynutí příslušné výpovědní doby. Vzhledem k tomu, že se jedná o úkon jednostranný, není zde rozhodující jakýkoliv projev vůle druhé strany, přičemž ve většině případů se nesouhlasné stanovisko druhé strany dokonce předpokládá. Jak bylo nastíněno výše, pro skončení pracovního poměru výpovědí je typické, že k němu dochází teprve po uplynutí výpovědní doby.

### **4.1. Výpovědní doba**

Výpovědní doba v případě výpovědi dané zaměstnavatelem počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, v němž byla účinně projevována vůle zaměstnavatele, a končí okamžikem skončení pracovního poměru, tedy uplynutím posledního dne příslušného (následujícího) kalendářního měsíce. Není přitom relevantní, zda je tento den dnem pracovního klidu. Výpovědní doba je upravena v ustanovení § 51 ZPr, přičemž obecný časový úsek výpovědní dobu představující, činí 2 měsíce. V případě uzavření písemné smlouvy o prodloužení výpovědní doby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je možné tuto výpovědní dobu prodloužit, nikoliv však zkrátit. Takovou dohodu lze sjednat např. v pracovní smlouvě, ale také zvláštní dohodou.

Výpovědní doba nemusí být nutně uvedena ve výpovědi, protože její běh i lhůtu upravuje zákon.

## **4.2. Podání výpovědi**

Při podání výpovědi ze strany zaměstnavatele je nejprve třeba odlišit, zda je zaměstnavatel fyzickou či právnickou osobou. V případě zaměstnavatele – fyzické osoby se výpověď podává osobně. Zaměstnavatel se může nechat zastoupit a podat výpověď prostřednictvím svého zástupce, přičemž v případě zbavení nebo omezení zaměstnavatele v jeho způsobilosti k právním úkonům tomuto zaměstnavateli soud stanoví opatrovníka postupem dle § 192 občanského soudního řádu.

V případě, že je zaměstnavatel právnickou osobou, uzavírají dohodu ti, kdo jsou za tuto osobu oprávněni právně jednat. Podobně je tomu v případě, kdy je zaměstnavatelem stát, přičemž za stát jako zaměstnavatele musí být výpověď podána příslušnou osobou, která je oprávněna činit právní úkony jménem subjektu, který je za stát oprávněn vykonávat práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

Výpověď musí obsahovat jasné vymezení výpovědního důvodu, přičemž se jedná o náležitost podstatnou. Výpovědní důvod musí být ve výpovědi uveden dostatečně určitě, aby jej nebylo možné zaměňovat za jiný důvod pro podání výpovědi. Jednou uvedený výpovědní důvod pak nelze dodatečně měnit. O výpovědních důvodech bude v rámci této práce blíže pojednáno ve zvláštní kapitole.

### 4.3. Schválení výpovědi odborovou organizací

Před samotným podáním výpovědi je třeba mít na paměti, že pokud je zaměstnanec, kterému zaměstnavatel plánuje dát výpověď, odborově organizován, je tu povinnost zaměstnavatele před podáním výpovědi projednat tuto výpověď s příslušnou odborovou organizací. Uvedená povinnost vyplývá z ustanovení § 61 ZPr. Porušení této povinnosti zaměstnavatele však nezpůsobuje neplatnost výpovědi. Zvláštní ochrana zaměstnanců je patrná také v případě širšího okruhu potenciálních zaměstnanců, kterým může dát zaměstnavatel výpověď. Uvedená situace v praxi nastává většinou v souvislosti s organizačními změnami, kdy je třeba vybrat ze skupiny stejně kvalifikovaných zaměstnanců pouze jednoho zaměstnance, kterému bude dána výpověď.

Právě zvláštní režim ochrany zaměstnanců, jež jsou členy orgánu odborové organizace, tu hraje významnou úlohu. I tato ochrana ovšem má své meze, přičemž zaměstnance lze i přes nesouhlas odborové organizace propustit v případě, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby právě takového konkrétního zaměstnance nadále zaměstnával. Volba takového zaměstnance jako nadbytečného tedy musí být zaměstnavatelem řádně odůvodněna. K této problematice se vyjádřil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4423/2011 ze dne 11. 10. 2012, když zaujal právní názor vyjádřený právní větou: „*U žádného z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce*“.

#### 4.4. Forma a doručování výpovědi a souvisejících úkonů

Institut výpovědi je v obecných rysech upraven v ustanovení § 50 a násl. ZPr. Výpověď musí být dána v písemné formě, když ustanovení § 50 odst. 1 ZPr výslovně uvádí, že *„Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží“*. Nedodržení stanovené formy má tedy za následek absolutní neplatnost tohoto právního úkonu. K tomuto závěru lze dojít také s poukazem na ustanovení § 20 ZPr, které uvádí, že *„Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“*, které zcela záměrně již nezahrnuje jednání, jimiž se základní pracovněprávní vztah také ruší. Písemná forma je předepsána zejména z důvodu právní jistoty, kdy účastníci jsou dostatečně ujištěni, že jejich pracovní poměr skončil. Zaměstnavatel si tak na uprázdněné místo může přijmout nového zaměstnance a bývalý zaměstnanec se může ucházet o nové zaměstnání. Písemná forma má však význam také s ohledem na přezkoumatelnost platnosti výpovědi u soudu, kdy výpověď daná jinou formou by byla jen velmi obtížně přezkoumatelná z důvodu nedostatku věrohodných důkazních prostředků.

Na doručování výpovědi dané zaměstnavatelem se použije ustanovení § 334 až 336 ZPr. Platí tedy, že písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, jakož i jiné důležité písemnosti, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

Písemnost se považuje za doručenou také tehdy, pokud zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne. Ustanovení § 334 odst. 2 ZPr doručování písemností, a tedy i výpovědi zaměstnanci ze strany zaměstnavatele, dále upravuje a stanoví, že „*Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb*“. Při využití doručování prostřednictvím poštovních služeb se bude jednat o volbu takové služby, která zajistí doručení písemnosti za podmínek stanovených zákoníkem práce, tedy zpravidla doporučeně do vlastních rukou.

Výpověď, která byla zaměstnanci doručena, může být ještě odvolána. Musí se tak ovšem stát pouze se souhlasem zaměstnance. Z hlediska právní jistoty a případného sporu je třeba, s přihlédnutím k dikci ustanovení § 50 odst. 5 ZPr, dodržet písemnou formu také pro odvolání výpovědi ze strany zaměstnavatele, jakož i pro souhlas s jejím odvoláním ze strany zaměstnance. Až do 31. 12. 2011 zde nebylo v případě nedodržení písemné formy možné hovořit o neplatnosti takového úkonu<sup>29</sup>. Neplatnost je dovozována teprve od novelizace zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012, která do ustanovení § 50 ZPr zavedla nový odstavec 5, a to ve znění „*Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné*“<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. vydání. C.H.Beck. Praha 2010. s. 231.

<sup>30</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. s. 298.

Novelizace zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 přinesla v otázce doručování výpovědi ještě jednu, poměrně zásadní, změnu, která vyplývá z důvodové zprávy k návrhu zákona č. 365/2011 Sb. Jedná se o to, že na výpověď, která nebyla doručena adresátovi, se hledí, jakoby vůbec neexistovala. Účinky výpovědi tak vůbec nenastanou a pracovní poměr dále trvá. Naproti tomu za právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 se zastával právní názor, že nedoručení výpovědi nezakládá její neexistenci, nýbrž pouze její neplatnost<sup>31</sup>.

#### **4.5. Zákaz výpovědi v ochranné době**

Základním účelem ochranné doby je ochrana zaměstnance, který se ocitl v těžké životní situaci, která tomuto zaměstnanci znemožňuje, aby si hledal novou práci v případě skončení stávajícího pracovního poměru. Tato ochrana se týká všech zaměstnanců, tedy nehledě na pracovní pozici či délku stávajícího pracovního poměru. S ohledem na ustanovení § 53 ZPr se za ochrannou dobu považují následující životní situace:

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

---

<sup>31</sup> Viz BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. s. 298.

b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,

c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,

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

Vzhledem k ustanovením § 53 a 54 ZPr o ochranné době zaměstnance, nesmí v této době zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, jinak by se jednalo o neplatný pracovněprávní úkon, a to i za předpokladu, že by byly jinak pro výpověď danou zaměstnavatelem splněny všechny standardní podmínky. Zda byla výpověď zaměstnanci dána v ochranné době, či nikoliv, se posuzuje podle okamžiku, kdy byla výpověď zaměstnanci doručena. Výpověď podaná zaměstnavatelem v ochranné době je stižena neplatností také v případě, kdy se zaměstnavatel hájí tím, že výpovědní doba skončí teprve po vypršení ochranné doby. Pokud zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď, aniž by věděl, že tento zaměstnanec je v ochranné době, je taková výpověď rovněž neplatná, neboť ochranné účinky ochranné doby trvají bez ohledu na povědomí zaměstnavatele o tom, že zaměstnanec je v ochranné době. Ochranná doba se však vztahuje výhradně na skončení pracovního poměru výpovědí a nemá relevanci při skončení pracovního poměru jinými

způsoby. Ochranná doba rovněž nemá vliv na skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou při vypršení této doby.

Na základě ustanovení o ochranné době může dojít ke stavení běhu výpovědní doby, neboť pokud je dána výpověď před počátkem běhu ochranné doby a výpovědní lhůta by skončila již za trvání ochranné doby, pak se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává. Takto podaná výpověď je tedy platná, avšak ke skončení pracovního poměru dojde až uplynutím celé výpovědní doby po skončení ochranné doby.

Ustanovení § 54 ZPr však výše popsanou tvrdost ustanovení o ochranné době vůči zaměstnavateli zmírňuje zakotvením výjimek z ustanovení § 53 ZPr. Ustanovení o ochranné době se tedy nepoužijí na taxativně uvedené případy, např. v případě organizačních změn, kdy se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část.



## 5. Výpověď daná zaměstnavatelem – výpovědní důvody

### 5.1. Úvodní nástin výpovědních důvodů

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů stanovených zákoníkem práce v ustanovení § 52, které zní následovně:

*„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:*

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,*
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,*
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného*

*správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,*

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

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

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

Výše uvedené výpovědní důvody jsou pro zaměstnavatele stanoveny kogentně, a tudíž není možné takto vymezené výpovědní důvody nijak rozšiřovat. Zaměstnanci nelze dát výpověď z jiného důvodu, než který je výslovně uveden v ustanovení § 52 ZPr. Výpověď podaná z jiného důvodu, než uvedeného ve výčtu § 52 ZPr by byla považována za neplatnou. Tento postoj se opírá o ustanovení § 50 odst. 2 ZPr, které uvádí, že „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52“. Další

významné pravidlo vyplývá z dikce § 50 odst. 4 ZPr, a sice, že v případě, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, musí zaměstnavatel důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby tento důvod nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi pak nesmí být dodatečně měněn.

Přestože ustanovení § 52 ZPr výslovně hovoří o osmi taxativně vymezených výpovědních důvodech, jsou mezi těmito důvody spatřovány jisté obsahové spojitosti, na jejichž základě se v praxi hovoří o pěti skupinách výpovědních důvodů:

- 1) Důvody spočívající v organizačních změnách u zaměstnavatele (§ 52 písm. a), b), c)).

Organizační změny jsou velmi flexibilním výpovědním důvodem, a to vzhledem k širokému výčtu okolností, které lze za organizační změny označit. Patří sem tedy celá řada okolností, které mají nějaký podstatnější vliv na fungování zaměstnavatele nebo na jeho výkon s podnikáním souvisejících činností, které se týkají zaměstnávání zaměstnanců v rámci pracovního poměru. Vzhledem k širokému zaměření tohoto výpovědního důvodu nemusí pokaždé nutně jít o změny výlučně organizační v pravém slova smyslu, nýbrž také o změny charakteru technologického či ekonomického.

Zaměstnavateli je tímto umožněno regulovat počet a strukturu zaměstnanců v závislosti na jeho aktuálních potřebách. Organizační změny v těchto případech mají za následek skutečnost, že zaměstnavatel některé stávající zaměstnance jednoduše nevyužije, čili pro ně nemá práci, kterou by jim mohl přidělit v souladu s pracovní smlouvou. Takový zaměstnanec se pak pro zaměstnavatele stává nadbytečným.

Předpokladem aplikace výpovědi na základě některého ustanovení zákoníku práce se základem v organizačních důvodech však zůstává, že mezi rozhodnutím zaměstnavatele o

organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance musí existovat kauzální nexus. Není přitom nijak stanovena forma rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, přičemž zaměstnavatel nemá ani povinnost své rozhodnutí o organizační změně nějakým způsobem uveřejnit. Postačí obeznámení pouze dotčeného zaměstnance.

2) Důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví (§ 52 písm. d), e)).

Je logické a obecně platí, že zaměstnanec může vykonávat určitou práci pouze v případě, umožňuje-li mu výkon takové práce jeho zdravotní stav. V opačném případě není zaměstnanec schopen řádně vykonávat práci.

V rámci uplatnění výpovědního důvodu kvůli zdravotnímu stavu zaměstnance se vyžaduje, aby zaměstnavatel měl závěr, že zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci, podložen odborným posudkem příslušného orgánu. Tímto orgánem bude zpravidla poskytovatel pracovnělékařských služeb, který k tomuto účelu vydá lékařský posudek. Tento postup je doporučován zejména s ohledem na zaměstnavatelovo postavení v případě následných pracovněprávních sporů. Lékařské posudky, stejně jako případná rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, jsou totiž pro zaměstnance i zaměstnavatele hodnoceny pouze jako doporučení<sup>32</sup>, a tudíž lze skutečný stav zjišťovat také v následném soudním řízení o určení neplatnosti skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu zdravotního stavu. Na druhou stranu ovšem pro zaměstnavatele nepředstavuje absence lékařského posudku při podání výpovědi automatickou neplatnost takového pracovněprávního úkonu. Ukáže-li se u

---

<sup>32</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. s. 321.

soudu v rámci dokazování (zpravidla za použití znaleckých posudků), že i přes takovou absenci lékařského posudku byla výpověď dána zaměstnavatelem oprávněně, bude výpověď shledána platnou.

Zaměstnanec se stává zdravotně nezpůsobilým k výkonu dosavadní práce také v případě, dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Nejvyšší přípustná expozice je na vybraných pracovištích předepsána krajskými hygienickými stanicemi, jakožto orgány ochrany veřejného zdraví.

3) Důvody týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru (§ 52 písm. f)).

Zaměstnanec nemůže řádně vykonávat své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, pokud nesplňuje veškeré nutné předpoklady a požadavky. Předpoklady jsou zpravidla stanoveny právními předpisy. V praxi se většinou jedná o dosažení určitého vzdělání, věku, tělesné a duševní způsobilosti, a dále různá osvědčení o dosažení stanoveného stupně odborné kvalifikace. Pokud u zaměstnance takové předpoklady chybí, nemůže takový zaměstnanec zaměstnavateli poskytnout práci s osvědčením odborné kvality.

Z hlediska postupu zaměstnavatele, a to zejména s ohledem na aspekt skončení pracovního poměru, je třeba předpoklady kladené na zaměstnance dělit, a to z hlediska dikce zákona na obligatorní a fakultativní. Obligatorní předpoklady mají takovou váhu, že při jejich nenaplnění není možné, aby pracovní poměr trval. Naproti tomu nesplnění fakultativních předpokladů lze zaměstnanci ze strany zaměstnavatele odpustit, přičemž však zaměstnavatelé většinou stanoví určité podmínky této úlevy, jako např. doplnění odborné kvalifikace. Výpověď

z důvodu nesplnění předpokladů lze pak dát, pokud zaměstnanec nedodrží podmínky, za nichž mu zaměstnavatel odpustil nenaplnění fakultativních předpokladů.

Požadavky se na rozdíl od předpokladů vyznačují tím, že si je stanoví zaměstnavatel sám, a to dle jeho potřeb a individuálních okolností. Druhá část ustanovení § 52 písm. h) ZPr stanoví, že *„spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil“*.

V tomto ohledu je třeba neuspokojivost pracovních výsledků hodnotit dle konkrétní práce zaměstnance. Nejedná se o obecné hledisko, jak je tomu u první části předmětného ustanovení, nýbrž o jednotlivé individuální požadavky zaměstnavatele, u kterých lze předpokládat, že bez jejich řádného plnění daným zaměstnancem nemůže mít zaměstnavatel zájem na výkonu práce tímto zaměstnancem, neboť takto není práce odvedena dle oprávněných požadavků zaměstnavatele.

4) Důvody spočívající v jednání zaměstnance při plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru (§ 52 písm. g)).

Předmětné ustanovení zákoníku práce je v praxi velmi často používáno. Jedná se o výpovědní důvody, které jsou založeny na nežádoucím jednání zaměstnance, jakožto na společném skutkovém základu. V rámci daného ustanovení jsou rozlišovány tři hlavní skutkové podstaty porušení povinností zaměstnance. Jedná se o skutečnost, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, dále že zaměstnanec porušil povinnosti závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, a nakonec, že se zaměstnanec dopustil méně

závažného, ovšem soustavného porušování pracovních povinností.

Z výše uvedeného je patrné, že při podání výpovědi ze strany zaměstnavatele z některého důvodu dle § 52 písm. g) je nejprve třeba porušení povinností zaměstnancem důkladně prozkoumat a následně skutek správně zařadit pod některou z uvedených skutkových podstat.

Jelikož je ustanovení § 52 písm. g) založeno na dosti neurčitých právních pojmech, které nejsou zákonem blíže definovány (např. porušení povinností zvlášť hrubým způsobem), nezbyvá, než v pochybnostech nahlédnout zejména do ustálené judikatury českých soudů. Ta nám v těchto případech poslouží jako významné vodítko, avšak vždy je třeba mít na paměti, že opodstatněnost (či neopodstatněnost) výpovědi může vyslovit pouze soud, a to na základě posouzení všech relevantních okolností daného případu.

5) Důvody spočívající v nedodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (§ 52 písm. h)).

Daný výpovědní důvod se v zákoníku práce objevil v rámci novelizace s účinností od 1. 1. 2012. Došlo tím k provázanosti zákoníku práce se zákonem o nemocenském pojištění, přičemž zákoníku práce byla částečně svěřena úprava některých práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce ve smyslu zákona o nemocenském pojištění.

Jednotlivé povinnosti zaměstnanců jsou specifikovány v ustanovení § 301a ZPr, přičemž nedodržení těchto povinností má za následek možnost výpovědi zaměstnance z pracovního poměru dle § 52 odst. h) ZPr.

Z praktického hlediska je předmětné ustanovení poměrně problematické, a to především z důvodu neurčitosti výrazu „zvlášť hrubým způsobem“. Zákon tento neurčitý právní pojem blíže nedefinuje, a tudíž je přenecháno teprve judikatorní praxi, aby tento pojem blíže vymežila. Jelikož nemá právní relevanci, zda konkrétní porušení povinnosti zaměstnance jako porušení „zvlášť hrubým způsobem“ spatřuje zaměstnavatel, je tato judikatura nikoliv jen žádoucí, ale dokonce nezbytná, aby se z ustanovení § 52 odst. h) ZPr nestalo tzv. mrtvé ustanovení, čili ustanovení bez možnosti praktické aplikace.

## **5.2. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. a) ZPr)**

*„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:*

*a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část“*

Skutková podstata výpovědi z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části patří do oblasti výpovědních důvodů na základě tzv. „organizačních změn“.

Tento výpovědní důvod může uplatnit zaměstnavatel, a to jak právnická, tak i fyzická osoba, přičemž se na něj nevztahuje ustanovení § 53 ZPr o zákazu výpovědi. Zrušením zaměstnavatele je zejména třeba rozumět zánik zaměstnavatele, jakožto právního subjektu, a to bez jakýchkoliv subjektů následnických. Je totiž zcela logické, že pracovní poměr musí skončit, pokud tu není takového subjektu, který by zaměstnance mohl nadále zaměstnávat.



Ustanovení § 52 písm. a) bývá často kritizováno z toho důvodu, že nerozlišuje mezi zaměstnavatelem – právnickou osobou a zaměstnavatelem – osobou fyzickou. Termín „ruší“ je tak pro použití předmětného ustanovení v případě zaměstnavatelů – fyzických osob poměrně nešťastné, neboť fyzické osoby se zpravidla neruší jako takové, ale ruší se pouze jejich statut zaměstnavatele. I přes výše uvedené je třeba uzavřít, že dané ustanovení se přesto použije také na zaměstnavatele – fyzické osoby. Obecně platí, že výpovědní důvod dle § 52 písm. a) je možné použít tehdy, pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnanci, z důvodu svého zrušení, nadále přidělovat práci v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou.

Předmětný výpovědní důvod lze aplikovat také v situaci, kdy dochází ke zrušení jen části zaměstnavatele. Definice pojmu „část zaměstnavatele“ v praxi přináší další otázky. Především se jedná o takové případy, kdy zaměstnavatel ruší svou dílnu, pobočku či jinou organizační složku, která je schopna vykonávat činnost poměrně samostatně, přičemž k takové činnosti má vyhrazeny své vlastní prostředky, jakož i zaměstnance. Na pojem „část zaměstnavatele“ nahlíží podobně také judikatura, přičemž k uvedenému se vyslovil například Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku sp. zn. 2 Cdon 1053/96 ze dne 6. 5. 1997, když k pojmu „část organizace“ podle zákoníku práce vynesl následující právní větu:

*„Částí organizace se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v*

*organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník.“.*

Výpověď je pak možné dát pouze takovému zaměstnanci, který vykonává pracovní činnost v části, která se ruší, přičemž na základě toho není možné tomuto zaměstnanci nadále přidělovat práci v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou. Výše uvedené je však ze strany zaměstnavatele možné použít, a následně tedy zaměstnanci dát výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) ZPr pouze v případě, kdy opravdu dochází ke zrušení takového zaměstnavatele nebo jeho části. Pod pojmem „zrušení“ pak musíme chápat takové organizační opatření zaměstnavatele, které má za následek úplné zastavení aktivit zaměstnavatele. Výpovědní důvod dle § 52 písm. a) ZPr tedy nelze použít např. v případě takových organizačních opatření, kterými se podstatně omezují výrobní činnosti zaměstnavatele, aniž by došlo k jejich úplnému zastavení. Předmětnou otázkou se zabýval i Nejvyšší soud České republiky v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 191/2009 ze dne 23. 2. 2010, přičemž k otázce výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části Nejvyšší soud vynesl právní větu:

*„Organizační opatření, jímž (jimiž) zaměstnavatel sleduje omezení svých výrobních nebo jiných činností, aniž by došlo k úplnému zastavení těchto aktivit, není zrušením zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) zák. práce.“.*

Jak bylo naznačeno výše, i pokud by došlo ke zrušení části zaměstnavatele, je zaměstnavatel v určitých případech nadále povinen přidělovat zaměstnanci práci. Tímto případem bude zejména skutečnost, že zaměstnavatel má v místě zrušené části další část, jejíž existence není organizačními změnami nikterak dotčena, přičemž v této části se nachází taková pracovní pozice, v rámci níž může zaměstnanci přidělovat práci.

Z tohoto postupu, který byl potvrzen i judikatorně, lze spatřovat tendenci ochrany zaměstnanců, kteří mohou být dotčeni organizačními změnami spojenými s přemístěním nebo zrušením zaměstnavatele nebo jeho části. Na výpověď z předmětného výpovědního důvodu by proto měl zaměstnavatel nahlížet až jako na „*ultima ratio*“. Výše bylo uvedeno, že se s tímto názorem ztotožňuje také judikatura. V tomto směru lze odkázat na rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 2 Cdon 727/96 ze dne 3. 6. 1997, v němž se tento soud k problematice zrušení části zaměstnavatele vyjádřil následující právní větou:

*„Z důvodu zrušení části zaměstnavatele může zaměstnavatel dát podle § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce výpověď z pracovního poměru jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali (kteří konali práci ve zrušené části zaměstnavatele).“*

### **5.3. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. b) ZPr)**

*„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:*

*b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část“*

Skutková podstata výpovědi z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části patří do oblasti výpovědních důvodů na základě tzv. „organizačních změn“.

Zaměstnavatel se přemísťuje zpravidla tehdy, pokud začne zaměstnavatel, jakožto právnická či fyzická osoba, vykonávat

své činnosti, pro jejichž výkon zaměstnává své zaměstnance, úplně nebo alespoň částečně na jiném místě, než na kterém působil doposud. Výpověď z důvodu § 52 písm. b) ZPr ze strany zaměstnavatele uplatnit nelze v případě, kdy nové místo, kam zaměstnavatel přesouvá svou činnost, koresponduje s místem výkonu práce uvedeným v pracovní smlouvě. Důvod výpovědi dle § 52 písm. b) ZPr je legitimní v takovém případě, kdy zaměstnavatel přesouvá svou činnost na jiné místo, než jaké má zaměstnanec uvedeno v pracovní smlouvě, a zároveň zaměstnavatel nemá možnost přidělit zaměstnanci práci v tomto novém místě.

Autor zastává názor, že za přemístění zaměstnavatele, ve smyslu ustanovení § 52 písm. b) ZPr, nelze vždy považovat změnu sídla zaměstnavatele – právnické osoby nebo změnu místa podnikání zaměstnavatele – fyzické osoby. Tento názor autor zastává s ohledem na rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 730/2000 ze dne 26. 3. 2001, v němž bylo soudem vyřčeno, že:

*„Jestliže je v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, je možno za přemístění zaměstnavatele (nebo jeho části) ve smyslu zák. práce pokládat změnu jeho sídla.“.*

Z výše uvedeného vyplývá, že při posuzování přemístění zaměstnavatele s ohledem na změnu sídla, záleží vždy na konkrétních okolnostech, zejména na znění pracovní smlouvy a jejího ustanovení vymežujícího místo výkonu práce. Místo výkonu práce dle pracovní smlouvy, resp. jeho změna, bude klíčové pro úsudek zaměstnavatele, zda je tu otevřena možnost podání výpovědi dle § 52 písm. b) ZPr. Pokud je v pracovní smlouvě vyznačeno místo výkonu práce konkrétním geografickým označením, neměla by mít změna sídla zaměstnavatele dopad na změnu místa, kde dochází k výkonu

předmětné práce ze strany zaměstnance. Pokud však bude v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele (viz uvedený judikát), bude za přemístění zaměstnavatele možné považovat i změnu jeho sídla.

S přemístěním části zaměstnavatele se budeme setkávat zejména u větších zaměstnavatelů, kteří jsou dále organizačně členěni, přičemž disponují např. organizačními složkami. Pro možnost uplatnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) ZPr pak postačí, pokud zaměstnanec pracoval v té části zaměstnavatele, které se dotýká organizační změna, která má za následek přemístění této části zaměstnavatele. V ostatním platí obdobně to, co bylo uvedeno výše, tedy zejména že nové místo činnosti zaměstnavatele nekoresponduje s místem výkonu práce dle pracovní smlouvy, a dále že zaměstnavatel nemá možnost přidělit zaměstnanci práci v novém místě.

Pro naplnění výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. b) ZPr tedy není až tak rozhodující druh práce, nýbrž místo výkonu práce, a to dle pracovní smlouvy. Zaměstnavatel z tohoto důvodu může dát zaměstnanci výpověď i přesto, že přemístění zaměstnavatele neovlivnilo druh vykonávané práce dle pracovní smlouvy, ale vlivem přemístění zaměstnavatele došlo ke změně místa výkonu práce do takové míry, že takové nové místo výkonu práce již neladí s místem výkonu práce dle pracovní smlouvy. K tomuto se opět vyjádřil Nejvyšší soud České republiky, a to v usnesení sp. zn. 21 Cdo 2710/2006 ze dne 10. 7. 2007:

*„Důvodem výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. b) zák. práce<sup>33</sup> je situace, kdy zaměstnavatel nemůže dostát své povinnosti přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě, a*

---

<sup>33</sup> Pozn.: Ustanovení § 46 odst. 1 písm. b) tehdejšího zákoníku práce č. 65/1965 Sb. odpovídá dnešnímu ustanovení § 52 písm. b) stávajícího zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

*to právě a jen z důvodu, že se přemístil jinam (do místa, kde zaměstnanec není povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci), popř. se do jiného místa přemístila část zaměstnavatele, v níž zaměstnanec dosud konal práci. Z hlediska splnění předpokladů výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. b) zák. práce proto není významné, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat druh práce podle pracovní smlouvy, nýbrž rozhodující je to, že tak nemůže činit ve sjednaném místě výkonu práce.“.*

#### **5.4. Nadbytečnost zaměstnance (§52 písm. c) ZPr)**

*„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:*

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

Skutková podstata výpovědi na základě nadbytečnosti zaměstnance patří do oblasti výpovědních důvodů na základě tzv. „organizačních změn“.

Na rozdíl od výpovědních důvodů na základě organizačních změn uvedených výše má výpovědní důvod opírající se o nadbytečnost zaměstnance jisté specifikum v tom smyslu, že zaměstnavatel předmětnou organizační změnou nepozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci i nadále, a to v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou. Zaměstnavateli je i přesto umožněno dát zaměstnanci výpověď, pokud se zaměstnanec vlivem předmětné změny stal nadbytečný, přičemž

i když by mu dle pracovní smlouvy zaměstnavatel práci z objektivního pohledu přidělovat mohl, tak v dané situaci takové přidělování práce od zaměstnavatele nelze spravedlivě požadovat, neboť zaměstnavatel vlivem organizační změny nadále již nedisponuje takovým objemem či povahou potřebné práce, aby zaměstnance efektivně využil. Při formulaci každé výpovědi, tedy i výpovědi dle ustanovení § 52 písm. c) ZPr, by si měl zaměstnavatel dát pozor, aby tato výpověď byla formulována dostatečně určitě, a dále aby bylo jasně patrné, že se jedná o použití pouze daného výpovědního důvodu. Zaměstnavatelé totiž v případě výpovědi z organizačních důvodů často používají delší a většinou možná až příliš detailní textaci související s popisem skutkového stavu, který zapříčinil užití výpovědi z organizačních důvodů. Uvedeným problémem se poměrně nedávno zabýval Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1138/2011 ze dne 29. 5. 2012. V předmětném judikátu Nejvyšší soud vynesl k problematice nadbytečnosti zaměstnance v důsledku organizační změny, jakožto důvodu výpovědi, následující právní větu:

*„Ustanovení § 52 písm. c) zák. práce obsahuje jediný zákonný důvod výpovědi, jímž je nadbytečnost zaměstnance v důsledku (jakékoliv) organizační změny; okolnost, že uvedené ustanovení blíže charakterizuje povahu přijatého organizačního opatření, popřípadě uvádí jeho hospodářský účel (kauzu), neznamena, že obsahuje více zákonných důvodů, které mohou být podkladem výpovědi.“*

Na obsahu výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. c) ZPr můžeme zřetelně spatřovat tzv. regulační funkci tohoto ustanovení, kdy je zaměstnavateli dána možnost, aby reguloval počet a kvalitativní strukturu svých zaměstnanců tak, aby to korespondovalo s jeho zájmy a bylo mu umožněno maximalizovat efektivitu výroby či služeb. Tento účel

výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. c) ZPr vyplývá mj. z rozhodovací praxe českých soudů, kdy je shledána neplatnou výpověď opírající se o předmětný výpovědní důvod, pokud ve skutečnosti nebylo rozhodnutím zaměstnavatele směřováno ke snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení v tom směru, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Uvedený závěr se shoduje s názorem vyjádřeným Nejvyšším soudem České republiky v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 ze dne 27. 4. 2004, který se vztahuje k výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance:

*„Výpověď z pracovního poměru, kterou dal zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce<sup>34</sup>, je neplatná, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.“*

V praxi často dochází k situaci, kdy se vlivem organizační změny stalo nadbytečnými větší množství zaměstnanců, a to z okruhu širokého množství zaměstnanců se stejnými kvalitativními vlastnostmi. V takovém případě je třeba

---

<sup>34</sup> Pozn.: Ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) tehdejšího zákoníku práce č. 65/1965 Sb. odpovídá dnešnímu ustanovení § 52 písm. c) stávajícího zákoníku práce č. 262/2006 Sb.



provést výběr zaměstnanců, kteří budou propuštěni na základě výpovědi dle ustanovení § 52 písm. c) ZPr, přičemž se připouští, aby tento výběr provedl sám zaměstnavatel, a to na základě svého vlastního úsudku. Zaměstnavatel se samozřejmě i v této situaci musí držet určitých zásad, zejména zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jinak však panuje právní názor, že soud není příslušný k přezkoumání otázky oprávněnosti výběru konkrétního zaměstnance jako nadbytečného za situace, kdy zaměstnavatel měl na základě organizačních změn možnost výběru. Zaměstnavatel tedy může za této situace sám určit, který zaměstnanec bude propuštěn z titulu nadbytečnosti, a který zaměstnanec u zaměstnavatele naopak nadále v pracovním poměru zůstane.

Oprávnění zaměstnavatele však samozřejmě nejsou neomezená. Také v tomto případě výpovědi z důvodu organizačních změn se vyžaduje, aby mezi organizačními změnami přijatými zaměstnavatelem a nadbytečností zaměstnance byla příčinná souvislost. Zaměstnavatel tedy nemůže zaměstnance propustit kdykoliv s odkazem na organizační změny, nýbrž pouze v případě, že skutečně přijaté organizační změny na straně zaměstnavatele byly takového rázu, že se jimi zaměstnanec stal nadbytečným. Výpověď zaměstnanci nelze dát také v případě, kdy lze reagovat na tento dopad organizační změny i jinak, příp. pokud se organizační změna přímo nedotýká práce vykonávané zaměstnancem. Z výše uvedeného je opět možné shrnout, že výpověď by také v tomto případě měla být chápána jako možnost, kterou zákon připouští jako „*ultima ratio*“, a tedy pokud je zde možnost organizační změny ustát i bez propouštění zaměstnanců, nemělo by k takovému propouštění docházet. V této souvislosti je třeba poukázat na smysl a účel ustanovení § 52 písm. c) ZPr, a sice že zaměstnavateli je dána možnost dát výpověď zaměstnanci v případě, kdy naopak neumožnění podání takové výpovědi,

kteřá je zapřičiněna organizačními změnami, by na zaměstnavatele působilo velmi tíživě a bránilo by efektivnímu výkonu jeho podnikatelské činnosti.

Nadbytečnost zaměstnance nemusí nutně spočívat v přijetí organizační změny, na základě které dochází k redukci počtu zaměstnanců. Je tedy možné tento výpovědní důvod použít i v situaci, kdy se množství zaměstnanců zachovává, ba dokonce i v situaci, kdy se naopak nabírají nové pracovní síly. Záleží totiž také na kvalitativní stránce zaměstnance, kterému byla dána výpověď. Taková výpověď je o ustanovení § 52 písm. c) ZPr opřena legitimně, pokud zaměstnavatel přijal takovou organizační změnu, kterou sleduje zvýšení průměrné odborné kvalifikace svých zaměstnanců, přičemž propouštěný zaměstnanec svým profesním profilem do tohoto rámce nezapadá.

Naproti výše uvedenému se v praxi někdy můžeme setkat s postupem, kdy zaměstnavatel dá výpověď pro nadbytečnost, přičemž na takto uvolněné místo vzápětí přijme jiného zaměstnance se stejnou kvalifikací a odborným vybavením. K tomuto jevu se vyjádřil Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1770/2001 ze dne 2. 7. 2002, když stanovil, že *„skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným“*.

Zaměstnavatel by si při aplikaci výpovědi dle ustanovení § 52 písm. c) ZPr měl dále dávat pozor na časovou souslednost organizačních změn a podání výpovědi. V okamžiku, kdy je

dána výpověď, by už mělo dojít k přijetí organizační změny, o kterou je výpověď opřena. Není třeba, aby rozhodnutí o organizační změně bylo již realizováno, ale je třeba, aby o této organizační změně bylo již rozhodnuto. Časová návaznost výpovědi, resp. okamžik uplynutí výpovědní doby, musí být tedy prokazatelně související s přijatou organizační změnou, resp. s okamžikem nabytí její účinnosti.

### **5.5. Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice (§ 52 písm. d) ZPr)**

*„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:*

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

Při aplikaci výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. d) ZPr je třeba nejprve se seznámit s některými pojmy, se kterými předmětné ustanovení pracuje. Definici těchto pojmů nalezneme zejména v příslušných ustanoveních Části čtrnácté „Přechodná a závěrečná ustanovení“ zákoníku práce. Pracovní úraz je přesto poměrně široký pojem, přičemž může být chápán odlišně v běžné praxi, než jak s tímto pojmem počítá zákoník

práce. Zákoník práce pod pojmem „pracovní úraz“ rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním<sup>35</sup>.

Pojem „nemoci z povolání“ je pak třeba vykládat v souladu se zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, přičemž tento předpis ve svém ustanovení § 11 odst. 1 uvádí, že nemocemi z povolání se rozumí nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických faktorů nebo jiných škodlivých faktorů souvisejících s prací, pokud je uvedena v seznamu nemocí z povolání uvedeném v příloze č. 1 k předmětnému zákonu a pokud vznikla za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká, a dosáhla klinického stupně závažnosti, který je jako nemoc z povolání uznáván.

Dalším pojmem důležitým pro aplikaci tohoto výpovědního důvodu je „ohrožení nemocí z povolání“. Jedná se o takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání<sup>36</sup>.

Nejvyšší přípustná expozice přichází v úvahu u zaměstnanců, kteří jsou, s přihlédnutím k povaze jimi vykonávané práce, vystaveni nepříznivým vlivům (např. hluk, prach, ionizující záření, atd.). Zaměstnanec, který je v rámci výkonu pracovní činnosti vystaven těmto negativním vlivům musí být speciálně chráněn, aby u něho nedošlo k onemocnění

---

<sup>35</sup> Viz ustanovení § 380 odst. 1 ZPr.

<sup>36</sup> Viz ustanovení § 347 odst. 1 ZPr.

profesního původu. Ochrana tedy spočívá zpravidla ve stanovení maximálního počtu směn, přičemž v případě dosažení takového počtu odpracovaných směn nesmí zaměstnanec nadále vykonávat dosavadní práci a musí být převeden, a to jestliže by nebylo možné nepříznivé vlivy odstranit, a současně by setrvání na stejné pozici a za stejných podmínek vedlo k vysokému nebezpečí onemocnění nemocí z povolání. Pokud není převedení zaměstnance na jinou práci možné, je dosažení nejvyšší přípustné expozice výpovědním důvodem dle § 52 písm. d) ZPr.

Skutečnost, že zaměstnanec trpí nemocí z povolání nebo že u něho hrozí nemoc z povolání, se zjistí na základě lékařského posudku. Tento lékařský posudek vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb z oboru pracovního lékařství, přičemž takový subjekt musí disponovat povolením k uznávání nemocí z povolání, jež uděluje Ministerstvo zdravotnictví ČR. Další otázka pak souvisí s posouzením, zda je zaměstnanec přes zjištěnou nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, dále schopen konat dosavadní práci. Takové posouzení přísluší opět poskytovateli pracovnělékařských služeb, který je zaměstnancům k dispozici na základě smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb. Skutečnost, zda je zaměstnanec i přes zjištěnou nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání dále schopen konat dosavadní práci, je důležitá pro zaměstnavatele, aby mohl vyhodnotit aplikaci výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. d) ZPr. Konečné rozhodnutí je však v rukou zaměstnavatele, který se nemusí lékařského posudku striktně držet. Tímto problémem se v minulosti poměrně důsledně zabývala rozhodovací praxe českých soudů, přičemž svůj právní názor na tuto problematiku judikoval dokonce i Ústavní soud ČR. Jak vyplývá např. z nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23. 9. 2008, samotný lékařský posudek, vydaný poskytovatelem

pracovnílékařských služeb, je jen odborným „dobrozdáním“ o naplnění hypotézy uvedené v zákoníku práce. Stejně jako lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnílékařských služeb, je pouhým nezávazným „dobrozdáním“ také rozhodnutí správního orgánu, oprávněného lékařský posudek, vydaný poskytovatelem pracovnílékařských služeb, přezkoumávat<sup>37</sup>. Uvedený náhled na váhu a účel lékařských posudků totiž pramení ze skutečnosti, že z pracovněprávních předpisů plyne povinnost zaměstnavatele chránit při práci zdraví svých zaměstnanců. Ústavně garantované právo na ochranu zdraví je tedy v pracovněprávních vztazích zajištěno prostřednictvím povinností uložených danému zaměstnavateli (je povinen nezaměstnávat zdravotně nezpůsobilé zaměstnance či převést na jinou práci toho, kdo způsobilost konat dosavadní práci dlouhodobě ztratil), který také nese odpovědnost za jejich splnění.

Posuzující lékař je postaven pouze do úlohy odborníka, bez jehož odborného poradenství by pro zaměstnavatele nebylo možné získat odbornou stránku náhledu na otázky ochrany zdraví při práci. Takové dobrozdání lékaře je tedy pro zaměstnavatele, který hodlá dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. d) ZPr, jakýmsi důkazem, že postupoval na základě konzultace s odborníkem a nejedná se ze strany zaměstnavatele pouze o nepodložený „výmysl“. Pokud však zaměstnavatel nebude natolik důsledný a nenechá si pro účely aplikace výpovědi dle § 52 písm. d) ZPr zpracovat ani takový lékařský posudek, přesto se dle doktríny<sup>38</sup> nebude jednat o neplatnou výpověď. Přesto by však autor této práce, z opatrnosti,

---

<sup>37</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. s. 320.

<sup>38</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. s. 321.

zaměstnavateli doporučil, aby si před podáním výpovědi dle § 52 písm. d) ZPr, nechal lékařský posudek vypracovat.

Zároveň by bylo ideální, avšak ne vždy reálné, aby lékařský posudek obsahoval příčinu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance. Příčina vzniku zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance má totiž význam pro zvážení, zda je v daném případě namístě dát výpověď opřenou o ustanovení § 52 písm. d) ZPr, nebo výpověď dle § 52 písm. e) ZPr (viz dále). Výpověď dle § 52 písm. e) se vztahuje na jiné důvody vzniku pracovní nezpůsobilosti, než uvádí § 52 písm. d) ZPr. Z lékařských posudků není vždy jednoznačně (bez dalšího) patrné, zda u zaměstnance zjištěná zdravotní nezpůsobilost k dalšímu výkonu dosavadní práce zakládá důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) ZPr, nebo zda je výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. e) ZPr. Proto by bylo dobré, aby údaje, uvedené v lékařském posudku, byly pro tyto účely co možná nejvíce specifikovány, neboť v případě soudního sporu bude zřejmé, jak se ke zdravotnímu stavu zaměstnance stavěl posuzující lékař, než mu byla ze strany zaměstnavatele dána výpověď. Tímto bude samozřejmě zaměstnavatel v lepším postavení, protože bude moci bez pochyb doložit, že se při svém počínání opíral také o tento lékařský posudek, a proto se rozhodl dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. d) ZPr, a nikoliv z důvodu dle § 52 písm. e) ZPr. Pokud v lékařském posudku nebude uvedeno, proč zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, bude třeba zkoumat, co bylo skutečnou příčinou ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance. K uvedenému se nedávno vyjádřil Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 492/2012 Sb. ze dne 18. 1. 2013, když k problematice zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce uvádí: *„Ze skutečnosti, že v lékařském posudku nejsou jako příčina toho, proč zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní*

*práce, uvedeny pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nelze bez dalšího dovozovat, že zaměstnanec pozbyl tuto zdravotní způsobilost z jiných ("obecných") příčin; v takovém případě je třeba zabývat se tím, co je skutečnou (v lékařském posudku výslovně neuvedenou) příčinou ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance k dalšímu výkonu dosavadní práce.“.*

Vzhledem k výše uvedenému nazírání na lékařský posudek, bude konkrétní zdravotní stav zaměstnance ve vztahu k jeho způsobilosti konat dosavadní práci, často posuzován v rámci řízení o neplatnosti výpovědi ve smyslu § 72 ZPr, a to na základě poznatků, zjištěných zpravidla pomocí posudků znaleckých. Soud pak v rámci dokazování objasní zdravotní stav zaměstnance. V případě, kdy soud zjistí, že zdravotní stav zaměstnanci skutečně nedovoluje tomuto zaměstnanci nadále vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, bude výpověď dle § 52 písm. d) ZPr shledána platnou.

## **5.6. Dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci (§ 52 písm. e) ZPr)**

*„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:*

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



Tento výpovědní důvod, stejně jako výše popsaný výpovědní důvod dle § 52 písm. d) ZPr, spočívá ve zdravotním stavu či zdravotní způsobilosti zaměstnance, kdy takové okolnosti zaměstnanci zabraňují vykonávat pro zaměstnavatele dosavadní práci. Rozdíl oproti výpovědnímu důvodu dle § 52 písm. d) ZPr tkví v tom, že nepříznivý zdravotní stav či zdravotní způsobilost zaměstnance nebyly způsobeny pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, případně ohrožení nemocí z povolání. Tento stav musí navíc být dlouhodobějšího rázu. Při posuzování této doby nelze vycházet z ustanovení zákoníku práce, neboť takové ustanovení, které by tento neurčitý právní pojem vysvětlovalo, zákoník práce nezná. Jelikož tedy zákoník práce neuvádí, jak vykládat pozbytí způsobilosti zaměstnance konat práci dlouhodobě, je třeba pro odpověď sáhnout do jiného právního předpisu, kterým v posuzovaném případě bude zejména zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. Tento zákon ve svém ustanovení § 3 uvádí definici některých pojmů, přičemž pod písmenem c) vykládá pojem „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ jako *„zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy trvá nebo má trvat déle než 1 rok, a který omezuje funkční schopnosti nutné pro zvládnutí základních životních potřeb“*. Z uvedeného vyplývá, že za dlouhodobou lze považovat nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci tehdy, má-li tato zdravotní nezpůsobilost trvat déle než jeden rok.

Za daných okolností, kdy je zaměstnanec pro zaměstnavatele, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, dlouhodobě pracovní nevyužitelný, je zaměstnavateli umožněno, aby dal takovému zaměstnanci výpověď, a to právě na základě výpovědního důvodu dle § 52 písm. e) ZPr. Stejně jako v případě výpovědi na základě výpovědního důvodu dle § 52 písm. d) ZPr, také v tomto případě bude hrát určitou úlohu lékařský posudek. Lékařský posudek je nově upraven zejména

v rámci ustanovení § 42 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách<sup>39</sup>. V konkrétním případě bude však vždy záležet na individuálních okolnostech, a to zejména s přihlédnutím k postoji zaměstnavatele, který bude muset své rozhodnutí, týkající se výpovědi zaměstnance, obhájit v rámci případného soudního sporu o určení neplatnosti výpovědi. Na lékařský posudek je totiž třeba nahlížet pouze jako na odborné dobrozdání, které však nezakládá žádnou povinnost zaměstnavatele, aby zaměstnance do budoucna nezaměstnával. Zaměstnavatel proto smí dát zaměstnanci výpověď dle § 52 odst. e) ZPr jen tehdy, pokud zaměstnanec opravdu pozbyl způsobilost nadále vykonávat práci. Pokud bude zaměstnavatel argumentovat lékařským posudkem, je v takové situaci třeba dodržet určité náležitosti lékařského posudku, a to formální i obsahové. K obsahu lékařského posudku pro účely výpovědi dle

---

<sup>39</sup> „1) Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu (dále jen „lékařský posudek“) vydává poskytovatel na žádost pacienta, který je posuzovanou osobou, nebo jiné k tomu oprávněné osoby po posouzení zdravotní způsobilosti, popřípadě zdravotního stavu posuzované osoby, posuzujícím lékařem, a to na základě zhodnocení

a) výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření (dále jen „lékařská prohlídka“),

b) výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost (dále jen „registrující poskytovatel“), je-li posuzovaná osoba u takového poskytovatele registrována, nebo jde-li o posuzovanou osobu, o jejímž zdravotním stavu je vedena zdravotnická dokumentace na území jiného státu, též na základě výpisu z této dokumentace, ke kterému je přiložen úředně ověřený překlad do českého jazyka; úředně ověřený překlad se nepředkládá k výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené ve slovenském jazyce; výpis ze zdravotnické dokumentace si může posuzující lékař vyžádat prostřednictvím posuzované osoby,

c) zdravotní náročnosti pro výkon práce, služby, povolání, vzdělávání, sportu, tělesné výchovy nebo jiné činnosti (dále jen „činnost“), pro které je osoba posuzována, a podmínek, za kterých je činnost vykonávána, nebo nároků činnosti na zdraví posuzované osoby.

2) Lékařský posudek vydává registrující poskytovatel posuzované osoby, pokud tento zákon nebo jiný právní předpis nestanoví jinak. Posuzujícím lékařem je lékař se způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktický lékař pro děti a dorost, pokud tento zákon nebo jiný právní předpis nestanoví jinak.“

ustanovení § 52 písm. e) ZPr se vyjádřil Nejvyšší soud ČR např. ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2785/2010 ze dne 4. 10. 2011. Nejvyšší soud ČR v uvedeném judikátu dovodil, že lékařský posudek je způsobilým předpokladem pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) ZPr jen, jestliže v něm bylo výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti vyjádřeno, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl způsobilost konat dále dosavadní práci dlouhodobě.

V otázce, zda je zaměstnavatel povinen nechat si vypracovat lékařský posudek, když hodlá dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. e) ZPr, v praxi panuje mírná nejistota. Autor této práce by se, z opatrnosti, přikláněl k té variantě, kdy si zaměstnavatel nechá lékařský posudek vypracovat. Tento závěr je třeba opírat v první řadě o samotné ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, v němž se s lékařským posudkem v rámci uplatnění tohoto výpovědního důvodu počítá, a dále s přihlédnutím k judikatuře a doktríně. V rámci judikatury českých soudů je totiž třeba poukázat na již zmiňovaný rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2785/2010 ze dne 4. 10. 2011, který uvádí: *„Dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance konat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dále dosavadní práci ovšem není důvodem pro výpověď sama o sobě, ale jen tehdy, byla-li zjištěna lékařským posudkem, který je platný nebo který byl potvrzen rozhodnutím příslušného správního úřadu [srov. zejména dikci ustanovení § 52 písm. e) zák. práce "pozbyl-li zaměstnanec... podle lékařského posudku... dlouhodobě konat dále dosavadní práci"]*. Dokud tedy nepříznivý zdravotní stav zaměstnance nebyl posouzen ve vydaném lékařském posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, nesmí zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, i kdyby zaměstnanec vskutku nebyl schopen vzhledem ke

*svému zdravotnímu stavu dlouhodobě konat dále dosavadní práci.*“ V rámci doktríny pak můžeme podobnou názorovou tendenci pozorovat také<sup>40</sup>.

Lékařský posudek posléze slouží jako podklad u soudu, správních úřadů a jiných příslušných orgánů, a to při posuzování, zda zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost dále konat dosavadní práci, a tudíž byl naplněn výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. e) ZPr. To však platí pouze za předpokladu, že lékařský posudek obsahuje veškeré nezbytné náležitosti, a dále pokud nevzniknou pochybnosti o správnosti jeho obsahu. V opačném případě, resp. pokud se z nějakého důvodu objeví pochybnost, bude třeba přezkoumat zdravotní stav zaměstnance, jakož i příčiny tohoto stavu. V této souvislosti bude třeba zahájit příslušné řízení, v rámci něhož se objasní, zda zaměstnanec, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci. Rozhodující úlohu pak bude mít dokazování, které bude probíhat zejména za použití znaleckých posudků.

Pro úplnost je třeba doplnit, že při výpovědi ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. e) ZPr, je rozhodující stav v době výpovědi. Je tedy rozhodující stav ke dni, v němž byla výpověď doručena zaměstnanci. Při zkoumání platnosti výpovědi se nepřihlíží k takovým změnám zdravotního stavu zaměstnance, k nimž došlo teprve po tomto okamžiku.

---

<sup>40</sup> Viz VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: Komentář k Zákoníku práce v systému ASPI. ASPI 2014.

## **5.7. Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce (§ 52 písm. f) ZPr)**

*„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:*

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

Obecně platí, že zaměstnanec může řádně plnit své závazky a povinnosti vyplývající z pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pouze v případě, kdy tento zaměstnanec splňuje veškeré předpoklady a požadavky související s výkonem práce. Pro případ, kdy zaměstnanec přestane splňovat požadované předpoklady či požadavky, má zaměstnavatel možnost dát takovému zaměstnanci výpověď, a to na základě výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. f) ZPr.

Pro bližší zkoumání tohoto výpovědního důvodu bude třeba oddělit „předpoklady“ na straně jedné, od „požadavků“ na straně druhé. Podrobnější vymezení bude provedeno v příslušné kapitole této práce, přičemž v tomto odstavci je vhodné nastínit alespoň základní rozdíl mezi těmito pojmy. Hlavní rozdíl spočívá v tom, že předpoklady pro výkon sjednané práce stanoví zejména zákon, případně jiné obecně závazné právní předpisy, kdežto požadavky na řádný výkon práce stanoví zaměstnavatel.

Výjimku z tohoto pravidla lze spatřovat v samotném ustanovení § 52 písm. f) ZPr, kdy zákonodárce předpokládá, že na straně zaměstnavatele bude vždy figurovat požadavek, aby zaměstnanec plnil své povinnosti, vyplývající z pracovního poměru, uspokojivě. Nesplňování tohoto požadavku bude tedy vždy důvodem pro aplikaci § 52 písm. f) ZPr. Tato přísnost je však zmírněna povinností zaměstnavatele, spočívající v předchozí písemné výzvě adresované zaměstnanci, aby v přiměřené době zaměstnanec vytýkané nenaplnění tohoto požadavku odstranil.

### **5.7.1. Nesplňování stanovených předpokladů**

V pracovněprávní praxi se můžeme setkat s různými druhy práce, přičemž každý z těchto druhů obnáší různé nároky na osobu, která práci vykonává (zaměstnanec). Předpoklady pro výkon určitého druhu práce stanoví zákon, případně jiné obecně závazné právní předpisy, a to s cílem zajištění určité úrovně kvality vykonávání práce. Dále se však musí přihlížet také k dalším předem stanoveným pravidlům, která přispívají například k zabezpečení určité úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Obecné předpoklady pro výkon určitého druhu práce tedy chrání, kromě zájmů zaměstnavatele, také zájmy veřejné. Jsou tak stanoveny předpoklady, které odrážejí zejména stupeň odborné náročnosti daného druhu práce. Tyto předpoklady spočívají například v doložení stanoveného stupně odborné kvalifikace a vzdělání. Požadovanou odbornou úroveň zaměstnanec dokládá zpravidla předložením příslušných vysvědčení, osvědčení, certifikátů či jiných dokladů o absolvování specifických, odborných zkoušek. Některé právní předpisy, upravující mzdové a platové poměry zaměstnanců,

obsahují tzv. kvalifikační předpoklady. Také tyto kvalifikační předpoklady, pokud obsahují hlediska významná pro stanovení výše mzdy nebo platu, mohou mít povahu předpokladů stanovených pro výkon určité práce. Předpoklady nespĺňuje osoba, která nesmí určitou práci vykonávat na základě rozhodnutí příslušného správního úřadu nebo jiného orgánu, které byl uložen trest zákazu činnosti spočívající ve výkonu dané práce, a dále osoba, která nespĺňuje předpoklady pro výkon práce s ohledem na dikci zvláštního právního předpisu.

Z časového hlediska platí, že předpoklady pro výkon práce mohou být právními předpisy stanoveny jak před vznikem pracovního poměru, tak i během jeho trvání. Pokud se tedy po čase ukáže, že zaměstnanec nespĺňuje příslušné předpoklady, ačkoliv zaměstnavatel v době vzniku pracovního poměru vycházel z opačného tvrzení, je zde umožněno dát takovému zaměstnanci výpověď opřenou o ustanovení § 52 písm. f) ZPr. V některých případech se totiž předpoklady stanovené právními předpisy nedají zjistit při pracovním pohovoru či ve zkušební době, takže skutečnost, že zaměstnanec takové předpoklady nespĺňuje, vyplyne až po delší době. Z tohoto důvodu by nebylo vhodné po zaměstnavateli požadovat, aby neměl v rukou obranu proti takovému zaměstnanci.

Výpovědní důvod opírající se o nesplňování zákonem stanovených předpokladů dle § 52 písm. f) ZPr však přichází v úvahu rovněž v situaci, kdy došlo k takovým legislativním změnám, na základě nichž přestal zaměstnanec splňovat zákonem stanovené předpoklady pro výkon dané práce. Nepřihlíží se přitom ke skutečnosti, že v době vzniku dotčeného pracovního poměru tento zaměstnanec veškeré zákonem stanovené předpoklady pro výkon sjednané práce splňoval. K tomuto závěru dospěl rovněž Nejvyšší soud České republiky v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1598/2011 ze dne 12. 7. 2012, když

k otázce předpokladů pro podání výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) ZPr vynesl následující právní větu:

*„Pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce není významné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, i když tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány. Právními předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce, se v první řadě rozumí obecně závazné právní předpisy.“*

V některých případech může zaměstnavatel nedostatek zákonných předpokladů pro výkon dané práce zaměstnanci prominout. Je však třeba vycházet pouze z dobré vůle na straně zaměstnavatele, a to jak v okamžiku, kdy se rozhodl nedostatek prominout, tak i po dobu následující, kdy zaměstnanec předpoklady stále nesplňuje. Zaměstnavatel má právo dát zaměstnanci výpověď na základě § 52 písm. f) ZPr pokud mu nedostatek nepromine, a dále pokud uplyne doba, po kterou byl zaměstnanci vytýkaný nedostatek zaměstnavatelem promíjen.

### **5.7.2. Nesplňování stanovených požadavků**

Požadavky na výkon práce jsou stanoveny zaměstnavatelem, přičemž obsah těchto požadavků může spočívat v různých povinnostech na straně zaměstnance. Jednotlivé požadavky zaměstnavatele mohou být velmi



individuální a nemusí se nutně vztahovat plošně na všechny zaměstnance se stejným druhem práce zakotveným v pracovní smlouvě, nýbrž k práci, kterou daný zaměstnanec v rámci tohoto druhu práce, zakotveného v pracovní smlouvě, skutečně vykonává. Zaměstnavatel však samozřejmě není ve stanovení těchto požadavků na zaměstnance, neomezen; zaměstnavatel je povinen postupovat při stanovení svých požadavků v souladu se zákonem a pouze v jeho mezích. Zaměstnavatel tedy může na své zaměstnance klást pouze takové povinnosti, které jsou s ohledem na povahu vykonávané práce přijatelné, a to z objektivního hlediska. Požadavky musí být také objektivně splnitelné, přičemž za nedodržení stanovených požadavků se nepovažuje situace, kdy nesplnitelnost původně splnitelného požadavku způsobil zaměstnavatel.

Přesto je však v závěru zaměstnavatel v poměrně výhodném postavení, protože se obecně uznává, že pokud zaměstnavatel postupuje v souladu se zákonem, resp. nikoliv v jeho rozporu, má celkem široký výběr požadavků, které na daného zaměstnance může klást, přičemž takové požadavky nemusejí vždy být pro daný druh práce zrovna tradiční.

Mezi požadavky často kladené na zaměstnance ze strany zaměstnavatele můžeme zařadit např. vhodné společenské chování, reprezentativní vystupování, organizační schopnosti, schopnost práce v týmu, atd. Poněkud odlišná povaha v rámci požadavků zaměstnavatele pro výkon práce však panuje u požadavku na uspokojivé pracovní výsledky ze strany zaměstnance. Dle dikce § 52 písm. f) ZPr je možné zaměstnanci z důvodu nesplňování požadavku na uspokojivé pracovní výsledky dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době, která mu byla poskytnuta, neodstranil. Z uvedeného vyplývá, že pokud se zaměstnavatel

uchýlí k výpovědi z důvodu nesplňování požadavků kladených na zaměstnance, je třeba tomuto zaměstnanci nejprve doručit písemnou výzvu k odstranění těchto neuspokojivých pracovních výsledků. Tato výzva musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou a zaměstnavatel musí ve výzvě stanovit přiměřenou lhůtu, do kdy má zaměstnanec možnost odstranit vytýkané neuspokojivé pracovní výsledky. Přestože náležitosti výzvy ze zákona přesně nevyplývají, judikatorně můžeme dospět k závěru, že požadavky na obsah výzvy jsou poněkud přísnější, přičemž zaměstnanci by, kromě poskytnutí přiměřené lhůty k odstranění, mělo být jasně řečeno, které nedostatky jsou mu vytýkány, resp. v čem jsou takové nedostatky, odrážející se v neuspokojivých pracovních výsledcích, ze strany zaměstnavatele shledávány. Případná výpověď by se pak měla opírat o neodstranění právě těchto, ve výzvě dříve vytýkaných, nedostatků. Tento postoj v rámci výpovědi z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků můžeme spatřovat v judikatuře Nejvyššího soudu České republiky, když např. v usnesení sp. zn. 21 Cdo 2894/2009 ze dne 7. 9. 2010 tento soud dovodil, že *„podání výpovědi musí předcházet písemná výzva zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, v níž jsou dostatečně konkrétně vymezeny nedostatky v práci, které má zaměstnanec v přesně stanovené lhůtě odstranit; jen tak lze následně určit, zda zaměstnanec výzvě vyhověl či nikoliv. Platným právním úkonem následně může být pouze takový projev vůle zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí, v němž je zaměstnanci vytýkáno, že ve stanovené (přiměřené) lhůtě neodstranil právě ty nedostatky v práci, o nichž se zmiňuje předchozí písemná výzva“*. Nedodržení povinnosti předchozí výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, zakládá neplatnost výpovědi z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků ve smyslu § 52 písm. f) ZPr.

V praxi se často můžeme setkat se situací, kdy zaměstnanec porušuje požadavek zaměstnavatele, týkající se uspokojivých pracovních výsledků, načež tomuto zaměstnanci zaměstnavatel dá výzvu k odstranění vytýkaných neuspokojivých pracovních výsledků, přičemž zaměstnanec tedy v reakci na tuto výzvu opravdu odstraní vytýkané neuspokojivé pracovní výsledky na své straně, ovšem pouze dočasně. Po určité době začne zaměstnanec opět práci vykonávat s neuspokojivými výsledky. Takové další porušování zaměstnavatelova požadavku na uspokojivé pracovní výsledky většinou nastává po relativně delší době, např. nejdříve po půl roce od obdržení výzvy k odstranění původně vytýkaných neuspokojivých pracovních výsledků. Zaměstnanec by si však měl uvědomovat, a zaměstnavatel by si měl být vědom toho, že pokud byla zaměstnanci v posledních 12 měsících dána výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, pak není třeba takovému zaměstnanci dávat výzvu novou, pokud od té původní ještě tato doba neuplynula, čímž má zaměstnavatel možnost dát zaměstnanci výpověď v případě výše popsaného opakujícího se porušování požadavku na odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Tento názor byl potvrzen rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 4066/2008 ze dne 22. 9. 2009, když Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že *„jestliže zaměstnanec k výzvě zaměstnavatele sice dočasně odstraní neuspokojivé pracovní výsledky, ale v době posledních 12 měsíců od této písemné výzvy se stejné neuspokojivé pracovní výsledky projeví opětovně, pak není třeba nové výzvy k odstranění těchto opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků“*.

Na závěr této kapitoly je třeba upozornit, že výpovědní důvod dle § 52 písm. f) ZPr, a to zejména důvod spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance, bývá v praxi poměrně často zaměňován za zaviněné porušování

povinností ze strany zaměstnance, což je však výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. g) ZPr (viz dále). Neuspokojivé pracovní výsledky na straně zaměstnance, a tudíž důvod výpovědi dle § 52 písm. f) ZPr, je tedy dán v případě, kdy zaměstnanec neporušuje své povinnosti zaviněně, ale pouze mu schází vlastnosti, které jsou pro danou práci potřebné. K tomu se vyjádřil Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 758/2006 ze dne 16. 11. 2006, když za klíčové v rámci posouzení výpovědního důvodu dle § 52 písm. f) ZPr shledává posouzení, zda šlo o zaviněné porušení „pracovní kázně“.

**5.8. Výpověď z důvodů porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a dále z důvodů, pro něž přichází v úvahu okamžité zrušení pracovního poměru (§ 52 písm. g) ZPr)**

*„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:*

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

*právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi“.*

Výpovědní důvod dle § 52 písm. g) ZPr v sobě nese jisté specifikum v tom smyslu, že je na něj třeba nahlížet v souvislosti s ustanovením § 55 zákoníku práce, týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tomuto způsobu skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bude věnován dostatečný prostor v příslušné kapitole této práce, avšak v této pasáži je třeba alespoň vyjmenovat výpovědní důvody předpokládané ustanovením § 55 ZPr, aby bylo možné pochopit smysl ustanovení § 52 písm. g) ZPr.

V kontextu ustanovení § 55 ZPr je tedy možné použít výpověď dle ustanovení § 52 písm. g) ZPr v následujících dvou případech:

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců;

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

S ohledem na dikci samotného § 52 písm. g), je však výpověď dle § 52 písm. g) použitelná, kromě případů uvedených výše, také v následujících případech:

c) pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;

d) pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k vykonávané práci, je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Z výše uvedeného výčtu skutkových okolností, které u zaměstnavatele aktivují možnost dát zaměstnanci výpověď na základě ustanovení § 52 písm. g) ZPr, je patrné, že tento výpovědní důvod bude v praxi poměrně hojně využíván. Tomuto faktu svědčí celkem vysoká míra obecnosti uvedených případů, které předmětnou výpověď umožňují. Úlohu tu bude hrát několik faktorů, přičemž kromě zmíněného faktu porušení povinnosti ze strany zaměstnance, se bude jednat o míru intenzity takového porušení, a dále o splnění předpokládaného postupu ze strany zaměstnavatele, tedy zejména dodržení povinnosti písemného upozornění zaměstnance na možnost výpovědi.

### **5.8.1. Porušení povinnosti zaměstnance**

Porušení povinnosti zaměstnance může mít celou řadu podob, kdy ve velké míře záleží na konkrétních okolnostech týkajících se druhu vykonávané práce. Z tohoto důvodu nelze ani zákonem či jiným právním předpisem poskytnout taxativní výčet jednotlivých povinností, jejichž porušení zakládá výpovědní důvod dle § 52 písm. g) ZPr. Zaměstnanci jsou však povinni dodržovat obecné, základní povinnosti, které právní předpisy schopny pojmout jsou, a to především povinnosti zaměstnance dle § 301 a násl. ZPr<sup>41</sup>. Další povinnosti pak

---

<sup>41</sup> § 301 ZPr stanoví, že:

„Zaměstnanci jsou povinni

stanoví především vnitřní předpis zaměstnavatele, většinou tzv. pracovní řád, a dále pokyny vedoucího zaměstnance či samotná pracovní smlouva. V těchto pramenech jsou zpravidla obsaženy konkrétní povinnosti zaměstnance, které mu vyplývají z pracovního poměru u daného zaměstnavatele, a to s ohledem na druh a povahu vykonávané práce. S ohledem na znění § 38 odst. 1 písm. b) ZPr je pak zaměstnanec povinen dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru, a to od vzniku pracovního poměru. V praxi se zaměstnanci často dovolávají neplatnosti výpovědi z toho důvodu, že jednoduše porušili předmětné povinnosti, vyplývající z pracovněprávního vztahu, mimo pracovní dobu. Tento argument ovšem neobstojí v případě, kdy je naplněn určitý vnitřní účelový vztah<sup>42</sup> k výkonu zaměstnancova závazku.

Přestože porušení pracovních povinností zaměstnancem může mít velmi různou podobu, a to vždy s ohledem na konkrétní případ, je zaměstnanci dána jistota v tom smyslu, že nemůže být postížen výpovědí dle § 52 písm. g) ZPr za takové jednání, v rámci něhož nedojde k porušení zaměstnancových povinností, vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Tímto je

- 
- a) *pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,*
  - b) *využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,*
  - c) *dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,*
  - d) *řádne hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“*

<sup>42</sup> Viz BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. s. 326.

zaměstnanci zabezpečeno, že nebude na pracovišti šikanován například tím, že mu bude vyčítáno porušení povinností, které však nespádají do jeho kompetence dle stanovené náplně práce. Tím silněji platí, že zaměstnanec nebude za takové jednání, kterým povinnosti z daného pracovněprávního vztahu neporušuje, postížen výpovědí dle § 52 písm. g) ZPr.

Kromě výše uvedené podmínky zařazení porušené povinnosti zaměstnance do jeho náplně práce, je k naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) ZPr dále třeba, aby porušení povinnosti vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci bylo zaviněno ze strany tohoto zaměstnance, a to alespoň z nedbalosti nevědomé.

### **5.8.2. Intenzita porušení povinnosti zaměstnance**

Výpověď z pracovního poměru, opírající se o výpovědní důvod dle § 52 písm. g) ZPr, lze zaměstnanci dát pouze v případě, kdy se dopustí porušení povinnosti, vyplývající z pracovněprávního vztahu, a dále pokud takové porušení dosahuje určité, zákonem předpokládané intenzity. Právě v určení stupně intenzity často spočívá problém na straně zaměstnavatele, kdy tento zaměstnavatel stojí před hrozbou, že pokud odhadne intenzitu porušení povinnosti ze strany zaměstnance nesprávně, načež mu dá výpověď, dá tomuto zaměstnanci zároveň velkou šanci domoci se zrušení takové výpovědi u soudu, a to se všemi následnými nepříjemnostmi, vyplývajícími v konečném důsledku v neprospěch zaměstnavatele.

Zákoník práce rozlišuje několik stupňů intenzity porušení povinnosti zaměstnancem. Jedná se o porušení méně závažné, závažné a zvlášť hrubé. Nejasnosti vycházejí ze



skutečnosti, že sám zákoník práce, jakkoliv tyto pojmy obsahuje a operuje s nimi, předmětné pojmy nedefinuje<sup>43</sup>. Z tohoto důvodu pak pramení ona relativní neurčitost hypotézy ustanovení § 52 písm. g) ZPr. Přes možné nejasnosti při praktické aplikaci § 52 písm. g) ZPr, a to především nejasnosti při výkladu ze strany zaměstnavatele, však lze jen obtížně hovořit o nedostatku či pochybení zákonodárce. Tento zdánlivý nedostatek totiž záměrně ponechává prostor rozhodovací praxi českých soudů, aby tak vždy až soud „dokreslil“ hypotézu této právní normy sám, a to v každém individuálním případě s přihlédnutím k daným specifickým okolnostem. Takové okolnosti nelze dopředu předvídat, navíc, pokud by se o hlubší svázání předmětného ustanovení zákonodárce pokusil, mohlo by to mít naopak neblahé účinky v podobě přílišné přísnosti či naopak benevolence, a tím neodrážející konkrétní potřeby řešení daného porušení.

### 5.8.3. Intenzita porušení stanovena vnitřním předpisem

Jak bylo uvedeno výše, zákoník práce neobsahuje přesnou definici pojmů určujících stupeň závažnosti porušení povinností ze strany zaměstnance. Také z tohoto důvodu se můžeme často setkat s bližším určením obsahu těchto pojmů ve

---

<sup>43</sup>K tomu srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1479/2011 ze dne 12. 6. 2012:

*„Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení jeho povinností vyplývajících z pracovního poměru. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.“*

vnitřních předpisech zaměstnavatele, tedy zejména v pracovním řádu. V tomto směru je však třeba zvážit, zda má takto vymezený obsah, a tím i následek zaměstnancova nežádoucího chování, také nějakou relevanci v oblasti stojící vně působnosti takového interního nařízení. V této otázce se autor přiklání k názoru kolektivu autorů BĚLINA, M. a spol., obsaženém v díle *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012, na straně 326, tedy že není významné, jak zaměstnavatel hodnotí určité chování svého zaměstnance ve svém interním předpisu, nýbrž pouze to, jak na takové chování pohlíží soud. Ten totiž při rozhodování o neplatnosti rozvázání pracovního poměru není vymezením chování zaměstnance dle pracovního řádu či jiného předpisu, popř. pracovní smlouvy, nikterak vázán. Soud musí každý posuzovaný případ hodnotit individuálně, a to s přihlédnutím k relevantním okolnostem, z nichž je pak třeba možné posoudit, zda lze chování zaměstnance objektivně hodnotit jako zvlášť hrubé, závažné či méně závažné porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru. V tomto ohledu lze předpokládat, že soud bude hodnotit zejména důsledky porušení povinností zaměstnance, osobnostní kvality zaměstnance, jeho dosavadní vztah k povinnostem a k plnění úkolů, které souvisí s jeho pracovním zařazením, a dále např. míru zavinění či objektivní okolnosti, které stály u zrodu předmětného porušení zaměstnancových povinností<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1479/2011 ze dne 12. 6. 2012:

*„Soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétní povinnosti zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní povinnosti zaměstnance pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.“*

#### **5.8.4. Upozornění na možnost výpovědi**

Z dikce ustanovení § 52 písm. g) ZPr vyplývá, že tento výpovědní důvod lze uplatnit též v případě soustavného méně závažného porušování povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Tato možnost je však zároveň podmíněna tím, že zaměstnanec byl za posledních 6 měsíců na možnost výpovědi v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci písemně upozorněn.

Písemné upozornění je hmotněprávním předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru, opírající se o důvod dle § 52 písm. g) ZPr. S ohledem na důležitost písemného upozornění platí, že písemné upozornění musí být zaměstnanci doručeno, a to do vlastních rukou. Je třeba si uvědomit, že podmínka upozornění platí pouze u porušení povinností, které lze kvalifikovat jako „méně závažné“. V praxi se bude tedy jednat o případy, kdy se zaměstnanec takového „méně závažného“ porušení dopustí, načež mu bude zasláno písemné upozornění, přičemž pokud se zaměstnanec během nadcházejících 6 měsíců dopustí dalších „méně závažných“ porušení povinností, je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. g) ZPr. Vzhledem k tomu, že zákoník práce hovoří o soustavnosti takového nežádoucího jednání, mělo by během výše uvedené lhůty dojít alespoň ke třem excesům, naplňujících znaky méně závažného porušení, aby bylo možné hovořit o soustavnosti, a tudíž dát zaměstnanci výpověď.

## **5.9. Výpověď daná z důvodu porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění (§ 52 písm. h) ZPr)**

*„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:*

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

Předmětné ustanovení § 52 písm. h) ZPr se do zákoníku práce dostalo relativně nedávno, a to v rámci novelizace zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012. Současně byl zákoník práce doplněn o nové ustanovení v pasáži upravující povinnosti zaměstnanců, když tímto způsobem přibyl nový § 301a, upravující „jiné povinnosti zaměstnanců“, v následujícím znění:

*„Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.“*

K bližšímu vyjasnění konkrétních povinností zaměstnance je třeba nahlédnout do zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který režim dočasně práce neschopného pojištěnce a místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti upravuje ve svém ustanovení § 56. Zákon o nemocenském pojištění zejména stanoví, že režim dočasně práce neschopného pojištěnce určuje ošetřující lékař, a to při rozhodnutí o vzniku

dočasné pracovní neschopnosti, přičemž tento režim dočasně práce neschopného pojištěnce může být ošetřujícím lékařem později také změněn, s ohledem na změnu zdravotního stavu pojištěnce. Dále jsou vyjmenovány některé povinnosti, které jsou obsahem režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Mezi tyto náleží zejména povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek.

Výše nastíněné povinnosti je tedy třeba promítnout do ustanovení § 301a ZPr, resp. do § 52 písm. h) ZPr, přičemž pokud dojde k jejich porušení zvláště hrubým způsobem ze strany zaměstnance, má zaměstnavatel právo s tímto zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Právě pojem „zvláště hrubé porušení“ je v praxi vnímán velmi problematicky. Jedná se totiž o neurčitý právní pojem, který není zákonem nijak definován<sup>45</sup>. Podobně jako při posuzování pojmů spojených s intenzitou porušení povinností zaměstnance ve smyslu § 52 písm. g) ZPr, se také v tomto případě jedná o ustanovení s relativně neurčitou hypotézou. Konkrétní vymezení tak přinese teprve judikatura českých soudů, přičemž do té doby je při aplikaci tohoto výpovědního důvodu zaměstnavatel vždy v určité nejistotě, že soud předmětné důvody neshledá a výpověď bude shledána neplatnou.

---

<sup>45</sup> Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4643/2010 ze dne 14. 6. 2012:

*„V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy "méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci", "závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci" a "porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem" definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní povinnosti.“*

Zajímavým se jeví pohled některých odborných autorů<sup>46</sup>, přiklánějících se k názoru, že zaměstnavatel musí posuzovat každý konkrétní případ individuálně a zvláště posuzovat veškeré důležité okolnosti. Pak bude za porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zvláště hrubým způsobem považován zpravidla takový případ, kdy zaměstnanec bude vykonávat jinou výdělečnou činnost nebo bude například přistižen na rekreaci. Stejný autor připomíná, že přitom není vůbec podstatné, zda bylo porušení stanoveného režimu zjištěno přímo zaměstnavatelem, nebo zda k tomu došlo na jeho podnět místně příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení, či třetí osobou.

S přihlédnutím k přechodným ustanovením zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákoník práce, je třeba dodat, že výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. h) ZPr je možné aplikovat pouze v případech, kdy k porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem došlo teprve po 1. 1. 2012<sup>47</sup>.

Zákoník práce mj. pamatuje na omezení přílišné tvrdosti, když v ustanovení § 192 odst. 5 ZPr stanoví, že náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, pokud už byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) ZPr. Tímto zákoník práce brání tomu, aby byl zaměstnanec trestán za předmětné porušení dvakrát (jednak snížením nebo neposkytnutím náhrady mzdy nebo platu, a dále výpovědí z pracovního poměru).

---

<sup>46</sup> Viz např. BUKOVJAN, P.: *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. Práce a mzda*. 2012, číslo první.

<sup>47</sup> Viz ustanovení čl. II bod 5. Zákona č. 365/2011 Sb.: „*Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, není možné použít, došlo-li k porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.*“

Jelikož je výpovědní důvod dle § 52 písm. h) ZPr relativně nový, je jistě přínosné nahlédnout také do důvodové zprávy<sup>48</sup>. Podle důvodové zprávy citovaný výpovědní důvod představuje „výjimku z dosavadních tradičních důvodů, pro které zaměstnavatel až dosud může se zaměstnancem pracovní poměr jednostranně ukončit, neboť nový výpovědní důvod bezprostředně nesouvisí se zaměstnancem vykonávanou prací. Má se proto jednat o zcela mimořádný prostředek k postihu těch nejzávažnějších projevů porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.“

Někteří autoři<sup>49</sup> dodávají, že tato zásada jednak vede ke koncepčně zcela nesprávnému směšování pracovněprávních povinností a povinností dočasně práce neschopného zaměstnance. Domnívají se, že se tato úprava dostává dokonce do rozporu s ústavním pořádkem České republiky, a to zejména do rozporu se zásadou proporcionality.

Vzhledem k výše uvedenému autor této práce zastává názor, že dokud nebude vyvinuta stabilní a jednoznačná judikatura, je třeba s výpovědním důvodem dle § 52 písm. h) ZPr zacházet ze strany zaměstnavatelů zvláště opatrně. Prostor pro použití výpovědního důvodu dle § 52 písm. h) ZPr, a to bez větších rizik pro zaměstnavatele, představuje situace jednoznačně extrémního porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, pod čímž si můžeme *ad absurdum* představit například situaci, kdy pojištěnec, který je uznán dočasně práce neschopným pro zdravotní potíže pohybového

---

<sup>48</sup> Sněmovní tisk č. 411/0: Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s důvodovou zprávou. Poslanecká sněmovna, 2011 [citováno 13. března 2012]. Dostupné z: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0>>.

<sup>49</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J.: *Nad návrhem novelizace zákoníku práce. Právní rozhledy*. 2011, číslo 17, s. 613.

aparátu, bude po dobu této pracovní neschopnosti přistižen při běhu maratonu.



## 6. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

### 6.1. Obecné vymezení

Okamžité zrušení pracovního poměru je třeba chápat jako jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru, a to okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku<sup>50</sup>. Předmětný institut lze použít jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance. Vzhledem k zaměření této práce se však bude dále pozornost blíže ubírat k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V praxi se tento způsob skončení pracovního poměru vyskytuje v menší míře, než výpověď, přičemž se jedná v podstatě o krajní řešení umožňující zaměstnavateli ukončení pracovního poměru se zaměstnancem velmi rychle a efektivně. Na druhou stranu však musí být splněny poměrně přísné a úzce vymezené předpoklady, aby zaměstnavatel mohl okamžité zrušení pracovního poměru aplikovat. Zákoník práce tyto důvody okamžitého zrušení pracovního poměru vymezuje v rámci ustanovení § 55 odst. 1, přičemž stanoví, že:

*„Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,*

*a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu*

---

<sup>50</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck 2010, s. 234.

*delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,*

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

Jak již bylo naznačeno výše, v praxi většinou ze strany zaměstnavatele dochází ke zvažování možností týkajících se aplikace okamžitého zrušení pracovního poměru při přípravě výpovědi. Ve srovnání s výpovědí totiž okamžité zrušení pracovního poměru představuje výhodu na straně zaměstnavatele spočívající v rychlosti ukončení pracovního poměru s problematickým zaměstnancem. Ke skončení pracovního poměru totiž při okamžitém zrušení nedochází k běhu výpovědní doby, ale pracovní poměr končí dříve, a to již okamžikem doručení.

### **6.1.1. Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru**

Okamžité zrušení pracovního poměru je třeba podložit nezbytnými formálními a obsahovými náležitostmi. Předně se vyžaduje, aby okamžité zrušení pracovního poměru mělo písemnou formu. Tato skutečnost logicky vyplývá z požadavku na doručení druhé straně. Jak vyplývá také z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 347/2004 ze dne 26. 4. 2004, právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají ze zákona tím dnem, kdy byl písemný projev vůle o okamžitém zrušení pracovního poměru druhému účastníku doručen. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovací

projevu vůle přitom nemůže tyto zákonné účinky změnit. V souvislosti s rozvojem moderních prostředků komunikace, tedy zejména prostředků komunikace na dálku, se praxe ubírá také k novému nahlížení na doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem zaměstnanci. Platí obecný požadavek, aby okamžité zrušení pracovního poměru dané zaměstnavatelem, stejně jako další písemnosti zaměstnavatele, týkající se zániku pracovního poměru, byly zaměstnanci doručeny do jeho vlastních rukou. Doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance přitom může provést sám zaměstnavatel, ten však k tomuto úkonu, jsou – li splněny podmínky uvedené v ustanovení § 335 odst. 1 ZPr, může použít také síť nebo služby elektronických komunikací. Zaměstnavatel je rovněž oprávněn učinit úkon prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Předmětnou problematikou se zabýval také Nejvyšší soud ČR ve svém usnesení sp. zn. 21 Cdo 4188/2011 ze dne 20. 2. 2013, který dospěl k závěru, že výše uvedené platí, ovšem při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy. K doručení prostřednictvím držitele poštovní licence smí přistoupit jen tehdy, není – li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Dále je potřeba, aby okamžité zrušení pracovního poměru obsahovalo jasně a srozumitelně vymezený důvod tak, aby tento důvod nešlo zaměnit za důvod jiný. K odůvodnění okamžitého zrušení pracovního poměru se vyjádřil např. Nejvyšší soud České republiky v rozsudku sp. zn. 2 Cdon 198/96 ze dne 21. 11. 1996, když zaujal právní názor, že *„V písemném okamžitém zrušení pracovního poměru musí být jeho důvod uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém*

*konkrétním jednání zaměstnance je spatřován, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit.“. Výše uvedené bylo dále doplněno o právní větu: „K řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl, anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr.“.*

V neposlední řadě je třeba pamatovat na lhůtu, ve které musí být zaměstnanci tato písemnost doručena, přičemž platí, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru v subjektivní dvouměsíční lhůtě, jejíž počátek počíná běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dozvěděl. Jedná se o lhůtu subjektivní, objektivní lhůta pak činí jeden rok ode dne, kdy byl důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance naplněn.

### **6.1.2. Souběh s jiným způsobem skončení pracovního poměru**

Okamžité zrušení pracovního poměru lze aplikovat také přes skutečnost, že ke skončení pracovního poměru byl již použit jiný rozvazovací prostředek, jako například dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, či výpověď z pracovního poměru. Předpokladem a zásadní podmínkou v tomto směru je, aby pracovní poměr stále trval. Lze si představit situaci, kdy byla zaměstnanci dána výpověď, běží výpovědní doba, a tudíž je stále naplněna podmínka trvání pracovního poměru, přičemž do

toho je naplněna některá podmínka pro okamžité zrušení pracovního poměru, kterou zaměstnavatel využije. Pracovní poměr je tak ukončen na základě okamžitého zrušení pracovního poměru, i když byla zaměstnanci předtím dána výpověď. A *contrario* nelze okamžité zrušení pracovního poměru aplikovat za situace, kdy pracovní poměr již netrvá, protože logicky již není co zrušovat. Pokud tedy pracovní poměr skončil na základě jiného rozvazovacího úkonu, není možné takový pracovní poměr skončit za použití okamžitého zrušení pracovního poměru, a to bez ohledu na skutečnost, že byly splněny podmínky pro aplikaci okamžitého zrušení pracovního poměru.

V praxi se rovněž lze setkat s projednáváním několika úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru u soudu. Ze strany zaměstnavatele je možné, a někdy i vhodné, provádět opakovaně rozvazovací úkony v případě, kdy je platnost skončení pracovního poměru napadena žalobou. Zákoník práce tuto problematiku upravuje v ustanovení § 72, přičemž stanoví, že *„Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním“*. Pokud k takovému kroku zaměstnanec přistoupí, pak je ze strany zaměstnavatele často učiněno „řetězení“ nových úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru, jako určitá pojistka pro případ, že by bylo soudem shledáno původní rozvázání pracovního poměru neplatným. Samozřejmě také tyto následující úkony lze napadnout postupem dle ustanovení § 72 ZPr, ovšem až za předpokladu, že předchozí rozvazovací úkon byl pravomocně prohlášen za neplatný, a tudíž na jeho základě pracovní poměr neskončil.

### 6.1.3. Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru

Závažnost institutu okamžitého zrušení pracovního poměru je patrná také ze skutečnosti, že okamžité zrušení pracovního poměru nelze jednoduše odvolat, jak je tomu například u institutu výpovědi z pracovního poměru<sup>51</sup>. Tomu v mnohém nasvědčuje také judikatura českých soudů. Například Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku sp. zn. 2 Cdon 1155/96 ze dne 29. 10. 1997 dospěl k závěru, že *„okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníku, nemůže být tím, kdo je učinil, dodatečně odvoláno (zrušeno). Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále“*.

Dle názoru autora této práce se však tato situace mění po nabytí účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., tedy „nového“ občanského zákoníku. Jelikož zákoník práce možnost odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru obecně neupravuje, je třeba hledat odpověď v obecné úpravě soukromého práva týkající se odvolání právního úkonu, tedy především v právu občanském. Zatímco původní občanský zákoník v ustanovení § 43a odst. 3 odkazoval ve věci odvolání návrhu výslovně na smlouvu, tedy dvoustranný právní úkon, nový občanský zákoník

---

<sup>51</sup> Viz BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. s. 351.

tento institut rozšiřuje na jakýkoliv projev vůle. Právě skutečnost, že občanský zákoník odvolání úkonu dle § 43a odst. 3 a 4 nevztahoval na jednostranný právní úkon, kterým je také okamžité zrušení pracovního poměru, byla doktrínou vnímána jako překážka pro aplikaci tohoto ustanovení občanského zákoníku na institut okamžitého zrušení pracovního poměru. Nový občanský zákoník však dřívější úpravu § 43a odst. 3 ObčZ přebírá do svého ustanovení § 572, které zní: „*Osoba jednající v písemné formě, může svůj projev vůle odvolat, dojde-li odvolání druhé straně nejpozději současně s původním projevem vůle*“. Obdobně volně je pak novým občanským zákoníkem upravena také problematika uzavření smlouvy, když nový občanský zákoník v ustanovení § 1737 připouští možnost zrušení nabídky: „*I když je nabídka neodvolatelná, lze ji zrušit, pokud zrušovací projev dojde druhé straně před doručením nabídky nebo alespoň současně s ní*“. Vzhledem k výše uvedenému se tedy autor této práce přiklání k závěru, že po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku, tedy po 1. 1. 2014, je možné odvolat také okamžité zrušení pracovního poměru, dojde-li odvolání druhé straně nejpozději současně s původním projevem vůle.

#### **6.1.4. Osoba zaměstnavatele oprávněná okamžitě zrušit pracovní poměr**

Ve srovnání se skončením pracovního poměru výpovědí, je u institutu okamžitého zrušení pracovního poměru přijímána přísnější úprava zmocnění k takovému právnímu úkonu. K okamžitému zrušení pracovního poměru svého podřízeného zaměstnance není automaticky oprávněn každý vedoucí zaměstnanec. Většinou najdeme okruh osob, kterým tato pravomoc přísluší, zakotvenou v interních předpisech

společnosti, nebo je k takovému úkonu zmocněna nějaká konkrétní osoba *ad hoc*. V obecné rovině je pak oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr statutární orgán zaměstnavatele v případě zaměstnavatelů – právnických osob, a dále v případě zaměstnavatelů – fyzických osob je touto oprávněnou osobou přímo dotyčná fyzická osoba. V případech, kdy je v pozici zaměstnavatele stát, se okamžité zrušení pracovního poměru podává osobou, která takové právní úkony činí za dotyčnou organizační složku státu.

## **6.2. Pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin**

Pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody je jedním z důvodů pro aplikaci okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zákoník práce v této souvislosti rozlišuje mezi dvěma případy. Prvním případem je pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v trvání více než jeden rok. Druhým případem je pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v trvání alespoň šest měsíců, přičemž takový trestný čin byl spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zatímco tedy u druhého případu postačí, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v trvání alespoň šest měsíců, v prvním případě tato výše trestu nepostačí a vyžaduje se, aby byl dotyčný zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, čili jinými slovy, aby spáchal závažnější trestný čin.



Trestný čin je definován v rámci ustanovení § 13 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, v platném znění (dále jen „trestní zákoník“ nebo „TrZ“), jako protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně. Dále je třeba doplnit, že nestanoví-li trestní zákoník výslovně, že postačí zavinění z nedbalosti, je k trestní odpovědnosti za trestný čin třeba úmyslného zavinění. Úmysl je pak blíže popsán v rámci ustanovení § 15 TrZ, přičemž je třeba rozlišovat mezi úmyslem přímým a úmyslem nepřímým. O úmysl přímý se jedná tehdy, pokud pachatel, v daném případě zaměstnanec, chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem. Naopak o úmysl nepřímý se jedná tehdy, pokud pachatel, v daném případě opět zaměstnanec, věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn.

S ohledem na výše uvedenou podmínku úmyslu při páchání trestné činnosti zaměstnancem, lze *a contrario* dovodit, že okamžité zrušení pracovního poměru není možné u trestných činů nedbalostních. Pokud se tedy zaměstnanec nedopustí úmyslného trestného činu, nelze mu ze strany zaměstnavatele z tohoto důvodu dát okamžité zrušení pracovního poměru. Nedbalost je upravena v trestním zákoníku, a to v rámci ustanovení § 16, které nedbalost rozděluje na vědomou a nevědomou. O vědomou nedbalost se jedná tehdy, pokud pachatel, konkrétně v tomto případě zaměstnanec, věděl, že může způsobem uvedeným v trestním zákoníku porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nebo ohrožení nezpůsobí. Vedle toho nevědomá nedbalost je charakterizována tak, že pachatel sice nevěděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům o tom však vědět měl a mohl.

Stejně jako podmínka úmyslu, musí být pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru, opírajícího se o důvod dle § 55 odst. 1 písm. a) ZPr, naplněna další podmínka, a to nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku. Pokud není proti rozhodnutí připuštěn opravný prostředek, pak je možné aplikovat okamžité zrušení pracovního poměru tehdy, kdy je odsuzující rozsudek soudem vyhlášen. S aspektem nabytí právní moci souvisí samozřejmě také institut vzdání se práva na opravný prostředek, který nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku způsobuje před uplynutím lhůty k podání opravného prostředku. Pro úplnost je třeba dodat, že okamžité zrušení pracovního poměru, z důvodu spáchání trestného činu zaměstnancem, je možné až poté, kdy se odvolání vzdala poslední oprávněná osoba, nebo kdy bylo poslední podané odvolání vzato zpět.

Jelikož se platnost právního úkonu posuzuje ve vztahu k okamžiku, kdy byl takový právní úkon, tedy okamžité zrušení pracovního poměru, učiněn, není platnost okamžitého zrušení pracovního poměru narušena tím, že pravomocný odsuzující rozsudek byl později, na základě mimořádného opravného prostředku, zrušen.

### **6.3. Porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem**

Porušení povinnosti zaměstnance, vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem, a to zvlášť hrubým způsobem, je dalším důvodem pro možnost použití okamžitého zrušení pracovního poměru. Jak vyplývá

z dikce ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZPr, pro naplnění tohoto důvodu pro aplikaci okamžitého zrušení pracovního poměru nepostačí samotné porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů, vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci. Je totiž zapotřebí, aby takové porušení vykazovalo takové znaky, aby jej bylo možné podřadit pod intenzitu zvlášť hrubého způsobu porušení povinnosti. Je tedy vždy třeba posuzovat dvě roviny. Jednak rovinu porušení povinnosti, a dále pak rovinu intenzity takového porušení.

### **6.3.1. Povinnosti zaměstnance**

Povinnostmi zaměstnance, vyplývajícími z právních předpisů, lze rozumět zejména povinnosti, které stanoví zákon, a to prioritně zákoník práce. Zákoník práce ve svém ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) stanoví obecné povinnosti vyplývající zaměstnanci z pracovního poměru, a to od samotného vzniku pracovního poměru. Je zde odkazováno především na ujednání obsažená v pracovní smlouvě, přičemž zaměstnanec je povinen tyto práce konat osobně v rozvržené pracovní době. Dále je zaměstnanec povinen dodržovat též další povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Takové povinnosti zaměstnance vyplývají mj. z ustanovení § 301 ZPr, dle kterého jsou zaměstnanci povinni:

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,

c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,

d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Okruh výše uvedených povinností je dále rozšířen u vedoucích zaměstnanců, kteří jsou dále povinni:

a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,

b) co nejlépe organizovat práci,

c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,

e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,

f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,

g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

Další povinnosti zaměstnanců jsou stanoveny s ohledem na určitá specifika pracovního poměru, např. pokud jsou zaměstnání ve správních úřadech a jiných orgánech státní správy. Takoví zaměstnanci musí respektovat povinnosti uložené na základě ustanovení § 303 odst. 2 ZPr, tedy například zdržet se takového jednání, které by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování, zachovávat mlčenlivost, či zdržet se

jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními.

Jak bylo naznačeno výše, praxe přináší celou řadu okolností, které mohou mít vliv na řádné plnění povinností zaměstnance, přičemž porušení některé takové povinnosti zvlášť hrubým způsobem může mít za následek okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. S ohledem na širokou škálu povolání a povinností s těmito povoláními spojenými, nelze dopředu vyjmenovat veškeré skutkové podstaty, které by mohly zapříčinit okamžité zrušení pracovního poměru, natož pak takové skutkové podstaty zakotvit do znění zákona. Při zkoumání, zda došlo k naplnění možnosti aplikovat okamžité zrušení pracovního poměru, je proto vždy třeba přihlížet ke všem konkrétním okolnostem daného případu, jakož i ke zvláštním právním předpisům, které by mohly být ze strany daného zaměstnance porušeny, a dále se zabývat otázkou, zda k porušení povinností vyplývajících z těchto zvláštních právních předpisů, ze strany zaměstnance opravdu došlo.

### **6.3.2. Intenzita porušení povinnosti ze strany zaměstnance**

Určitá míra intenzity porušení povinnosti ze strany zaměstnance je jednou z podmínek aplikace okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Jelikož je ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZPr posuzováno jako ustanovení obsahující právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, závisí její vymezení na specifických okolnostech konkrétního případu, přičemž rozhodující slovo náleží pouze soudu. Každý zaměstnavatel by si tedy měl tuto skutečnost před použitím okamžitého zrušení pracovního poměru uvědomit a být ochoten podstoupit riziko spojené s tím,

že soud jeho názor o legitimitě použití okamžitého zrušení pracovního poměru nebude v daném případě sdílet. Určitá jistota může být přijata zejména v případech, kdy se o intenzitu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem bude jednat nepochybně. To jsou zejména případy tak závažného porušení, jako okrádání zákazníka zaměstnavatele nebo zaměstnavatele samotného.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní povinnost méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákoník práce nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy "méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci", "závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci" a "porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem" definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní povinnosti. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, který může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti k různým aspektům, zejména k osobě zaměstnance, k funkci, kterou vykonává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní povinnosti pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde tedy ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením odpovídalo

některému ze zákonných důvodů aplikace tohoto institutu. Výše uvedené se objevuje jak v odborné literatuře, tak i v judikatuře českých soudů<sup>52</sup>.

Nejvyšší soud ČR dále v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 323/2000 ze dne 20. 12. 2000 dospěl při posuzování intenzity porušení povinnosti zaměstnance k poměrně svéráznému závěru, že jestliže se zaměstnanec dopustil několika porušení povinností, 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 natolik, že představují porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Tímto v podstatě Nejvyšší soud v daném případě rozšířil důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZPr o soustavné, méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to obdobně, jak známe z důvodu výpovědi dle § 52 písm. g) ZPr. Dle názoru autora se však jedná o výklad jdoucí nad rámec samotného § 55 odst. 1 písm. b) ZPr, přičemž tento výklad, ač má své praktické opodstatnění, by se nemusel setkat s podporou u ostatních senátů Nejvyššího soudu při řešení obdobného případu. Touto optikou by měli na předmětný judikát nahlížet také zaměstnavatelé, kteří stojí před rozhodováním, zda dát zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru pro soustavné, méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

---

<sup>52</sup> Viz např. rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 53/94 ze dne 28. 6. 1995, rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1406/2008 ze dne 22. 1. 2009 či rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2339/2010 ze dne 22. 8. 2011.

### **6.3.3. Příklady porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem**

Jelikož se v oblasti zkoumání rozsahu, kam až zachází možnost dát zaměstnanci výpověď z důvodu porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem, pohybujeme na poměrně neurčité rovině, je přínosné označit alespoň některé příklady takového jednání. V podstatě se vychází z porušení povinností zaměstnance, jak bylo uvedeno výše, avšak pro detailnější dokreslení je třeba označit právě příklady, které vycházejí z aplikační praxe. Jedná se například o déletrvající neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, požívání alkoholických nápojů na pracovišti (až na výjimky, kdy je to povoleno – např. ve sklárnách se smí požívat pivo se sníženým obsahem alkoholu), krádež, fyzický útok, atd. Níže je uvedeno a detailněji popsáno několik případů, které vycházejí z aplikační praxe, a kterými se již zabývaly české soudy:

- 1) Jako první příklad důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru lze uvést hrubě nedbalý postup lékaře při ošetřování pacienta. Jak vyplývá z rozhodnutí Krajského soudu v Plzni sp. zn. 15 Co 233/95 ze dne 29. 5. 1995, zaměstnavatel může s lékařem z tohoto důvodu okamžitě zrušit pracovní poměr. V daném případě přitom nešlo o pochybení při samotném výkonu činnosti ošetřujícího lékaře, ale jednalo se o jednání, se kterým se můžeme setkat poměrně široce, tedy myšleno mimo samotnou sféru lékařského prostředí. Konkrétně se jednalo o vědomé, zde úmyslné, uvádění nepravdivých údajů ve výkazech, které jsou podkladem pro stanovení odměny zaměstnance, přičemž i tento skutek, je-li prokázán, je tedy způsobilý naplnit skutkovou podstatu uvedenou v § 55 odst. 1 písm. b) ZPr;



- 2) Vulgární slovní útok na zákazníka. Také takové jednání zaměstnance může vést k okamžitému zrušení pracovního poměru, je-li učiněno s určitou intenzitou a za určitých podmínek. Jako příklad lze uvést rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 678/2001 ze dne 3. 4. 2002. Jednalo se o verbální útok zaměstnance vůči zákazníkovi zaměstnavatele, který byl hrubý a značně vulgární. Kromě toho šlo o jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (mezi něž patří i snaha "o spokojenost zákazníka"), které mohlo zaměstnavatele poškodit při realizaci jak této, tak jiných zakázek, a způsobit mu tím majetkovou újmu. Nejvyšší soud tak potvrdil závěr odvolacího soudu, že intenzita porušení pracovní kázně zaměstnancem opravňovala zaměstnavatele k tomu, aby se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením.
- 3) Neoprávněná dispozice majetkem zaměstnavatele a porušení prevenční povinnosti. Kromě případné roviny trestněprávní, může mít odcizení majetku zaměstnavatele zaměstnancem také dopady na oblast pracovněprávní. Dle ustanovení § 301 odst. d) ZPr jsou zaměstnanci povinni hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Uvedené patří k základním povinnostem zaměstnanců, představuje ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele. Porušením této povinnosti zaměstnance se zabýval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3200/2008 ze dne 29. 6. 2009,

přičemž dovedl, že zaměstnanec, s ohledem na jeho pracovní zařazení, v daném případě porušil svou povinnost vyplývající z pracovního poměru, když nezařídil takovou možnost uchování peněz na pracovišti, aby eliminoval jejich odcizení jinou osobou. Navíc, zaměstnanec na výzvu zaměstnavatele odmítl bezodkladně do dispozice zaměstnavatele vrátit peněžní prostředky zaměstnavatele, což soud posoudil jako jasný útok na majetek zaměstnavatele a také zcela zřejmé porušení povinností zaměstnance. Takové jednání zaměstnance posoudil jako způsobilé pro aplikaci okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

- 4) Používání internetu u zaměstnavatele k soukromým účelům. Jedná se o jev, který je velmi rozšířený, přičemž si lze jen velmi obtížně představit, že by každý takový zaměstnanec byl stížen okamžitým zrušením pracovního poměru. V daném případě hraje významnou roli právě výše rozebíraná intenzita takového jednání. Jedním takovým případem se zabýval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1864/2004 ze dne 3. 2. 2005. V uvedeném případě zaměstnanec používal internet k soukromým účelům, a tím v té době nevykonával práci sjednanou v pracovní smlouvě a zneužíval prostředky zaměstnavatele k soukromým účelům. Jednalo se však o značnou část pracovní doby, kdy zaměstnanec navíc navštěvoval zejména internetové stránky s erotickou tematikou a seznamovací stránky, přičemž dále v pracovní době hrál počítačové hry. Při prokázání značné intenzity takového jednání lze tedy také v používání internetu u zaměstnavatele k soukromým účelům spatřovat důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

5) Neomluvená absence na pracovišti. Předmětné porušení povinnosti zaměstnance je v praxi poměrně časté, a tudíž je často diskutováno v souvislosti s možnostmi zaměstnavatele. V souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru je třeba značné intenzity takového porušení, přičemž není vždy rozhodující pouze délka neomluvené absence. V praxi je zažitá hranice pěti pracovních dnů, která odůvodňuje aplikaci okamžitého zrušení pracovního poměru. Jak bylo uvedeno výše, nelze však vycházet pouze z tohoto hlediska a zaměstnavatel je povinen věc posuzovat v souvislosti s dalšími skutečnostmi a okolnostmi. Je tak možné si představit, že aniž by neomluvená absence zaměstnance dosahovala délky pěti pracovních dnů, mohlo by být okamžité zrušení pracovního poměru přijatelné, pokud by zaměstnavateli v souvislosti s touto absencí zaměstnance vznikla závažná újma. Dále je však třeba přihlížet k dalším okolnostem, jako jsou například osoba zaměstnance či forma zavinění. S výše uvedeným koresponduje také judikatura, když například Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2542/2007 ze dne 21. 5. 2008, konstatoval, že soudní praxe již dříve dospěla k závěru, že neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů samo o sobě odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Soud však dále doplnil, že jednání zaměstnance nelze posuzovat bez přihlídnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu. Z předmětného rozsudku vyplývá, že při zkoumání intenzity porušení povinnosti zaměstnance, pro které lze výjimečně rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, by mělo být kromě délky nepřítomnosti zaměstnance v práci také přihlídnuto zejména k důsledkům nepřítomnosti zaměstnance v práci pro zaměstnavatele, k dosavadnímu postoji zaměstnance k

plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností.

#### **6.4. Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru**

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je aktem, který má ve většině případů poměrně neblahé důsledky v sociální oblasti zaměstnance. Okamžité zrušení pracovního poměru tedy v takovém případě znamená celou řadu problémů, které musí zaměstnanec řešit. Jelikož by takové problémy představovaly pro určitou skupinu zaměstnanců abnormální zátěž, zákoník práce v ustanovení § 55 odst. 2 stanoví, že se zaměstnanci, patřícími do taxativně vymezené skupiny, nelze okamžitě zrušit pracovní poměr. Výše uvedenou skupinu osob představují těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, a dále zaměstnanci či zaměstnankyně, které čerpají rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel s výše uvedenými zaměstnanci nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr. To platí i pro případ, že by byly splněny veškeré předpoklady pro aplikaci okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V praxi je však poměrně obtížné takové předpoklady naplnit, neboť výše uvedené osoby, díky svému postavení a povinnostem z něj vyplývajících, v podstatě nevykonávají žádnou práci pro zaměstnavatele a nejsou většinou ani přítomny na pracovišti.

## **7. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele**

### **7.1. Podmínky aplikace zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zvláštním případem skončení pracovního poměru, který se vyznačuje zjednodušeným režimem skončení pracovního poměru v průběhu tzv. zkušební doby. Zjednodušený režim se vyznačuje tím, že zaměstnavatel (ovšem také zaměstnanec) může ke zrušení pracovního poměru přistoupit z libovolného důvodu, ale dokonce i jednodušeji, a to bez uvedení jakéhokoliv důvodu. V zákoníku práce je zrušení pracovního poměru ve zkušební době upraveno v § 66, který zní následovně:

*1) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.*

*2) Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.*

Zkušební doba je blíže upravena v rámci ustanovení § 35 ZPr. Hlavním účelem zkušební doby je možnost dána zaměstnavateli, aby si nově přijatého zaměstnance vyzkoušel,

tedy zejména aby zjistil, zda zaměstnanec odpovídá představám zaměstnavatele v souvislosti s charakterem práce, kterou má tento nový zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Na druhou stranu je však tato zkušební doba na výhodu také zaměstnanci, který má možnost blíže poznat podmínky, které s předmětným zaměstnáním souvisí a rozhodnout se, zda na daném pracovišti setrvá i do budoucna.

V souladu s § 35 odst. 1 písm. a) ZPr může být zkušební doba sjednána nejdéle na dobu 3 po sobě jdoucích měsíců, přičemž u vedoucích zaměstnanců je tato maximální lhůta dvojnásobná. Předmětná lhůta počíná v obou případech běžet ode dne vzniku pracovního poměru ve smyslu § 36 ZPr. Pro úplnost je třeba dodat, že tato lhůta může být v zákonem předpokládaných situacích (např. dovolená) stavena, a tím v podstatě prodloužena o čas, kdy zaměstnanec nepracoval.

Pracovní poměr může být ve zkušební době zrušen nejdříve v den následující po dni nástupu zaměstnance do práce, resp. po dni, který byl jako den nástupu do práce sjednán. U skončení pracovního poměru ve zkušební době panuje poměrně „volný“ režim v tom smyslu, že se může aplikovat ze strany zaměstnavatele i v průběhu tzv. ochranné doby ve smyslu § 53 a 54 ZPr, tedy v době, kdy je možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele jinak vyloučena.

## **7.2. Náležitosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Důležitou podmínkou úspěšného použití zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele, je jasně vyjádřený projev vůle zaměstnavatele, ze kterého

jednoznačně a srozumitelně vyplývá skončení pracovního poměru ve zkušební době.

Z hlediska formy zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poukázat na povinnost dodržet formu písemnou. Zde se můžeme setkat s poměrně velkým rozdílem ve srovnání s úpravou účinnou do 31. 12. 2011, neboť před tímto datem bylo možné zrušit pracovní poměr ve zkušební době také ústně. Pokud tedy dnes nedodržíme písemnou formu při zrušení pracovního poměru ve zkušební době, přičemž použijeme pouze formu ústní, nebude to mít za následek zrušení pracovního poměru, neboť nedodržení předepsané písemné formy vede v tomto případě k absolutní neplatnosti takového úkonu.

Také v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba dodržet pravidla doručování písemností zaměstnavatelem, jak stanoví § 334 odst. 1 ZPr. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době, jakožto písemnost týkající se skončení pracovního poměru, musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Písemnost obsahující zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou primárně na pracovišti, pokud není zaměstnanec k zastížení na pracovišti, doručuje se do zaměstnancova bytu nebo na jiné místo, kde bude zaměstnanec zastížen. Zaměstnavatel může ovšem využít také sítě nebo služby elektronických komunikací. Zde je však třeba volit správný prostředek, který je postaven na úroveň klasické písemné formy, přičemž se doporučuje z opatrnosti volit zaručený elektronický podpis. Není-li tento postup možný nebo účinný, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

## **8. Některé povinnosti zaměstnavatele související se skončením pracovního poměru**

Výše v této práci bylo pojednáno o právní úpravě dotýkající se skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z čehož je patrné, že zaměstnavatel má poměrně široké oprávnění a celou řadu možností, jak se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat. Nejedná se však vždy o záležitost natolik jednoduchou či finální, neboť při skončení pracovního poměru může mít zaměstnavatel ještě některé další povinnosti vůči zaměstnanci. Jedná se zejména o plnění vůči zaměstnanci, které mají zaměstnanci sloužit jako jistá kompenzace skončení pracovního poměru, k němuž došlo zejména vlivem zaměstnavatele, a tudíž bez ohledu na jednání zaměstnance či jeho vůli.

### **8.1. Potvrzení o zaměstnání**

S ohledem na ustanovení § 312 a násl. ZPr je zaměstnavatel povinen vést osobní spis každého zaměstnance. Při skončení pracovního poměru je pak zaměstnavatel povinen postupovat v souladu s ustanovením § 313 ZPr, a tudíž vydat zaměstnanci tzv. potvrzení o zaměstnání. Předmětné potvrzení o zaměstnání musí obsahovat zákoníkem práce předpokládané náležitosti, kam patří:

a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,



- b) druh konaných prací,
- c) dosaženou kvalifikaci,
- d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Poměrně zásadní otázkou bývá důvod skončení pracovního poměru, což zajímá především nového zaměstnavatele, ke kterému zaměstnanec hodlá nastoupit po skončení dosavadního pracovního poměru. Důvod skončení pracovního poměru však na potvrzení o zaměstnání nemusí být uveden. Tuto otázku upravuje zákoník práce v rámci ustanovení § 313 odst. 2, kde stanoví, že mj. údaj, zda pracovní poměr byl zaměstnavatelem rozváznán z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem, je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení. Stejně tak může být na žádost zaměstnance takto zvláště uveden například údaj o výši průměrného výdělku. Důvodem tohoto opatření je zejména zájem na ochraně soukromí zaměstnance<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup> Srov. KUBÍNKOVÁ, M. a kol. *Nový zákoník práce*. Nakladatelství Soudy, s.r.o., Praha 2006. ISBN 80-86846-15-6. s. 311.

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání okamžikem skončení pracovního poměru. Tuto povinnost zaměstnavatele nelze podmiňovat například výsledkem řízení u soudu o neplatnosti skončení pracovního poměru, či například úhradou zaměstnancem zaměstnavateli způsobené škody. Zákoník práce však v ustanovení § 342 odst. 2 pamatuje také na případ smrti zaměstnavatele (fyzické osoby), kdy potvrzení o zaměstnání zaměstnanci vystaví, na základě dokladů předložených zaměstnancem, Krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti zaměstnavatele.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se domáhat u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit, a to ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu zaměstnanec dozvěděl.

## **8.2. Posudek o pracovní činnosti**

Při skončení pracovního poměru poměrně často dochází k tomu, že zaměstnanec požádá zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (někdy též tzv. pracovní posudek). Dle ustanovení § 314 ZPr platí, že zaměstnavatel není povinen vydat zaměstnanci pracovní posudek dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Jinak je zaměstnavatel povinen tento pracovní posudek zaměstnanci vydat ve lhůtě 15 dnů od okamžiku, kdy o něj zaměstnanec požádá. Právě tato podmínka představuje zásadní odlišnost pracovního posudku od výše popsaného potvrzení o zaměstnání, neboť na rozdíl od potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen při skončení pracovního poměru vydat zaměstnanci posudek o pracovní

činnosti (pracovní posudek) jen pokud o něj zaměstnanec požádá.

Pracovní posudek je definován v rámci ustanovení § 314 odst. 1 ZPr, když předmětné ustanovení říká, že *„pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce“*.

Posudek o pracovní činnosti je blíže definován rovněž judikaturou českých soudů, když např. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 ze dne 17. 5. 2005 k obsahu posudku o pracovní činnosti uvádí, že *„Posudek o pracovní činnosti může obsahovat kromě hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností rovněž jakékoliv další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce. Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod. Pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností“*.

Lze tedy tvrdit, že pracovní posudek není co do svého obsahu striktně limitován, neboť do něj lze zahrnout v podstatě jakoukoliv skutečnost mající vztah k výkonu práce u konkrétního zaměstnavatele. Zároveň je nám judikaturou poskytnuto vodítko, jak pracovní posudek bývalého zaměstnavatele vykládat, pokud s posudkem budeme pracovat v pozici nového zaměstnavatele či zaměstnavatele budoucího.

Samozřejmě pro nás, jakožto pro nového či budoucího zaměstnavatele, bude jen velmi obtížné odhlédnout od případných prohřešků zaměstnance u bývalého zaměstnavatele či například se vypořádat se skutečností, že zaměstnanec nebyl u bývalého zaměstnavatele schopen zapadnout do kolektivu. V tomto směru je však třeba přistupovat s ohledem na subjektivní povahu hodnocení zaměstnance ze strany bývalého zaměstnavatele. Není tedy vyloučeno, že zaměstnanec, ač byl v bývalém zaměstnání problematický například v rámci týmové práce, nebude naopak u nového zaměstnavatele schopen do týmu zapadnout.

Podobně jako u potvrzení o zaměstnání i u pracovního posudku platí, že pokud zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku, může se domáhat u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit, a to ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu zaměstnanec dozvěděl.

### **8.3. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání**

Při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem za okolností uvedených níže, přísluší zaměstnanci pracovní volno, a to za účelem vyhledání nového zaměstnání. Právní úpravu tohoto institutu nalezneme v § 199 odst. 2 zákoníku práce, tedy v pasáži týkající se překážek v práci, přičemž předmětné ustanovení počítá s prováděcím vládním nařízením. Tímto prováděcím právním předpisem je nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Potřeba vyhledání nového zaměstnání je pak charakterizována jako tzv. jiná

důležitá osobní překážka v práci ve smyslu bodu 11. přílohy zmíněného nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Z bodu 11. přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb. vyplývá, že pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne před skončením pracovního poměru na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců. Ve stejném rozsahu se pak poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, a to před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů dle ustanovení § 52 písm. a) až e) ZPr, nebo dohodou z týchž důvodů.

#### **8.4. Odstupné**

Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele mnohdy pro zaměstnance představuje nelehkou životní situaci. Odstupné slouží ke zmírnění následků takového skončení pracovního poměru. Představuje jednorázový finanční příspěvek zaměstnanci od zaměstnavatele. Slouží tedy jako ulehčení nastalé situace, která má většinou dopady právě do sociální sféry zaměstnance, který ztratil práci bez svého zavinění. Odstupné má tedy sloužit jako příspěvek pro zmírnění nastalé situace do doby, než si zaměstnanec najde novou práci.

Obecně platí, že zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci odstupné v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru. Může se však také písemně se zaměstnancem dohodnout jinak, tedy například v den skončení pracovního poměru či později.

Minimální výši odstupného uvedenou v zákoně lze navyšovat dle libosti zaměstnavatele. Při tomto navyšování je možné stanovovat různá kritéria. Tato kritéria však v žádném případě nesmějí být diskriminačního charakteru. Počet násobků průměrného výdělku, o které se základní odstupné zvyšuje, se tak může odvozovat např. od delší doby trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, ale nikoliv od dosaženého věku zaměstnance nebo rodinného stavu<sup>54</sup>.

Při zkoumání definice pojmu „průměrný výdělek“ je třeba odkázat na ustanovení § 356 ZPr, přičemž za průměrný výdělek pro určení odstupného je považován průměrný výdělek měsíční.

Odstupné se poskytuje na základě zákonem stanovených důvodů, přičemž může být poskytnuto jak v případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, tak i v případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. S ohledem na zaměření této práce bude však v následujících podkapitolách věnována pozornost odstupnému nejčastěji poskytovanému v případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to z důvodu organizačních změn a důvodů zdravotních.

#### **8.4.1. Odstupné v případě organizačních změn**

Odstupné upravuje zákoník práce zejména v rámci ustanovení § 67. Odstupné dle § 67 odst. 1 ZPr náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52

---

<sup>54</sup> Srov. VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. ASPI 2014.

písm. a) až c) ZPr nebo dohodou z týchž důvodů. Aktuální znění zákoníku práce přitom konkrétní výši odstupného rozlišuje podle toho, jak dlouho trval pracovní poměr, který byl ukončen z důvodů a způsobem výše uvedeným.

Ustanovení § 67 odst. 1 ZPr tedy uvádí výpočet výše odstupného v případě tzv. organizačních změn, a to tak, že zaměstnanci od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZPr nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší odstupné ve výši nejméně:

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok;

b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky;

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky;

d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZPr.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců. Předmětné ustanovení lze vykládat mj. s ohledem na neblahé zkušenosti z praxe, kdy by se zaměstnavatelé mohli pokoušet výše uvedený výpočet výše odstupného obejít tím, že by se zaměstnancem preventivně každý rok pracovní poměr účelově ukončovali a ihned zase uzavírali pracovní poměr nový.

#### **8.4.2. Odstupné v případě výpovědi ze zdravotních důvodů**

Odstupné se poskytuje rovněž v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů, přičemž v tomto případě náleží odstupné vyšší, než v případě organizačních změn, a to s ohledem na povahu okolností, za nichž byl pracovní poměr ze strany zaměstnavatele ukončen.

Odstupné v případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů je upraveno v ustanovení § 67 odst. 2 ZPr, kde se stanoví, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZPr nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Odstupné zaměstnanci však nepřísluší v případě, byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro pracovní úraz, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1 ZPr.

#### **8.4.3. Zmírnění či vyloučení odpovědnosti zaměstnavatele**

Z ustanovení § 367 ZPr vyplývají různé skutkové okolnosti, mající vliv na odpovědnost zaměstnavatele za škodu v



důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Takové odpovědnosti se zaměstnavatel zproští zcela<sup>55</sup>, pokud prokáže, že škoda vznikla tím, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen, a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Zaměstnavatel se odpovědnosti zcela zproští dále v případě, že prokáže, že škoda vznikla v důsledku opilosti zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl takto vzniklé škodě zabránit. Je však třeba doplnit, že oprostění se od odpovědnosti zcela má podmínku, a sice že skutečnosti výše uvedené byly jedinou příčinou škody.

Dle ustanovení § 367 odst. 2 ZPr se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem či nemocí z povolání také zčásti. Zaměstnavatel se zprostit odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že škoda zaměstnanci vznikla v důsledku skutečností uvedených v § 367 odst. 1 ZPr a že tyto skutečnosti byly jednou z několika příčin škody. Dalším případem zproštění se odpovědnosti za škodu zčásti je situace, kdy škoda zaměstnanci vznikla proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Je však třeba doplnit, že za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

---

<sup>55</sup> Viz § 367 odst. 1 ZPr.

#### 8.4.4. Vrácení odstupného

Vrácení odstupného ve smyslu § 68 zákoníku práce je institut, který byl v poslední době hojně diskutován. Z ustanovení § 68 vyplývá, že pokud bude zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. V tomto směru je však třeba upozornit také na současnou rozhodovací praxi českých soudů. Poměrně důležitým příspěvkem do formování institutu vrácení jednou vyplaceného odstupného je rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 915/2012 ze dne 21. 1. 2013. V citovaném judikátu padla následující právní věta: *„Povinnost vrátit poskytnuté odstupné (jeho část) má zaměstnanec statutárního města zařazený do městské policie, který po skončení pracovního poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. a) až d) zák. práce nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů, nastoupí v době, která byla rozhodující pro určení výše odstupného, do pracovního poměru v úřadu městské části téhož statutárního města; jeho nástup je třeba z hlediska ustanovení § 68 zák. práce považovat za opětovný nástup k dosavadnímu zaměstnavateli (statutárnímu městu)“*. Z uvedeného je možné dovodit, že rozhodující pro vrácení odstupného není toliko shoda vykonávané práce, nýbrž shoda v osobě zaměstnavatele. Zaměstnanec je tedy povinen odstupné vrátit, pokud v určené době nastupuje opět k původnímu zaměstnavateli, nehledě na to, jakou bude nyní u tohoto zaměstnavatele vykonávat práci, či zda zde bude shoda v práci vykonávané dříve a nyní.

Další případ, kdy zaměstnanec je povinen vrátit jednou vyplacené odstupné můžeme sledovat v rámci probíhajícího sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ohledně platnosti skončení pracovního poměru. Platí, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci odstupné vyplatit nehledě na to, zda tu takové soudní řízení probíhá. Později, pokud však bude skončení pracovního poměru shledáno neplatným, a trvá-li pracovní poměr, se na vyplacené odstupné hledí jako na plnění postrádající právní důvod. Aby tu netrvalo bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance, je tento zaměstnanec povinen přijaté odstupné vrátit.

## **8.5. Kompenzace za dodržování zákazu konkurence**

U mnohých pracovních smluv se pro případ skončení pracovního poměru setkáváme se zákazem nežádoucího konkurenčního jednání, jehož obsahem je požadavek na zaměstnance, aby, v souladu s ustanovením § 310 odst. 1 ZPr, po určité době po skončení činnosti konané podle pracovní smlouvy, zachovával obchodní tajemství zaměstnavatele, čímž se rozumí práva náležející zaměstnavateli, jež jsou tvořena veškerými skutečnostmi finanční, obchodní, výrobní, marketingové či technické povahy související se zaměstnavatelem, které nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle zaměstnavatele utajeny a zaměstnavatel jejich utajení příslušným způsobem zajišťuje a vyžaduje.

Předmětné ustanovení pracovní smlouvy je známé především pod již tradičním pojmem „konkurenční doložka“,

kteřá je dle odborné literatury posuzována jako smluvní institut omezení vřdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru<sup>56</sup>.

### **8.5.1. Maximální doba zákazu konkurence**

Konkurenční doložku je možné sjednat, s ohledem na ustanovení § 310 odst. 1 ZPr, maximálně na dobu jednoho roku po skončení zaměstnání. Jelikož konkurenční doložka mnohdy významným způsobem zasahuje do sféry zaměstnance po skončení pracovního poměru v tom smyslu, že jej omezuje co do obsahu vřdělečné činnosti, stanoví zákoník práce také minimální kompenzaci, která zaměstnanci v takovém případě přísluší.

### **8.5.2. Vyrovnání za dodržování zákazu konkurence**

Zákoník práce v ustanovení § 310 odst. 1 stanoví, že pokud se zaměstnanec zdrží výkonu vřdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky také závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, a to nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního vřdělku za každý měsíc plnění závazku.

Tato kompenzace uvedená v ustanovení § 310 odst. 1 ZPr nachází své odůvodnění také v judikatuře českých soudů,

---

<sup>56</sup> Viz VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, ASPI 2014.

když například Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1276/2002 ze dne 11. 4. 2002 uvádí, že *„ujednání o tzv. konkurenční doložce je svojí povahou vzájemným závazkem, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem; závazku zaměstnance využívat po skončení pracovního poměru své odborné kvalifikace jen v omezeném rozsahu musí odpovídat jiný závazek zaměstnavatele, který uvedené omezení kompenzuje“*.

### **8.5.3. Jiná omezení vyplývající ze zákazu konkurence**

Čerpání kompenzace za dodržování zákazu konkurence samozřejmě nijak bývalého zaměstnance neomezuje v jeho jiné výtěžné činnosti (jediným omezením je povinnost dodržovat sjednané omezení dle zákazu konkurence). Bývalý zaměstnanec tedy po skončení pracovního poměru může dosahovat libovolných příjmů, což nemá dopad na výši kompenzace. K uvedenému se vyjádřil Nejvyšší soud České republiky ve svém usnesení sp. zn. 21 Cdo 5008/2009 ze dne 5. 1. 2011, když uvedl, že *„jestliže zaměstnanec po sjednanou dobu dodržuje zákaz konkurence a nevykonává výtěžnou činnost, která by měla konkurenční povahu vůči podnikání bývalého zaměstnavatele, náleží mu sjednaná finanční protihodnota bez ohledu na to, za jakou dobu si našel nové zaměstnání, případně jakých výtěžků po sjednanou dobu zákazu konkurence dosahoval“*.

## Shrnutí

Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se řadí k poutavým oblastem pracovního práva, a to nejen z pohledu odborné veřejnosti. Právě dalekosáhlé praktické využití této problematiky bylo jedním z hlavních důvodů, proč si autor dané téma zvolil jako stěžejní náplň své rigorózní práce. Jak je vidět ze závěrů v této práci zaujatých, tak skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je oblastí, která prochází permanentním vývojem a jedná se tedy o neustále se rozvíjející institut.

Cílem této práce bylo poskytnout čtenáři ucelený výklad a náhled do problematiky skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, přičemž autor považoval za nezbytné poskytnout za tímto účelem rovněž širší pohled do souvisejících institutů, jakož i do základů pracovního práva, včetně historického kontextu. Práce by měla být přínosem pro odbornou veřejnost, kdy lze spatřovat přínos v otázce výkladu některých institutů jak pracovněprávních, tak i obecných soukromoprávních. Zároveň je však práce pojata takovým způsobem, aby odrážela stav současné aplikační praxe a byla vodítkem pro většinu zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří v ní mohou nalézt určitou praktickou příručku v oblasti práva skončení pracovního poměru. Výše zmíněný historický vývoj pracovního práva na našem území byl v rámci této práce namířen tak, aby byla zohledněna také vyvíjející se úprava pracovního poměru a jeho skončení, přičemž předmětná materie byla rozdělena do jednotlivých dějinných etap.

Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru v podstatě odrážejí právní úpravu dle zákoníku práce. Své místo si tak v této práci našly instituty jako dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď ze strany zaměstnavatele,

okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele. Dále v této práci byl proveden rozbor povinností zaměstnavatele souvisejících se skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Ačkoliv je v praxi většinou rozebíráno téma odstupného, bylo pojednáno také o dalších institutech, konkrétně o závazcích vyplývajících z ujednání pracovní smlouvy o zákazu konkurence, o právu zaměstnance na volno za účelem vyhledání nového zaměstnání, a dále o určitých písemnostech vydávaných zaměstnavatelem, kterými jsou především potvrzení o zaměstnání a posudek o pracovní činnosti.

Čerpáno bylo zejména z právních předpisů České republiky, jakož i ze související judikatury českých soudů. Významným pramenem a inspirací však byla rovněž doktrína. Za přínos této rigorózní práce lze považovat rovněž pohled na pojmání pracovního práva optikou rekodifikace soukromého práva, zejména tedy s ohledem na nový občanský zákoník. V současné době totiž existuje pouze velmi omezené množství zdrojů, z nichž by bylo možné vyvodit podrobnější závěry týkající se konkrétních dopadů na praxi, které nový občanský zákoník bude bezpochybně mít. V budoucnu tedy můžeme očekávat zejména rozmach nové judikatury ve spojitosti s rekodifikací soukromého práva, která nabídne výklad dosud nevyjasněných institutů nového pojmání soukromého práva, což však bude mít podstatný vliv také na nazírání na právo pracovní, jakožto jeho nedílnou součást.

Celá rigorózní práce se nesla v duchu přiblížení zkoumané problematiky co možná nejširšímu okruhu čtenářů, aby také čtenáři z řad laické veřejnosti mohli z této práce čerpat a mít z ní prospěch, a to nejen profesní. Autor především kladl důraz na přehlednost textu a srozumitelnost použitého jazyka.

To vše při zachování vysoké odborné úrovně práce, zejména po stránce obsahové, ale také formální a stylistické.



## Resumé

Termination of employment by the employer is an attractive part of labour law, not only from the perspective of experts and professionals. This far – reaching practical application of this issue was one of the main reasons why the author chose the topic as the main content of his thesis. As can be seen from the conclusions of this work, termination of employment by the employer is an area which is undergoing permanent evolution and so it is a constantly evolving institution.

The aim of this work was to provide the reader with a comprehensive interpretation and insight into the subject of termination of employment by the employer. For this purpose, the author considered it necessary to give a wider view of the related institutions, as well as the basics of employment law, including the historical context. The thesis should be beneficial for professionals, who will appreciate the interpretation of some institutes of both labour law and general private law. At the same time the work was formed in such a way as to reflect the current status of the application practice and could provide guidance for most employees and employers, who may find it as a practical handbook of the law of termination of employment. The above mentioned historical evolution of labour law in our country has been contained in a way making it possible to take into consideration the developing law of employment and its termination. This subject matter has been divided into particular historical periods.

Particular methods of termination of employment actually reflect the content of the Czech Labour Code. In this thesis there can therefore be found institutes such as the employment termination agreement, employer's notice,

immediate termination of employment by the employer, and the termination of employment by the employer during the probationary period. Further in this work there were analyzed some of the employer's duties related to the termination of employment by the employer. Although the mostly discussed topic in practice is the severance payment, this work focused on other institutes as well, namely the obligations arising from the employment contract agreement on the prohibition of competition, the employee's right to take some time off in order to find a new job, and on certain documents issued by the employer, especially the Employment certificate and the Employer's working report.

The author has drawn from the laws of the Czech Republic, as well as from the relevant practice of the Czech courts. An important source of inspiration, however, was also the doctrine. The thesis is considered contributive also due to its view of labour law through the optics of the recodification of private law, especially regarding the new Civil Code. At the time of writing this work, there is only a very limited number of sources from which it would be possible to draw more detailed conclusions on the specific impact on the practice, which the new Civil Code will surely have. In the future, we can expect an expansion of the new court practice in connection with the recodification of private law. This will offer a new interpretation of some institutes of the new conception of private law, which are nowadays still unclear and will have a significant influence also on the labour law, as its integral part.

The whole thesis was framed in order to bring the researched issues closer to the widest possible range of readers, so that also readers from the lines of general public, and not only in the professional manner, could find it interesting and benefit from it. The author especially focused on the clarity of the text

and understandability of the used language, all this while keeping a high professional level, especially in terms of content, but also formal and stylistic.

## Seznam použitých pramenů

### Literatura

- BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.
- BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. C.H. Beck, Praha 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.
- BĚLINA, M. (ed.): *České pracovní právo v kontextu evropského práva*, AUC, Iuridica 3-4/2007, Praha: Karolinum, 2008.
- BĚLINA, M., HŮRKA, P., PICHR, J., ŠTEFKO, M.: *Reflexe globalizace v českém pracovním právu*; In. Pauknerová M., Tomášek M. et. Al. *Nové jevy v právu na počátku 21. století, IV. Proměny soukromého práva*, Praha: Karolinum, 2009.
- DOLEŽÍLEK, J.: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – Vznik, změna a skončení pracovního poměru*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Wolters Kluwer, Praha 2010. ISBN 978-80-7357-554-0.
- FETTER, R. W.: *Propouštění ze zaměstnání – Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. KEY Publishing, 2010. ISBN 978-80-7418-088-0.
- GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita 2012, ISBN 978-80-2105-852-1.
- GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno 2004. ISBN 978-80-7239-173-9.

- GALVAS, M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ, D.: *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.
- HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009.
- HŮRKA, P.: *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk 2011, ISBN 978-80-7380-316-2.
- HŮRKA, P.: *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2., aktualizované vydání, Wolters Kluwer, Praha 2010. ISBN 978-80-7357-531-1.
- JAKUBKA, J. a kol.: *Nový zákoník práce v praxi*. VERLAG DASHÖFER 2013. ISSN 1802-1360.
- JAKUBKA, J.: *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. vydání, nakl. GRADA, Praha 2000. ISBN 978-80-7169-983-7.
- JOUZA, L.: *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vydání. BOVA POLYGON Praha 2008. ISBN 978-80-7273-150-3.
- KOTTNAUER, A. a kol.: *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Leges, Praha 2012. ISBN 978-80-8757-608-3.
- KUBÍNKOVÁ, M. a kol. *Nový zákoník práce*. Nakladatelství Soudy, s.r.o., Praha 2006. ISBN 80-86846-15-6.
- NEŠČÁKOVÁ, L.: *Jak skončit pracovní poměr – z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. GRADA, Praha 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.
- PICHRT, J.: *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*, Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-316-5.

- Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009 - (Kolektiv autorů). ISBN 978-80-7357-418-5.
- ŠTANGOVÁ, V. *Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích. Pocta Doc. Drobníkovi*. Praha : PF UK v Praze, 2007.
- TRÖSTER, P.: *Právo sociálního zabezpečení*. 5. přepracované a aktualizované vydání. C. H. BECK, Praha 2010. ISBN 978-80-7400-322-6.
- VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 4. Aktualizované a rozšířené vydání. Wolters Kluwer (ASPI), 2013. ISBN 978-80-7478-033-2.

### **Odborné články**

- BEZOUŠKA, P.: *Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo*. Právní rozhledy. 1/2014.
- BĚLINA, M., PICHRT, J.: *Nad návrhem nového zákoníku práce*. Právní rozhledy, 11/2005.
- BĚLINA, M., PICHRT, J.: *Nad návrhem novelizace zákoníku práce*. Právní rozhledy. 17/2011.
- BĚLINA, M., *Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?* Právní rozhledy, 2/2007.
- BUKOVJAN, P.: *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*. Práce a mzda. 1/2012.
- FETTER, R. W.: *Pracovní posudek*. Zdravotnické fórum. 12/2013.
- JOUZA, L.: *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin advokacie. 4/2013.

- JOUZA, L.: *Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí*. Bulletin advokacie. 7/2013.
- MUŠKA, F.: *Ukončení pracovního poměru*. Otázky a odpovědi v praxi (Wolters Kluwer ČR). 11/2013.
- ORŠULA, J., PICHRT, J. *Odpovědnost za porušení povinností při souběhu zaměstnání a výkonu funkce statutárního orgánu*. Právní rádce. 10/1996.
- PICHRT, J.: *Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi*. Acta Universitatis Carolinae – Iuridica, Praha, 1/2004.
- PICHRT, J.: *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost*. Právní rozhledy. 21/2013.
- POSPÍŠIL, R.: *Onemocnění zaměstnance ve výpovědní lhůtě*. Otázky a odpovědi v praxi (Wolters Kluwer ČR). 11/2013.
- PROKEŠ, M.: *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce*. Právní rozhledy. 11/2012.
- SMUTNÁ, M.: *Nepřítomnost v práci*. Práce a mzda (Wolters Kluwer ČR). 12/2012.
- TRÖSTER, P. *Sbližování českého pracovního práva s právem Evropské unie*. Právník, č. 10–11/1997.
- ZKRUTSKÝ, J.: *Jak se rozvazuje pracovní poměr ze zdravotních důvodů?* Právní rádce. 10/2013.

### **Judikatura**

- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 44/1995 ze dne 12. 4. 2005.

- Rozsudek Krajského soudu v Plzni sp. zn. 15 Co 233/95 ze dne 29. 5. 1995.
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 53/94 ze dne 28. 6. 1995.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 198/96 ze dne 21. 11. 1996.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 1053/96 ze dne 6. 5. 1997.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 727/96 ze dne 3. 6. 1997.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 1155/96 ze dne 29. 10. 1997.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 323/2000 ze dne 20. 12. 2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 730/2000 ze dne 26. 3. 2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 678/2001 ze dne 3. 4. 2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1276/2002 ze dne 11. 4. 2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1770/2001 ze dne 2. 7. 2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 347/2004 ze dne 26. 4. 2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 ze dne 27. 4. 2004.



- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1864/2004 ze dne 3. 2. 2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 ze dne 17. 5. 2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 758/2006 ze dne 16. 11. 2006.
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2710/2006 ze dne 10. 7. 2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2542/2007 ze dne 21. 5. 2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1406/2008 ze dne 22. 1. 2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3200/2008 ze dne 29. 6. 2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4066/2008 ze dne 22. 9. 2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 191/2009 ze dne 23. 2. 2010.
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2894/2009 ze dne 7. 9. 2010.
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5008/2009 ze dne 5. 1. 2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1779/2010 ze dne 14. 7. 2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2339/2010 ze dne 22. 8. 2011.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2785/2010 ze dne 4. 10. 2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1138/2011 ze dne 29. 5. 2012.
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1479/2011 ze dne 12. 6. 2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4643/2010 ze dne 14. 6. 2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1598/2011 ze dne 12. 7. 2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4423/2011 ze dne 11. 10. 2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 492/2012 Sb. ze dne 18. 1. 2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 915/2012 ze dne 21. 1. 2013.
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4188/2011 ze dne 20. 2. 2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2039/2012 ze dne 6. 3. 2013.
- Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23. 9. 2008.

### **Právní předpisy**

- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v platném znění

### **Internetové zdroje**

- Automatizovaný systém právních informací (ASPI)
- Internetové stránky: <http://www.epravo.cz>
- Internetové stránky: <http://www.beck-online.cz>
- Internetové stránky: <http://www.juristic.cz>
- Internetové stránky: <http://www.mpsv.cz>
- Internetové stránky: <http://www.osn.cz>
- Internetové stránky: <http://www.elaw.cz>
- Internetové stránky: <http://www.ilo.org>
- Internetové stránky: <http://cs.wikipedia.org>

## **Seznam klíčových slov**

Pracovní poměr, skončení pracovního poměru, výpověď.

## **List of Keywords**

Employment relationship, termination of employment, employment termination notice.