

RIGORÓZNÍ PRÁCE

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Mgr. Jakub Lichnovský

2013

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

V Praze dne 9. srpna 2013

Mgr. Jakub Lichnovský

Abstrakt

Tato rigorózní práce se zabývá skončením pracovního poměru z pohledu zaměstnavatele. Autor popisuje možné způsoby skončení pracovního poměru zakotvené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Tato práce také dále analyzuje vliv probíhajícího zpomalení ekonomiky na trh práce a nedávné změny legislativy v oblasti ukončování pracovního poměru, které odráží současné ekonomické problémy. Autor dochází k závěru, že řešení leží ve vyvážení systému flexijistoty v pracovních vztazích, jak je popisován v práci.

Abstract

This thesis deals with various ways of termination of the employment relationship from the point of view of the employer. The author describes possible options of termination based on the Act 262/2006 Coll., the Czech labour code, as amended.

This thesis also analyses the impact of the foregoing economical slow down on the labor market and recent changes of the legal system reflecting contemporary economical issues in connection with termination options. The author tends to conclusion that solution lies in balancing the flexicurity system, as described in the thesis.

Obsah

Abstrakt.....	II
Abstract.....	II
Obsah	III
Seznam zkratek.....	X
Úvod.....	1
1. Právní úprava skončení pracovního poměru zaměstnavatelem v ČR	5
1.1. České právo.....	5
1.1.1. Zhodnocení současné české právní úpravy.....	5
1.1.2. Vývojové trendy v pracovním právu	7
1.2. Principy ovládající právní úpravu skončení pracovního poměru	9
1.2.1. Obecné požadavky na právní úpravu.....	9
1.3. Princip flexibility a flexijistoty v pracovněprávních vztazích.....	10
1.3.1. Aplikace flexijistoty v praxi – dánský systém pracovního práva	12
1.3.2. Zhodnocení systému flexijistoty v Dánsku.....	14
1.3.3. Flexibilita v českém pracovním právu.....	15
1.4. Princip vyváženosti práv a povinností.....	16
1.5. Princip stability pracovněprávních vztahů.....	18
1.6. Významné změny právní úpravy skončení pracovního poměru.....	18
1.7. Koncepční změny.....	18
1.7.1. Úprava vztahu Zákoníku práce a Občanského zákoníku.....	19
1.7.2. Základní zásady pracovněprávních vztahů.....	19
1.7.3. Nová koncepce neplatnosti právních úkonů	20

1.8.	Konkrétní změny v oblasti skončení pracovního poměru od 1. 1. 2012.....	20
2.	Způsoby skončení pracovního poměru	23
3.	Výpověď.....	24
3.1.	Pojem	24
3.1.1.	Odvolání výpovědi.....	26
3.1.2.	Skončení pracovního poměru více právními úkony	27
3.2.	Předpoklady platnosti výpovědi.....	27
3.2.1.	Formální náležitosti	27
3.2.1.1.	Forma	28
3.2.1.2.	Podpis.....	28
3.2.2.	Doručení výpovědi zaměstnanci.....	29
3.2.2.1.	Osobní doručení	30
3.2.2.2.	Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.....	31
3.2.2.3.	Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb	32
3.2.3.	Specifikace výpovědních důvodů zaměstnavatelem.....	33
3.3.	Charakteristika výpovědních důvodů - obecně.....	36
3.3.1.	Přehled výpovědních důvodů.....	36
3.3.2.	Důvody výpovědi.....	37
3.4.	Výpověď z organizačních důvodů	37
3.4.1.	Společná ustanovení	37
3.4.1.1.	Pojem organizační důvody	38
3.4.2.	Postup při rozvázání pracovního poměru pro organizační změny u zaměstnavatele	39
3.4.2.1.	Rozhodnutí o organizačních změnách	39

3.4.2.2.	Zkoumání skutečného cíle rozhodnutí zaměstnavatel o organizační změně	41
3.4.3.	Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. a) ZP).....	42
3.4.4.	Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. b) ZP)	44
3.4.5.	Nadbytečnost zaměstnance (§ 52 písm. c) ZP).....	45
3.5.	Výpovědní důvody spočívající ve zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance (§ 52 písm. d) – h) ZP).....	48
3.5.1.	Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance	48
3.5.1.1.	Lékařský posudek.....	49
3.5.2.	Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice	52
3.5.3.	Dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci	54
3.5.4.	Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce	55
3.6.	Závažné či soustavné méně vážně porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru (§ 52 písm. g) ZP)	58
3.6.1.	Intenzita porušení povinnosti.....	59
3.6.2.	Závažné porušení povinností	59
3.6.3.	Zvlášť hrubý způsob porušení povinností.....	59
3.6.4.	Méně závažné porušení povinností.....	60
3.6.5.	Posouzení intenzity	61
3.6.6.	Lhůta k dání výpovědi	63
3.6.7.	Omezení zákazu výpovědi	64
3.7.	Porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem	65

3.7.1.	Porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance v zákonem vymezeném období.....	66
3.7.2.	K porušení povinnosti došlo nejdříve v roce 2012.....	67
3.7.3.	Intenzita porušení dosáhla stupně zvlášť hrubého.....	67
3.7.4.	Související ustanovení.....	68
3.7.4.1.	Zákaz dvojího trestu.....	68
3.7.4.2.	Vyloučení zákazu výpovědi.....	68
3.7.4.3.	Kratší subjektivní lhůta.....	69
3.7.4.4.	Nárok zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti.....	69
3.8.	Výpovědní doba.....	69
3.8.1.	Účel výpovědní doby.....	70
3.8.2.	Délka výpovědní doby.....	70
3.8.3.	Úvahy de lege ferenda.....	71
3.8.4.	Výjimky z délky výpovědní doby.....	71
3.8.5.	Běh a počítání výpovědní doby.....	74
3.8.5.1.	Ochranná doba.....	74
3.8.6.	Výjimky ze zákazu výpovědi.....	76
3.8.6.1.	Výpověď z důvodu organizačních změn.....	76
3.8.6.2.	Další výjimky ze zákazu výpovědi.....	77
4.	Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	79
4.1.	Motivace účastníků k rozvázání pracovního poměru dohodou.....	79
4.1.1.	Skončení pracovního poměru dohodnutým dnem bez časové prodlevy.....	80
4.1.2.	Formální jednoduchost.....	80
4.2.	Charakteristika dohody jako právního úkonu.....	81

4.2.1.	Svoboda projevu vůle	81
4.2.2.	Vážnost projevu vůle	83
4.2.3.	Určitost a srozumitelnost projevu vůle	84
4.2.4.	Forma	84
4.2.5.	Oferta a akceptace dohody	85
4.2.6.	Den skončení pracovního poměru	87
4.3.	Další skutečnosti ovlivňující uzavření dohody	89
4.3.1.	Povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odstupné.....	89
4.3.2.	Nárok na podporu v nezaměstnanosti.....	89
4.3.3.	Vliv probíhající hospodářské krize	90
4.4.	Důvody rozvázání pracovní poměru dohodou	91
4.4.1.	Právně relevantní důvody dohody o rozvázání pracovního poměru.....	92
4.4.2.	Uzavření dohody z organizačních důvodů.....	92
4.4.3.	Uzavření dohody ze zdravotních důvodů	93
4.4.4.	Skutečný důvod.....	93
4.4.5.	Vážný důvod dle ZZ	94
4.5.	Ochranná doba	96
5.	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	97
5.1.	Obecně	97
5.2.	Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	98
5.2.1.	Pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody.	98
5.2.2.	Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem (dříve porušení pracovní kázně).	99

5.3.	Vymezení důvodu	103
5.4.	Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	104
5.4.1.	Výjimky z běhu subjektivní lhůty.....	106
5.5.	Doručení.....	107
5.6.	Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru	108
6.	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	109
6.1.	Pojem zkušební doba a její účel.....	109
6.2.	Sjednání zkušební doby	110
6.3.	Délka zkušební doby.....	112
6.4.	Aplikace právní úpravy skončení pracovního poměru zrušením ve zkušební době.....	115
6.4.1.	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	116
6.4.2.	Omezení zaměstnavatele.....	116
6.4.3.	Obligatoční písemná forma.....	118
6.5.	Okamžik zániku pracovního poměru.....	119
7.	Povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru.....	122
7.1.	Odstupné	122
7.2.	Nárok zaměstnance na pracovní volno k hledání zaměstnání.....	125
7.3.	Povinnost projednat skončení pracovního poměru s odbory	125
7.4.	Povinnost vydat zaměstnanci pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání.....	127
7.4.1.	Potvrzení o zaměstnání	128
7.4.2.	Posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek)	128
7.5.	Související ustanovení	130

7.5.1. Hromadné propouštění.....	130
Závěr.....	135
Summary of the thesis „Termination of the employment relationship by the employer“	139
Použité zdroje	140
Použitá judikatura	140
Ústavní soud	140
Nejvyšší soud.....	140
Ostatní.....	143
Monografie.....	143
Články.....	145
Internetové zdroje	145
Klíčová slova	147
Keywords	147

Seznam zkratk

„Zákoník práce“ nebo „ZP“.	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
„Občanský zákoník“ nebo „OZ“.	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
„Insolvenční zákon“ nebo „InsZ“.	Zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, ve znění pozdějších předpisů.
„Zákon o zaměstnanosti“ nebo „ZZ“.	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
„Trestní zákoník“ nebo „TrZ“.	Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
„Novela“.	Zákon č. 365/2011 Sb., novela zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.
„VD“.	Výpovědní důvody.

Úvod

Význam problematiky skončení pracovního poměru je dán významem práce pro každého člověka. Práce slouží jako prostředek k uspokojování jeho základních životních potřeb, zajišťuje mu určitý životní standard, má význam psychologický i sociální. V práci trávíme značnou část svého času a způsoby chování a celková atmosféra na pracovišti mají velký vliv na chování v civilním prostředí a na pocit důstojnosti a uspokojení. Práce je nejčastěji vykonávána osobně zaměstnancem v rámci pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem a vztah zaměstnanecký se historicky vyvinul ze stavu služebního.

Každá ze stran tohoto vztahu je vedena ke vzniku, trvání i skončení pracovního poměru jinou motivací. Zatímco u zaměstnance je to právě potřeba uspokojit své životní potřeby, u zaměstnavatele je to zájem realizovat svou činnost za účelem dosažení zisku. Přes tuto rozdílnou motivaci vstupují uvedené subjekty do vzájemného vztahu, který se vyznačuje řadou specifik, které jej odlišují od běžného soukromoprávního vztahu. Obecně je správně vnímáno, že zaměstnanec je slabší stranou pracovněprávního vztahu a proto je nutné ho chránit před svévolí zaměstnavatele. Je skutečností, že ponechání vymezení práv a povinností v pracovněprávních vztazích pouze na vůli zaměstnance a zaměstnavatele, by zcela nepochybně mohlo vést k drastickým dopadům na zaměstnance a naše společnost by si jen stěží mohla uchovat své křesťanské hodnoty, ze kterých řada principů pochází (např. ochrana slabších, ochrana mateřství, žen a dětí, solidarita v případě negativních sociálních událostí jako je nemoc, invalidita, apod.). „Neviditelná ruka trhu“ nemůže být samostatnou korekcí a je nutné nastavit rozumné limity, pod které již nelze klesnout. Snižování nákladů nelze konat pouze nekonečným snižováním nákladů na zaměstnance (což je v praxi současného managementu častý jev). Jediným možným prostředkem této ochrany je regulace formou právní úpravy, která z podstatné části také reguluje skončení pracovního poměru, ke kterému často dochází proti vůli některé ze stran pracovněprávního vztahu.

Ukončení výkonu práce je citlivou záležitostí, ať už k tomu dochází souhlasně, nebo ze strany zaměstnance či ze strany zaměstnavatele. Význam právní úpravy v této oblasti pracovního poměru je determinován zejména za stavu, kdy převládá na trhu práce

nevyváženost mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, kdy nabídka zásadně převyšuje poptávku a kdy dochází často i k hromadnému propouštění zaměstnanců a ukončování činnosti zaměstnavatelů. V pracovněprávních vztazích se v takové situaci akcentuje nerovnost v postavení zaměstnance a zaměstnavatele, když tento často jedná z pozice „silnějšího“ a tedy toho, kdo si může diktovat podmínky skončení pracovního poměru. Zejména tehdy je naprosto zásadní garantovat zaměstnanci určitá práva a stanovit zaměstnavateli povinnosti při skončení pracovního poměru a přispět tak ke stabilitě pracovního trhu a k posílení jistoty zaměstnance. Problematika skončení pracovního poměru se stává zásadní a musí reflektovat stav na trhu práce a zároveň se snažit o vyváženost práv a povinností ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele.

Od devadesátých let se extrémně posilují globalistické tendence a dochází k soutěži mezi jednotlivými státy v rámci větších ekonomických celků, v našem případě zejména Evropské unie, ale je to i soutěž globální. Česká republika přes určité potíže se stagnací v rámci Evropské unie má výhodnou geopolitickou polohu, relativně nízké mzdové náklady ve srovnání s Německem a Rakouskem, a tak je stále možné udržovat poměrně velmi slušný sociální standard a ochranu zaměstnanců. Státy tak musí regulovat zaměstnanost nejen formou úprav pracovních podmínek, ale i zdaněním (přímým či nepřímým) pracovní síly a formou řady pobídek pro zaměstnavatele a podnikání.

Postavení zaměstnanců na trhu práce a v pracovněprávních vztazích je v současnosti zásadním způsobem ovlivněno trvajícím ekonomickou stagnací. Dochází k uzavírání podniků, přesunům výroby mimo území České republiky, stahování zahraničních společností z českého trhu i k hromadným propouštěním zaměstnanců.

Zaměstnavatelé využívají snížení počtu zaměstnanců jako prostředku ke snížení svých mzdových nákladů s okamžitým efektem s tím, že někteří z nich se snaží využívat svého nyní dominantního postavení v pracovněprávních vztazích a také skutečnosti, že zaměstnanci často neznají svá práva při skončení pracovního poměru. Zaměstnanci často při skončení pracovního poměru jednají pod strachem ze ztráty příjmu a s vědomím, že najít jinou práci nebude snadné. Reakcí na takové jednání zaměstnavatelů je radikalizace odborových organizací či jednotlivých zaměstnanců. Ti tlačí na zaměstnavatele, aby hledali úspory jinde a v případě, že má dojít k propuštění zaměstnanců, těmto poskytlí odstupné vyšší, než jim garantuje právní úprava. Novým

fenomémem je medializace interních procesů u zaměstnavatelů ze strany odborových organizací či jednotlivých zaměstnanců, což vede k vyostření vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a často ke vzniku kolektivních sporů.

Kromě výše uvedených faktorů ovlivňujících celý proces skončení pracovního poměru přistupuje ještě faktor další a to neschopnost stran spolu komunikovat a dojít k bezkonfliktnímu a co nejméně zatěžujícímu řešení.

O významu problematiky skončení pracovního poměru svědčí fakt, že ochrana pracovních vztahů je poskytována již na úrovni Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, a to v čl. 26 odst. 3, který upravuje právo každého člověka získávat prostředky pro své životní potřeby prací s tím, že dle čl. 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod je možno se tohoto práva domáhat pouze v mezích zákonů, které toto právo provádějí. Takovým zákonem je zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který sice chrání stabilitu pracovních poměrů, nikoliv však absolutně. Pracovněprávní úprava připouští, že existující pracovněprávní vztahy mohou být ukončeny, vždy však jen způsobem, který je příslušným zákonem upraven. Výpověď z pracovního poměru tedy není a nemůže být porušením práva na svobodnou volbu povolání.¹

Také pracovněprávní předpisy, judikatura i kontrolní činnost orgánů inspekce práce potvrzují, že vedle vzniku je skončení pracovního poměru jedním ze stěžejních a zároveň nejproblematičtějších okamžiků pracovněprávního vztahu.

S ohledem na výše uvedené je cílem mé rigorózní práce především rozebrat právní úpravu skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zhodnotit ji z celkového pohledu. Pokusím se nejen zhodnotit stávající právní úpravu, ale i principy, kterými se řídí nebo by se měla řídit, a trendy, kterými by se měla inspirovat. Rozeberu zásadnější změny právní úpravy a zhodnotím jejich význam pro zaměstnavatele.

¹ Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 8.4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98. In *Sb. n. u. ÚS*. 1999, svazek č. 14, s. 295. ISBN 80-7179-372-8 .

Téma mé rigorózní práce jsem omezil na čtyři základní způsoby skončení pracovního poměru a to na: (i) výpověď, (ii) okamžité zrušení pracovního poměru, (iii) zrušení pracovního poměru ve zkušební době a (iv) rozvázání pracovního poměru dohodou. Dohodu jsem zahrnul také s ohledem na skutečnost, že k jejímu uzavření často dochází na výzvu či nabídku zaměstnavatele. Jde tedy o právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru.

S ohledem na téma mé práce se zaměřím na rozbor těchto právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru pouze ze strany zaměstnavatele. Tedy na nejproblémovější část této oblasti pracovního práva. Výše uvedené způsoby skončení pracovního poměru označuje Zákoník práce jako „způsoby rozvázání pracovního poměru“. Jedná se o případy, kdy je skončení pracovního poměru spojeno s vůlí jedné nebo obou stran². S ohledem na rozsah práce se nevěnuji problematice skončení pracovního poměru s vedoucími zaměstnanci vyznačující se určitými specifiky a v poslední době mimořádnou rozmanitostí dohod s vedoucími zaměstnanci a dohodnutých nároků.

Má práce je členěna do 5 kapitol. V první kapitole rozeberu v širších souvislostech právní úpravu skončení pracovního poměru v českém pracovním právu, včetně principů, které ho ovlivňují a posledních novelizačních změn. V následujících kapitolách se postupně věnuji právní úpravě jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru, tedy: výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením pracovního poměru ve zkušební době a dohodou o rozvázání pracovního poměru. Dále následuje resumé mé práce v anglickém jazyce a přehled literatury, ze které jsem při přípravě své práce čerpal.

Při vypracování této práce užívám zejména metody analytické a deskriptivní, práce je vypracována dle právního stavu ke dni. 1. 8. 2013.

² BUKOVJAN, P. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2006, roč. 8, č. 8, s.6.

1. Právní úprava skončení pracovního poměru zaměstnavatelem v ČR

1.1. České právo

1.1.1. Zhodnocení současné české právní úpravy

Právní úprava skončení pracovního poměru vychází z potřeby zajistit zaměstnanci stabilitu zaměstnání. Zároveň mu též umožňuje, má-li zájem zaměstnání změnit nebo ukončit, dosavadní pracovní poměr svobodně rozvázat, a to z jakýchkoliv důvodů (popř. bez uvedení důvodů). Přitom se vychází i z potřeby zaměstnavatelů a umožňuje se jim rozvázání pracovního poměru tak, aby nebyli nuceni zaměstnávat zaměstnance nadbytečné. Tedy ty, pro něž nemají uplatnění, zaměstnance, kteří porušují povinnosti plynoucí z pracovněprávních předpisů nebo v práci zaostávají apod. Pracovní právo vytváří předpoklady pro společensky žádoucí mobilitu pracovních sil umožňující provádět strukturální změny v národním hospodářství. Na druhou stranu právní úprava vychází ze skutečnosti, že skončením pracovního poměru dochází u zaměstnance nejen ke ztrátě odměny za vykonanou práci, a tím ke snížení úrovně hmotného zabezpečení nejen jeho, ale i jeho rodiny, ale skončení pracovního poměru má pro zaměstnance v řadě případů i nepříznivé společenské a psychologické aspekty a může znamenat ohrožení jeho sociální integrace. Zejména z toho důvodu právní úprava poskytuje zaměstnanci, který řádně plní své pracovní povinnosti, právní záruky před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Právní úprava vychází ze specifika pracovněprávního vztahu, kde zaměstnanec je ekonomicky slabší podřízenou stranou a jehož právnímu postavení má být poskytnuta zvláštní ochrana. Tento trend tzv. ochranného zákonodárství se projevuje od 20. století³

³ Připomínáme, že československé/české pracovní právo se vyvinulo z rakousko-uherského zákonodárství, které se rozvinulo zejména v 2. pol. 19. století, kdy byla ochrana zaměstnance velmi

zejména ve střední Evropě a v České republice se o něm hovoří jako o ochranné funkci pracovního práva (nejen v České republice).

Trend ochranného pracovního práva lze stále spatřovat v mnoha institucích pracovního práva. V pracovním poměru je kogentními ustanoveními Zákoníku práce garantováno zaměstnanci relativně pevné postavení, které mu zajišťuje odpovídající pracovní podmínky i ochranu před jednostranným skončením pracovního poměru.

I přes mnohé novely Zákoníku práce směřující k jeho liberalizaci je stále některými autory považováno české pracovní právo za příliš ochranné s mnoha restriktivními ustanoveními vůči zaměstnavatelům. Např. Bezouška uvádí, že: *„Současné pracovní právo stále pokládá zaměstnance za tak slabou, nesamostatnou bytost mdlého rozumu, že ho musí chránit i před projevem vlastní vůle. Snaží-li se pracovní právo vše regulovat, oklešťuje příliš smluvní svobodu, vede to pouze k tomu, že smlouva, ať pracovní nebo kolektivní, ztrácí svůj smysl. Pracovní právo by se však mělo zejména soustředit pouze na případy, v nichž dochází k selhání smluvních mechanismů nejčastěji a nejviditelněji. Pracovní právo musí působit skromně, nesmí chtít vše dopředu ovládat, kontrolovat a popírat svobodnou vůli jedince.“*⁴

Otázkou však zůstává, jestli výše uvedený Bezouškův citát skutečně reflektuje společenskou realitu, kdy zaměstnanec, který je často pod extrémním sociálním tlakem, bojící se o své zaměstnání, budoucnost sebe a svých blízkých a případně možnost získání dalšího zaměstnání, opravdu může potřebovat ochranu „i před projevem vlastní vůle“. V praxi jsme často svědky příkladů velmi nekorektních a je tedy vhodné zabránit možnosti zneužívání práva silnějším subjektem, tedy zaměstnavatelem.

Hlavním pramenem pracovního práva v České republice je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník práce**“). Právní úprava skončení pracovního poměru byla v tzv. novém zákoníku práce v zásadě převzata z

důležitá s ohledem především na složitost a nebezpečnost vykonávané práce a dlouhou pracovní dobu Šlo o ochranné nebo tovární zákonodárství.

⁴ BEZOUŠKA, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 15, č. 1.

předešlého zákoníku práce, tedy zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Nová kodifikace pracovního práva však zcela nenaplnila očekávání odborné veřejnosti, ani zaměstnavatelů, jelikož neodpovídala potřebám účastníků pracovněprávních vztahů ani podmínkám na trhu práce. Přesto je možné konstatovat, že nový Zákoník práce přinesl určitou liberalizaci pracovněprávních vztahů a naplnil jeden ze základních principů obsažených v Listině základních práv a svobod: „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“ Stručně řečeno, co není zakázáno, je dovoleno. Právní úprava však zůstala do velké míry restriktivní, podmínky pro skončení pracovního poměru zůstaly i nadále regulovány kogentními ustanoveními Zákoníku práce, přičemž byl ponechán pouze malý prostor pro úpravu vztahu účastníků pracovního poměru individuálními pracovními smlouvami nebo kolektivními smlouvami.

Právní úpravu týkající se skončení pracovního poměru lze považovat za stabilizovanou, relativně liberální, praxí ověřenou a opírající se o rozsáhlou judikaturu českých soudů. Právní úprava odpovídá standardům vyplývajícím z mezinárodně právních dokumentů, zejména z příslušných úmluv Mezinárodní organizace práce.

1.1.2. Vývojové trendy v pracovním právu

V oblasti evropského pracovního práva lze v posledních letech sledovat změnu trendů, kterými je ovládáno. Zatímco dříve byla v pracovněprávní oblasti a zaměstnanosti spíše zdůrazňována sociální stránka a jistota zaměstnanců, v posledních letech je klíčovým slovem pracovního práva v Evropě liberalizace a zejména „flexibilita“.

Požadavek liberalizace pracovního práva byl výslovně uveden na úrovni Evropské unie např. v „Zelené knize Rady EU z 23. 11. 2006: *Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu 21. století*“, která hovoří nejen o nových trendech v pracovním právu, ale také o principech, které by měly být v nových úpravách sledovány. Především je uveden princip tzv. „flexicurity“ (kombinace flexibility a jistoty), který vyjadřuje hlavní směřování pracovněprávních úprav v evropských zemích. Z tohoto principu již vychází nový Zákoník práce.

Projevy nových trendů pracovního práva lze sledovat také v českém pracovním právu. O zvýšení flexibility v pracovněprávních vztazích se přímo zmiňuje vláda ve svém programovém prohlášení ze dne 4. 8. 2010 a prosazování flexibility lze sledovat rovněž v jednotlivých novelách Zákoníku práce. Hodnocení přínosu těchto změn k podpoře flexibility pracovních vztahů je předmětem diskusí odborníků, přičemž ne vždy je hodnocení kladné. Novela Zákoníku práce uskutečněná zákonem č. 365/2011 Sb. přinesla řadu důležitých změn. Například normativně upravila používání zásady subsidiarity mezi Zákoníkem práce a zák. č. 40/1964 Sb., občanským zákoníkem, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Občanský zákoník**“). Kromě toho také rozšířila ust. § 52 ZP o nový výpovědní důvod na straně zaměstnavatele, nově koncipovala základní zásady pracovněprávních vztahů, atd. O této novele podám obšírnější výklad dále.

Novela také rovněž koncipovala základní zásady pracovněprávních vztahů. Ty nadále nemají mít pouze deklaratorní význam, ale význam normativní. Základní zásady zakotvené v ust. § 1a ZP jsou koncipovány jako základní interpretační pravidla pro aplikaci právních norem ZP, pro realizaci smluvní vůle účastníků (smluvních stran) v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a pro použití právních norem OZ v pracovněprávních vztazích. V nově vloženém ust. § 4a ZP je stanoveno, kdy se ustanovení OZ pro pracovněprávní vztahy nepoužijí.

Přijaté změny právní úpravy jsou některými odborníky hodnoceny jako příliš radikální, aby byly učiněny v období hospodářské krize, avšak zaměstnavatelé jsou názoru, že právě v období hospodářské recese je zapotřebí větší flexibility a liberálnosti zákoníku práce. Mnoha autory je flexibilita považována za základní předpoklad přeměny rigidní, kogentní české pracovněprávní úpravy a za klíčový trend pro celosvětový směřování pracovního práva⁵.

⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 649 s. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 14, 15.

Jak jsem naznačil výše, pracovní právo prochází v posledních letech velmi dynamickým vývojem. Zákoník práce, který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2007, je již několikrát novelizován.

V současné době prochází legislativním procesem návrh tzv. změnového či doprovodného zákona, kterým se mění některé zákony, včetně Zákoníku práce, v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva. Nový občanský zákoník, který nabude účinnosti dnem 1. 1. 2014, přináší kromě změn terminologických i některé nové instituty, popřípadě dosavadním institutům dává nový obsah. Úkolem doprovodného zákona je promítnout tyto změny do příslušných zákonů.

1.2. Principy ovládající právní úpravu skončení pracovního poměru

1.2.1. Obecné požadavky na právní úpravu

Hlavním úkolem pracovního práva by mělo být vytvořit právní rámec k tomu, aby skončení pracovního poměru proběhlo slušně, důstojně a při spravedlivém vypořádání. Nemělo by se jednat o absolutní ochranu zaměstnance před propuštěním (např. při tolik diskutované výpovědi bez uvedení důvodů), protože není možné nutit zaměstnavatele v nesouladu se svými zájmy setrvávat ve vztahu se zaměstnancem.

Právní úprava skončení pracovního poměru by měla regulovat vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem tak, aby poskytovala dostatečnou ochranu zaměstnance před bezdůvodným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, poskytovala mu ochranu před skončením pracovního poměru v konkrétních životních situacích (těhotenství, nemoc, pracovní neschopnost apod.) a umožňovala jemu samotnému skončit z vlastní vůle pracovní poměr za přesně daných pravidel. Zároveň však musí právní úprava poskytovat zaměstnavateli prostor k tomu, aby mohl skončit pracovní poměr se zaměstnancem, se kterým již nemá zájem dále setrvat v pracovněprávním vztahu a to z jakýchkoliv důvodů.

K dosažení výše uvedených cílů musí být pracovní právo ovládáno principy, které zaručí jeho fungování. Za tyto principy lze, vedle obecného požadavku liberálnosti právní úpravy, označit:

- princip flexibility (flexijistoty)
- princip vyváženosti
- princip stability

Těmito principy by se mělo pracovní právo řídit a měly by regulovat vztah mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. V rámci těchto hlavních požadavků na povahu právní úpravy jsou zahrnuty další právní instituty a zásady, které dotváří celkový charakter pracovního práva.

1.3. Princip flexibility a flexijistoty v pracovněprávních vztazích

Pojmy skloňovanými v posledních letech v souvislosti s právní úpravou vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, především ve spojení se skončením jejich vztahu, jsou nejen v českém právu pojem flexibilita a v evropském pracovním právu pojem flexijistota nebo flexicurita.

Vláda ČR se již ve svém programovém prohlášení ze dne 4. 8. 2010 zavázala v „*součinnosti se sociálními partnery navrhnout takové úpravy Zákoníku práce, které povedou k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst*“⁶. Společně s tímto prohlášením, ale i před jeho proklamací, byly prováděny novelizace Zákoníku práce, které měly tento princip prosazovat.

Výklad pojmu flexibilita je zahrnut v definici pojmu flexijistota, který vychází z překladu pojmu flexicurity (spojení slov flexibility a security) a vyjadřuje vyvážené působení flexibility v pracovněprávních vztazích na straně jedné a ochrany zaměstnance na straně druhé.

⁶ Programové prohlášení vlády uvádí také konkrétní opatření, která se týkají zvýšení maximálního rozsahu zaměstnání na základě dohody o provedení práce ze 150 na 300 hodin, uvolnění podmínek pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, zavedení pružnějšího konta pracovní doby a umožnění jejího flexibilnější nerovnoměrné rozložení, provázání výše odstupného na počet odpracovaných let u zaměstnavatele, úpravu zkušební doby tak, aby bylo umožněno sjednat po vzájemné dohodě delší zkušební dobu než 3 měsíce apod.

Zásadním prvkem flexijistoty je uvolnění a zpružnění právní úpravy pracovního poměru, kdy na jedné straně garantuje zaměstnanci ochranu a stabilitu zejména příjmovou, na druhé straně podporuje pružnost pracovního vztahu, kdy neváže skončení pracovního poměru na striktní podmínky, ale naopak přispívá k efektivitě tohoto procesu a ke znovu zapojení zaměstnance do pracovního života. Systém zahrnuje řadu právních institutů, které činí právní úpravu skončení pracovního poměru vyváženou a inspirativní jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Právní normy pracovního práva by tedy měly být dostatečně flexibilní a chránící postavení zaměstnance zároveň. Umožnit smluvní volnost a autonomii vůle (ang. flexibility, česky flexibilita) při současně garantované míře ochrany zaměstnance (ang. security, česky jistota). Přístup tedy kombinuje volnost na straně jedné a ochranu na straně druhé.

Hlavní body tohoto principu tedy jsou:

- podpora smluvní volnosti (preference dispozitivních ustanovení)
- podpora autonomie vůle účastníků pracovně právního vztahu

Smluvní volnost subjektů (dohodou se odchýlit od zákona) je v pracovním právu omezena z důvodu ochrany zaměstnance jako ekonomicky slabší strany právního vztahu. Pracovní právo vychází z toho, že svobodná vůle zaměstnance může být ekonomicky či sociálně determinována tlakem udržet si práci. Snahou pracovněprávní normy je vyrovnávat tuto nerovnost právní ochranou nebo zvýhodněním zaměstnance jakožto slabší strany.

Flexibilitu lze vyložit jako volnost, pružnost, resp. pohyblivost. V chápání soukromého práva je pojímána jako právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran. Nejvýznamnější je flexibilita týkající se pružnosti, prostupnosti podmínek zaměstnávání, tedy možnosti přijímání a propouštění zaměstnanců⁷.

⁷ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha : Auditorium s.r.o., Praha 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

1.3.1. Aplikace flexijistoty v praxi – dánský systém pracovního práva

Anglický pojem flexicurity byl poprvé použit v souvislosti s modelem trhu práce v Dánsku a v Nizozemí. Jedná se o model trhu práce, který kombinuje prvky pružnosti pracovního trhu a ochrany zaměstnance, resp. fyzické osoby, která práci ztratila. Jedná se o strategii, která současně posiluje pružnost a jistotu na trhu práce.

Dánský systém flexicurity spojuje relativně vysokou úroveň dávek v nezaměstnanosti (včetně dalších sociálních dávek) s flexibilitou prostřednictvím liberálních pravidel ochrany před výpovědí, jako jsou například krátké výpovědní lhůty. Kromě sociální jistoty a vysoké mobility je kladen důraz na aktivní politiku trhu práce, která zajišťuje buď to, že nezaměstnaní sami práci vyhledávají nebo je pobízí k nové kvalifikaci.

„V rámci dánské pracovněprávní úpravy mají smluvní partneři velmi velkou svobodu k utváření obsahu pracovního poměru. Podle OECD je Dánsko v rámci Evropské unie jednou ze zemí s nejnižší ochrannou pracovního poměru. I přesto pocítují dánští zaměstnanci vysokou míru sociálních zaměstnaneckých jistot vzdor tomu, že ve srovnání s některými jinými zeměmi je v Dánsku relativně snadné jak být přijat, tak být propuštěn.“⁸

Charakteristikami tohoto systému je:

- pružnost právní úpravy v přijímání a propouštění zaměstnanců;
- systém sociální ochrany poskytující jistotu příjmu a zdravotní péči (systém štědrých sociálních dávek pro zaměstnance);
- aktivní politiku zaměstnanosti (rekvalifikace apod.);
- významné zapojení sociálních partnerů (vysoká míra úpravy vzájemných práv a povinností kolektivními smlouvami).

V rámci pružnosti právní úpravy skončení pracovního poměru obsahuje právní úprava Dánska několik institutů, které lze považovat za následovánímhodné českým právem.

⁸ BEZOUŠKA, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 15, č. 1.

Některé již byly do české právní úpravy přijaty a výrazně přispěly k pružnosti vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Charakteristickými body dánského pracovního práva jsou:

1. Minimální míra ochrany zaměstnance

Dánské zákonodárství stanoví pouze minimální rozsah ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích⁹ a to zejména tato práva zaměstnanců:

- výpovědní lhůty;
- opatření při nespravedlivém propouštění;
- dohody o zákazu konkurence a soutěžního jednání;
- mzdy během nemoci, těhotenství a mateřství.

Dánský trh práce je regulován v široké míře kolektivními smlouvami a spoléhá se na silnou pozici sociálních partnerů – státu, zaměstnavatelů, odborů. Kolektivní smlouvy doplňují minimální ochranu práv poskytovaných právními předpisy.

2. Výpovědní doba, zkušební doba, odstupné

Délka výpovědní doby a výše odstupného jsou vázány na délku trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele. Právní předpisy stanoví zákonná minima jak výpovědní doby, tak odstupného s tím, že smluvní strany si mohou vše upravit odlišně. Pokud je prodloužena výpovědní lhůta zaměstnance, musí být odpovídajícím způsobem prodloužena výpovědní lhůta zaměstnavatele.

Smluvní strany se mohou dohodnout na zkušební době trvající až tři měsíce. Během této zkušební doby může být zaměstnanec zaměstnavatelem propuštěn s dvoutýdenní výpovědní lhůtou (za předpokladu, že je výpověď dána před uplynutím 3 měsíční zkušební doby)

⁹ Consolidation Act on the Legal Relationship between Employers and Salaried Employees.

3. Ochrana v případě nemoci

Právní předpisy umožňují, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na ustanoveních o propuštění během nemoci za předpokladu, že pokud zaměstnanec nebyl schopen přijít do práce z důvodu nemoci celkem 120 dnů v období 12 po sobě jdoucích měsíců, může být zaměstnanec propuštěn v 1 měsíční výpovědní lhůtě.

4. Propuštění bez zavinění zaměstnance

V případě propuštění bez zavinění zaměstnance může být zaměstnavatel povinen zaplatit zaměstnanci kompenzaci. Za nespravedlivé propuštění se považuje případ, kdy vhodnost výpovědi není odůvodněna chováním nebo schopnostmi zaměstnance a / nebo okolnostmi zaměstnavatele a zaměstnanec byl v době podání výpovědi zaměstnán po dobu delší než jeden rok. Výše kompenzace je založena na délce doby nepřetržitého zaměstnání a na posouzení okolností konkrétního případu. Právní předpisy stanoví maximální výši kompenzace, přičemž její výše v konkrétním případě může být dohodnuta v pracovní smlouvě nebo v příslušné kolektivní smlouvě.

5. Zvláštní protidiskriminační jednání

Dánské pracovní právo obsahuje také ustanovení týkající se zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Tato úprava je srovnatelná s úpravou dle Zákoníku práce a zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona, ve znění pozdějších předpisů. Právní předpisy stanoví rovněž pravidla týkající se odškodňování škod vzniklých porušením antidiskriminačních norem, přičemž nestanovují žádný maximální limit náhrady škody. Typická výše náhrady v těchto případech je částka odpovídající 6 – 15 měsíčnímu platu.

1.3.2. Zhodnocení systému flexijistoty v Dánsku

Dánské pracovní právo podporuje nekomplikované skončení pracovního poměru při zajištění příjmu nezaměstnaným osobám a následné rekvalifikace pro co nejrychlejší znovu uplatnění nepracujících osob na trhu práce. V praxi se jedná o to, že právní úprava umožňuje skončit jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli snadno pracovní poměr, přičemž po dobu, kdy zaměstnanec nemá práci, poskytuje mu stát z veřejného rozpočtu

příjem a umožňuje mu requalifikovat se na novou profesi. Z pojetí tohoto systému je zřejmé, že klade vysoké požadavky na veřejné finance, což může představovat problém zejména v obdobích hospodářského poklesu. Problémem je také řešení tzv. dlouhodobé nezaměstnanosti zejména u osob se zdravotním znevýhodněním, v post produktivním věku či u osob, které nemají zájem pracovat.

1.3.3. Flexibilita v českém pracovním právu

Principem flexibility (flexijistoty) se inspiroval již nový Zákoník práce, který akcentoval soukromoprávní povahu pracovního práva, zavedl princip „co není zakázáno, je dovoleno“ a vazbu na Občanský zákoník. Vazba (propojení) s novým OZ byla původně vystavěna na principu delegace, v pracovněprávních vztazích se použilo konkrétní ustanovení OZ, na které ZP odkazoval.

Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ prochází celým Zákoníkem práce a jeho jednotlivými instituty. *„Pokud právní norma svým vyjádřením ponechává právní prostor pro odchylné ujednání subjektů, založené jejich shodným projevem vůle pak se jedná o projev flexibility. Naopak v případě, kdy upravuje práva a povinnosti kogentní a právní norma svou povahou umožňuje pouze jednání v ní uvedené, bez možnosti odchýlení se, dochází k omezení flexibility a naopak k projevu ochrany“¹⁰.*

Zákoník práce prostřednictvím zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ de facto vymezuje prostor k působení flexijistoty. Primárně je dána možnost vlastním jednáním zakládat, měnit nebo rušit práva a povinnosti, a to i odchylně od zákona, pokud to není zákonem omezeno. Pojetí § 4b odst. 1 ZP je takové, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchylně od tohoto zákona, jestliže to zákon neomezuje (nezakazuje). Flexibilní pojetí tohoto principu je však bohužel vzápětí výrazně omezeno širokým výčtem kogentních ustanovení, od nichž se není možné odchýlit.

Ustanovení § 4b odst. 1 ZP přináší tři okruhy omezení zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, tedy omezení flexibility provedené v rámci zákonného působení ochranné

¹⁰ Důvodová zpráva k novele Zákoníku práce, zákonu č. 365/2011 Sb.

funkce. Jedná se o zákonný zákaz, povahu ustanovení a taxativní výčet harmonizačních ustanovení v § 363 odst. 1 ZP.

K nástrojům flexibilitoty patří také zásada smluvní volnosti, která vychází z předpokladu, že účastníci mohou vystupovat svobodně ze své vůle do soukromoprávních vztahů a sjednat si většinu práv a povinností, nejsou-li v tom omezeni zákonem.

Dalším promítnutím flexibilitoty je např. minimalizace tzv. příkazových norem užívajících vyjádření jako „musí“ či „je povinen“, zákazových norem s výrazy „je zakázáno“, „nesmí se“, „není dovoleno“ apod. Právní rámec je dán zejména normami dispozitivními, které poskytují smluvním stranám právo vlastním projevem vůle upravit vzájemné vztahy.

1.4. Princip vyváženosti práv a povinností

Moderní pracovní právo usiluje o vyváženost práv a povinností zaměstnavatele v procesu skončení pracovního poměru tak, aby nemusel zaměstnávat zaměstnance nadbytečné, ty, pro něž nemá uplatnění, zaměstnance, kteří porušují povinnosti vyplývající z pracovních předpisů, případně nestačí na své úkoly, apod. a ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu.

Z hlediska ochrany zaměstnance by se v právní úpravě měla odrážet:

- ochrana před okamžitým zrušením pracovního poměru,
- ochrana před rozvázáním pracovního poměru zaměstnanců, kteří se dočasně nacházejí v obtížné sociální situaci,
- adekvátní peněžní kompenzace při rozvázání pracovního poměru bez důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance,
- vytvoření podmínek pro nastartování podpory z jiného systému¹¹.

¹¹ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha : Auditorium s.r.o., Praha 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9., s. 81.

I při zachování všech těchto požadavků by měla právní úprava regulovat skončení pracovního poměru velmi citlivě s ohledem na význam pracovních vztahů jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Měla by být zachována vyváženost právní úpravy a to vyváženost práv a povinností obou stran pracovněprávního vztahu s cílem poskytnout zaměstnanci dostatečnou ochranu před svévolným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zároveň ponechat dostatečný prostor pro zaměstnavatele zaručující možnost skončit pracovní poměr v případě, že nastanou zákonem předvídané okolnosti. Vyváženost je vždy nutné posuzovat s ohledem na fakt, že zaměstnanec je v drtivé většině případů považován za slabší stranu pracovněprávního vztahu a to zejména v dobách vysoké nezaměstnanosti a přebytku volné pracovní síly na trhu práce.

V Zákoníku práce nalezneme několik institutů, které jsou projevem nevyváženosti právní úpravy vůči zaměstnavatelům. Jako příklad lze uvést omezení zaměstnavatele při jednostranném rozvázání pracovního poměru výpovědí, která chrání zaměstnance a to:

- a) zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů v zákoníku práce taxativně uvedených v § 52 ZP, z jiných důvodů by bylo rozvázání pracovního poměru neplatné;
- b) zaměstnavatel nemůže s výjimkami stanovenými zákonem rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době (jedná se zejména o období, kdy se zaměstnanec nachází v určité sociálně obtížné situaci, jako např. dočasná pracovní neschopnost, těhotenství).¹²

Vůči zaměstnanci Zákoník práce žádná podobná omezení neupravuje. Posouzení vyváženosti právní úpravy je nesnadným úkolem pro subjekty zainteresované v této problematice, jak už legislativce, odborové organizace, zaměstnavatele i zaměstnance, kteří mohou jakékoliv zřejmé nevyváženosti využívat.

¹² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010.575 s. ISBN 978-80-7400-186-4 s. 228.

1.5. Princip stability pracovněprávních vztahů

Právní úprava by měla rovněž přispívat ke stabilitě zaměstnání. Na jednu stranu by měla zohledňovat skutečnost, že ztráta zaměstnání znamená ztrátu odměny za práci, snížení úrovně hmotného zabezpečení zaměstnance, může způsobit nepříznivé společenské, ekonomické a psychologické dopady a ohrožení sociální integrace. Zároveň by však měla zaměstnanci umožnit změnu zaměstnání – svobodně rozvázat pracovní poměr a to i bez uvedení důvodu. Zatímco z hlediska možnosti zaměstnance ukončit pracovní poměr se jeví právní úprava jako vyvážená, při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je nezbytné respektovat nerovnost postavení obou účastníků pracovněprávního vztahu, kde zaměstnanec je považován za stranu slabší, a stanovit přesná pravidla jednání zaměstnavatele a zároveň usilovat o vyváženost právní úpravy.

1.6. Významné změny právní úpravy skončení pracovního poměru

Z posledních novel Zákoníku práce přinesla nejvýznamnější změny v oblasti skončení pracovního poměru již zmiňovaná novela č. 365/2011 Sb. (dále jen “**Novela**“)

Cílem výše uvedené novely Zákoníku práce bylo do určité míry odstranění rigidnosti úpravy a zvýšení počtu dispozitivních ustanovení. Právní úprava by měla odrážet reálnou situaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a umožňovat snáze realizovat vůli smluvní strany s adekvátní kompenzací pro zaměstnance. Obě smluvní strany by měly mít možnost rychleji jednostranně rozvázat pracovní poměr.

1.7. Koncepční změny

Novela provedla zásadní změny právní úpravy pracovního práva, které zásadně ovlivňují také problematiku skončení pracovního poměru. Změny se týkaly:

- zásad pracovněprávních vztahů;
- změna koncepce neplatnosti právních úkonů dle Zákoníku práce;
- vymezení vztahu mezi Zákoníkem práce a Občanským zákoníkem, tj. vymezení postavení Zákoníku práce v rámci soukromého práva (Novela „pouze“ výslovně normativně upravila to, co na základě judikatury Ústavního soudu platilo již dříve).

1.7.1. Úprava vztahu Zákoníku práce a Občanského zákoníku

Vztah Zákoníku práce k Občanskému zákoníku byl původně koncipován na delegačním principu. Ústavní soud ve svém nálezu uveřejněném pod č. 116/2008 Sb. však neshledal delegaci za souladnou s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky), delegační princip byl ve vztahu Občanského zákoníku vůči Zákoníku práce označen jako nesprávný a zrušen s účinností ode dne vyhlášení nálezu. Nově je vztah obou předpisů založen na principu subsidiarity, tj. podpůrnou působností¹³. To znamená, že nebude-li Zákoník práce obsahovat jinou právní úpravu, musí být v pracovněprávních vztazích použit Občanský zákoník.

V důsledku uplatnění principu podpůrné působnosti byly zrušeny všechny odkazy v jednotlivých ustanoveních ZP na použití Občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Takzvaná koncepční novela ZP (Novela) normativně upravila použití OZ v pracovněprávních vztazích v ust. § 4 ZP, podle něhož se pracovněprávní vztahy řídí tímto zákonem, nelze-li použít tento zákon, řídí se Občanským zákoníkem, a to v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

1.7.2. Základní zásady pracovněprávních vztahů

Zákoník práce obsahoval úpravu základních zásad pracovněprávních vztahů v části první, hlavě III (§ 13 až 15). Jednalo se však spíše o specifické povinnosti uložené zaměstnavateli, nikoli o obecně použitelná aplikační pravidla, ze kterých vycházel Zákoník práce. V základních zásadách uvedených v současném znění Zákoníku práce v § 1a jsou vyjádřeny obecné základní zásady pracovněprávních vztahů, na nichž je vybudováno pracovní právo jako součást soukromého práva. Jsou v nich vyjádřena primární pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy, jsou základními interpretačními pravidly pro aplikaci právních norem zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle účastníků v mezích zásady “co zákon nezakazuje, to dovoluje”, neboli “co není zakázáno, je dovoleno“. Jde o vyjádření ústavního principu „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“.

¹³ ŠUBRT, B. K rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. In *Právní rozhledy*. 2008, roč. 15, č. 7.

1.7.3. Nová koncepce neplatnosti právních úkonů

Zákoník práce v původní podobě upravoval absolutní a relativní neplatnost pracovněprávních úkonů. Zda šlo o pracovněprávní úkon neplatný absolutně nebo jen relativně záleželo na tom, jakou vadou byl postižen – rozhodující bylo, k čemu důvodem neplatnosti postižený pracovněprávní úkon směřoval.

Nálezem ÚS č. 116/2008 Sb. bylo s účinností od 14. 4. 2008 zrušeno ust. § 20 ZP část první věty za středníkem, znějící: „*to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr.*“ Tato změna měla za následek, že absolutní neplatnost nebyla u pracovněprávních úkonů nadále uplatňována a že všechny důvody způsobující neplatnost kteréhokoliv z pracovněprávních úkonů způsobovaly pouze jejich relativní neplatnost. Každý pracovněprávní úkon, který byl postižen kterýmkoliv důvodem neplatnosti, se proto považoval za platný, dokud se neplatností nedovolal ten, kdo k tomu byl oprávněn.

Novela ZP uskutečněná zákonem č. 365/2011 Sb. se s účinností od 1. 1. 2012 vrátila do právní úpravy pracovněprávních vztahů absolutní neplatnost pracovněprávních úkonů. To znamená, že nadále mohou být pracovněprávní úkony neplatné absolutně nebo relativně. Zda jde o právní úkon absolutní nebo relativní je vymezeno v ust. §§ 18 až 20 ZP¹⁴.

1.8. Konkrétní změny v oblasti skončení pracovního poměru od 1. 1. 2012

V oblasti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele byly navrženy a následně přijaty významné změny právní úpravy, které lze hodnotit pozitivně z hlediska jejich přínosu k flexibilitě pracovněprávních vztahů.

Jedná se zejména o tyto úpravy Zákoníku práce:

¹⁴ BĚLINA M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H. BECK, 2012, s. 640, ISBN 978-80-7400-405-6 , s. 128 – 129.

- nový výpovědní důvod a s ním související změny týkající se výjimky ze zákazu výpovědi a lhůty pro podání výpovědi;
- zkrácení výpovědní doby v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu;
- omezení výjimky ze zákazu výpovědi v případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části;
- odstupňování výše odstupného při skončení pracovního poměru v závislosti na počtu odpracovaných let u zaměstnavatele;
- rozlišení délky zkušební doby u zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců.

Blíže o těchto změnách a dalších souvisejících úpravách Zákoníku práce v kapitolách věnujících se jednotlivým způsobům rozvázání pracovního poměru.

Z návrhů, které nebyly přijaty, lze uvést návrh na:

- zavedení jednoměsíční výpovědní doby, nesjednají-li si ji smluvní strany delší.
- tzv. vykoupení se ze zaměstnání jako kompenzace za rychlé jednostranné rozvázání pracovního poměru při nedodržení zákonné výpovědní doby. Účastník pracovněprávního vztahu, který dává výpověď, ve výpovědní době uvede, že místo dodržení výpovědní doby poskytne druhé smluvní straně peněžité vyrovnání¹⁵. Peněžité vyrovnání se poskytuje ve výši průměrného výdělku a odpovídá době, o níž byla výpovědní doba zkrácena¹⁶.

I přes neoddiskutovatelný přínos přijatých změn Zákoníku práce pro vztah mezi zaměstnavateli a zaměstnanci bylo možné nalézt i kritiky těchto významných změn. Kritika se týkala především načasování přijetí změn do Zákoníku práce. Odpůrci novelizace Zákoníku práce upozorňovali na jeho nevyváženost z hlediska flexibilitoty a na skutečnost, že přílišná liberalizace Zákoníku práce zejména v období hospodářské

¹⁵ BEZOUŠKA, P.; HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. In *Právní rozhledy*. 2009, roč. 16, č. 10.

¹⁶ HŮRKA, P. Přípravovaná novelizace zákoníku práce. In *Právní rozhledy*. 2009, roč. 16, č. 8.

krize může vést k nestabilitě na trhu práce způsobené nadužíváním institutu skončení pracovního poměru zaměstnavateli.¹⁷ Jako argument proti těmto tvrzením lze uvést, že každý zaměstnanec představuje pro zaměstnavatele vysoké náklady (na vytvoření pracovního místa, na vyškolení zaměstnance) a není tedy v zájmu zaměstnavatele své zaměstnance propouštět. Není to charakter právní úpravy, ale důsledky krize, která způsobuje růst nezaměstnanosti. Navzdory těmto obavám se však změny Zákoníku práce v praxi osvědčily.

¹⁷ PICHRT, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? In *Právní rozhledy*. 2009, roč. 16, č. 16.

2. Způsoby skončení pracovního poměru

Všechny způsoby skončení pracovního poměru – právní úkony, právní události a také na základě úředního rozhodnutí – jsou taxativně uvedeny v ust. § 48 ZP. Jiným způsobem pracovní poměr skončit nelze.

Nejdůležitější a nejčastější způsoby rozvázání pracovního poměru jsou právní úkony, což je:

1. Dohoda;
2. Výpověď;
3. Okamžité zrušení;
4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Dále budu věnovat pozornost jednotlivým právním úkonům, které směřují k rozvázání pracovního poměru, tj. kvalifikovaným projevů vůle směřujícím ke skončení pracovního poměru. Za nejdůležitější právní úkon považuji výpověď, proto jí budu věnovat nejvíce pozornosti.

3. Výpověď

3.1. Pojem

Nejvýznamnějším způsobem rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zcela nepochybně výpověď. Výpověď je jednostranným právním úkonem, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Jedná se o projev vůle jedné smluvní strany pracovního poměru (zaměstnanec nebo zaměstnavatel) směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé, resp. často přímo proti vůli druhé strany.

V právní úpravě skončení pracovního poměru výpovědí se nejvýrazněji projevuje ochranná funkce pracovního práva vůči zaměstnanci, který je zde považován zcela zjevně za slabší stranu pracovního poměru s výrazně znevýhodněným postavením. Zaměstnanec může, na rozdíl od zaměstnavatele, dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Právní úprava tedy nestanoví žádná omezení pro zaměstnanec pracovní poměr kdykoliv rozvázat, jako je tomu v případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Účelem těchto omezujících ustanovení je ochrana zaměstnance před bezdůvodným rozvázáním pracovního poměru, ochrana stability pracovního poměru a právní a sociální jistoty zaměstnance. Uvedená ochrana se týká všech zaměstnanců bez ohledu na délku trvání pracovního poměru i bez ohledu na druh vykonávané práce.

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí celou řadu omezení a povinností. Jedná se například o:

- a) možnost dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně uvedených v § 52 ZP;
- b) povinnost výpovědní důvod ve výpovědi skutkově dostatečně vymežit;
- c) zákaz výpovědi v tzv. ochranné době;
- d) omezení výpovědi u členů odborového orgánu;
- e) lhůty pro podání výpovědi – např. § 58 ZP;

I přes všechna tato omezení směřující pouze vůči jedné straně pracovněprávního vztahu je nutné usilovat o dosažení co největší vyváženosti právní úpravy. Na jedné straně je pravdou, že zaměstnanec má být chráněn před svévolným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, na druhou stranu zaměstnavatel nemůže být nucen zaměstnávat osobu, které nemůže přidělovat práci, která pozbyla schopnosti konat práci či která svou práci nekoná řádně. Všechny tyto skutečnosti by měly být reflektovány ve výpovědních důvodech (viz níže).

Důvodem nezbytného citlivého přístupu k právní úpravě výpovědi je zejména skutečnost, že se jedná o jednostranný právní úkon, se kterým může sice druhý účastník pracovněprávního vztahu nesouhlasit, ale v případě, že jsou splněny zákonné předpoklady platnosti výpovědi, nemůže s tímto rozhodnutím nic dělat. Vůle druhé strany pracovního poměru je irelevantní.

Motivace zaměstnavatelů ukončit pracovní poměr výpovědí je v současné době výrazně ovlivněna probíhající ekonomickou krizí a z ní vyplývajícím tlakem na zaměstnavatele redukovat náklady na výrobu a provoz. Zaměstnavatelé často snižují náklady prostřednictvím snížení počtu zaměstnanců, jelikož je obecně známé, že náklady na každého zaměstnance jsou pro zaměstnavatele vysoké a úspora na mzdových výdajích může být značná a s rychlým efektem. Výpověď však v tomto ohledu nepředstavuje vždy nejvhodnější řešení, jelikož je často spojena s povinností zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odstupné a také zaměstnávat zaměstnance po dobu výpovědní doby. Proto usilují zaměstnavatelé o rozvázání pracovních poměrů dohodou, kdy za určitých okolností povinnost vyplatit odstupné nemají a pracovní poměr může skončit ihned. Na druhou stranu zaměstnanci vědomi si výhodnosti tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru (dvou měsíční výpovědní doba, nárok na odstupné) odmítají dohody podepisovat. Novela Zákoníku práce č. 365/2011 sice změnila pravidla pro výši odstupného (tj. provázala výši odstupného s délkou trvání pracovního poměru u zaměstnavatele – viz dále), čímž snížila motivaci zaměstnanců, kteří pracují u zaměstnavatele kratší dobu, aby dohody odmítali, avšak zároveň platí ustanovení Zákona o zaměstnanosti, které v případě uzavření dohody postihuje nárok zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti, pokud byl pracovní poměr dohodou zrušen z vážných důvodů (např. z důvodů osobní péče o dítě do 4 let věku). Radikálním řešením v oblasti

skončení pracovních poměrů výpovědí je hromadné propouštění. Jedná se o důsledek dlouho trvající ekonomické krize, kdy zaměstnavatelé, ať už v důsledku omezení výroby, zániku zaměstnavatele či přesunu zaměstnavatele propouští větší množství zaměstnanců. Více o tomto institutu níže.

3.1.1. Odvolání výpovědi

Zákoník práce s ohledem na obecný cíl podpory trvání pracovního poměru umožňuje, aby si zaměstnavatel, jako subjekt, který projevuje vůli skončit pracovní poměr, svůj úmysl dát zaměstnanci výpověď rozmyslel. Zaměstnavatel tak může učinit postupem dle § 50 odst. 5 ZP. Odvolat výpověď může i zaměstnanec. Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany

Výpověď z pracovního poměru může být odvolána vždy, dojde-li její odvolání zaměstnanci nejpozději současně s výpovědí. Odvolána může být i výpověď, která již byla zaměstnanci doručena a která je proto právně účinná, avšak pouze s jeho souhlasem. Zákoník práce výslovně stanoví, že jak odvolání výpovědi, tak souhlas s jejím odvoláním musí být učiněny písemně. Nedostatek písemné formy způsobuje neplatnost obou úkonů, jak to vyplývá z nové koncepce neplatnosti právních úkonů dle § 20 odst. 3 ZP. Jak odvolání, tak případný souhlas zaměstnance jsou totiž jednostrannými právními úkony¹⁸.

K odvolání výpovědi může dojít až do uplynutí výpovědní doby. Byla-li podána u soudu žaloba o určení neplatnosti (dle § 72 ZP), může být výpověď odvolána až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu prvního stupně, popř. odvolacího soudu, kterým bylo řízení o žalobě pravomocně skončeno. Vyslovil-li zaměstnanec do uplynutí výpovědní doby, popř. do vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu prvního stupně nebo odvolacího soudu, souhlas s odvoláním výpovědi, výpověď tím pozbývá veškeré své právní účinky od počátku (*ex tunc*) a v právních vztazích mezi účastníky platí stejný stav, jako kdyby k výpovědi z pracovního poměru nikdy nedošlo¹⁹.

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1905/2004.

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.4.1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/98.

V případě, že zaměstnanec s odvoláním výpovědi nesouhlasí, zůstávají její právní účinky navzdory jejímu odvolání zachovány a pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.

Zákoník práce zde ponechává na zaměstnanci, aby sám zvážil, zda má zájem na dalším trvání pracovního poměru.

3.1.2. Skončení pracovního poměru více právními úkony

Zákon nebrání také tomu, aby zaměstnavatel v průběhu výpovědní doby rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr některým z ostatních způsobů dle Zákoníku práce, tj. dohodou či okamžitým zrušením. Pracovní poměr v takovém případě skončí vždy tím způsobem, u kterého doba nezbytná ke skončení pracovního poměru uplyne nejdříve, tj. buď uplynutím výpovědní doby, v případě pracovního poměru na dobu určitou uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán. Jednotlivé právní úkony (způsoby) se přitom posuzují samostatně.²⁰

3.2. Předpoklady platnosti výpovědi

3.2.1. Formální náležitosti

Zákoník práce stanoví v § 50 předpoklady platnosti výpovědi jako právního úkonu, sankce neplatnosti už ovšem není jako dříve v ZP vyjádřena²¹. Výpověď musí být v první řadě vždy písemná. V tomto případě lze požadavek písemného projevu vůle pod sankcí neplatnosti logicky odůvodnit právě jednostranností tohoto závažného právního úkonu, neboť k platnosti výpovědi se nevyžaduje souhlas či jiné vyjádření druhého smluvní strany. Z tohoto důvodu je důležité i splnění ostatních náležitostí výpovědi, kterými jsou doručení výpovědi druhému účastníku a u výpovědi dávané ze strany zaměstnavatele též jednoznačně přesné uvedení výpovědního důvodu uvedeného v § 52 Zákoníku práce. Podle § 20 odst. 3 ZP jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vady formy právního úkonu vždy neplatné.

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.9.1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97.

²¹ K nové koncepci neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích viz kapitola 1.

3.2.1.1. Forma

Výpověď musí být dána písemně, jinak je neplatná. Vyplývá to z požadavku právní jistoty účastníků pracovního poměru v okamžiku, kdy dochází ke střetu jejich zájmů, pokud jde o další pokračování pracovního poměru (navíc platnost výpovědi dané ústní formou by byla obtížně soudně přezkoumatelná).

Požadavek písemné formy výpovědi je stanoven v § 50 odst. 1 ZP. V případě nedodržení tohoto ustanovení bude výpověď absolutně neplatná pro vadu formy, přičemž tuto vadu nelze zhojit ani dodatečným konsenzem stran. „*Písemná forma je zachována též tehdy, byl-li projev vůle učiněn telegraficky, dálnopisem nebo elektronicky (v podobě datové zprávy)*“²².

V případě porušení povinnosti zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď písemně, hrozí mu uložení pokuty dle § 12 či § 25 zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Tato ustanovení uvádí, že poruší-li zaměstnavatel (dle § 12 fyzická osoba a dle § 25 právnická osoba) své povinnosti v souvislosti se skončením pracovního poměru, dopustí se tím přestupku (správního deliktu) na úseku pracovního poměru a hrozí mu uložení pokuty až do výše 300.000,- Kč.

3.2.1.2. Podpis

I když to Zákoník práce výslovně neuvádí, musí výpověď obsahovat i vlastnoruční podpis zaměstnavatele, či podpis odpovědného vedoucího zaměstnance, protože jinak může být zpochybněna autentičnost výpovědi. Chybí-li ve výpovědi vlastnoruční podpis, není písemná forma naplněna. Účastník, kterému byla doručena výpověď bez podpisu, může druhému účastníku umožnit, aby výpověď podepsal dodatečně. Pro počátek běhu výpovědní doby podle § 51 Zákoníku práce by pak byl rozhodující až okamžik tohoto dodatečného podpisu. Vyplývá to z nového sjednocujícího stanoviska Nejvyššího soudu, které dopadá na takzvané osobní doručování, kdy zaměstnavatel předává dokument pracovníkovi do vlastních rukou, tedy také na doručování výpovědi.

²² Srov. § 40 odst. 4 OZ.

Výpověď musí zaměstnavatel předat zaměstnanci v originálu a s vlastnoručním podpisem. „Nestačí, jestliže zaměstnavatel umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem listiny s vlastnoručním podpisem jednající osoby například tím, že mu ji předloží k nahlédnutí, a poté mu předá pouze fotokopii této listiny, která obsahuje jen grafickou napodobeninu tohoto podpisu.“²³

3.2.2. Doručení výpovědi zaměstnanci

Další podmínkou platnosti výpovědi je její doručení zaměstnanci v souladu s pravidly uvedenými v Zákoníku práce. Teprve řádným doručením se výpověď stává perfektní a teprve od doručení výpovědi jsou zaměstnanci nebo zaměstnavatelé tímto svým pracovněprávním úkonem vázáni. Okamžik doručení výpovědi má důležitý význam i z hlediska počátku běhu výpovědní doby, a tím též z hlediska dne skončení pracovního poměru²⁴.

Doručování písemností zaměstnavatele zaměstnancům, tzn. i doručování výpovědi upravují § 334 – 336 ZP²⁵. Doručování důležitých písemností, které jsou vyjmenovány v § 334 odst. 1 ZP a mezi které náleží také písemnosti týkající se skončení pracovního poměru, má v pracovním právu zvláštní úpravu, nepoužijí se občanskoprávní předpisy. Tato pravidla platí také pro všechny způsoby rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, tj. nejen pro výpověď (či její odvolání), ale i pro okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a pro návrh dohody o rozvázání pracovního poměru.

Písemnost je doručena, jakmile se dostane do sféry dispozice adresáta. Není přitom nutné, aby se seznámil s obsahem písemnosti, postačí jen existence možnosti adresáta se s obsahem seznámit.

Zákoník práce vyžaduje, aby byla písemnost doručena druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu předepsaným způsobem. Doručení pak způsobuje předvídané právní následky pouze v případě, že byla takovým způsobem doručena. Kdyby byla

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.

²⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.11.1967, sp. zn. 6 Cz 193/ 67.

²⁵ Zaměstnanec doručuje výpověď zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Doručování písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem upravuje § 337 ZP.

písemnost doručena jiným způsobem, nenastaly by právní následky doručení ani v případě, že by se přesto dostala do dispozice adresáta.

Dle § 334 odst. 2 ZP musí zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci do vlastních rukou a to buď osobně, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Pořadí, ve kterém zákoník práce vyjmenovává způsoby doručení, není nahodilý. „*Přednost má osobní doručení nebo doručení prostřednictvím sítě elektronických komunikací. Pouze v případě, že takové doručení není možné (zaměstnanec např. nedochází do zaměstnání nebo mu nelze doručovat elektronicky, protože k tomu nedal souhlas), může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb*“²⁶.

3.2.2.1. Osobní doručení

Při osobním doručení zaměstnavatel předá zaměstnanci listinu do jeho vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv jinde, kde zaměstnance zastihne (např. v restauraci, na ulici apod.). Doručení lze provést jak v pracovní době, tak i po jejím skončení, ale i např. v nočních hodinách. „*Zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci požadovat, aby se dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí výpovědi*“²⁷.

Při osobním doručování si zaměstnanec nemůže vyhradit, že listinu převezme až poté, co se seznámí s jejím obsahem.

Odmítne-li zaměstnanec převzít listinu, kterou se mu zaměstnavatel snaží doručit, považuje se tím listina za doručenu. O tomto následku svého jednání nemusí být zaměstnanec při odmítnutí převzetí poučen. Zaměstnavatel je však povinen toto jednání zaměstnance prokázat. To lze učinit záznamem o doručení, ve kterém se nejlépe za přítomnosti svědka, vyznačí, že zaměstnanec odmítl písemnost převzít. Zákoník práce

²⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2. S. 915.

²⁷ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2. S. 916, Dále také rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 27. 8. 1981 sp. zn. 5 CZ 17/81: Za zmaření doručení písomnosti ani za odmietnutie jej prijatia (§ 266a ods. 3 Zákoníku práce) nemožno považovať skutočnosť, že sa pracovník na výzvu nedostavil na príslušný útvar organizácie, kde mu mala byť doručená písomnosť organizácie.

tedy stanoví v případě osobního doručení písemnosti tzv. fikci doručení.

3.2.2.2. Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Doručování písemností do datových schránek upravuje zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Zákoník práce upravuje tuto problematiku v § 335. Doručení datové zprávy prostřednictvím datové schránky má ze zákona účinky jako doručení do vlastních rukou.

Dle § 335 ZP lze zaměstnanci doručit písemnost do datové schránky pouze v případě, že s tímto způsobem doručování vyslovil souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. Písemnost musí být podepsána elektronickým podpisem založeném na kvalifikovaném certifikátu dle zákona č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů.

Dále dle ust. § 335 odst. 3 ZP platí, že *„písemnost je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu“*.

Zaměstnanec musí potvrdit převzetí datové zprávy do 3 dnů od odeslání zprávy na jeho adresu a to datovou zprávou (tzv. elektronickou doručenkou) opatřenou jeho elektronickým podpisem či elektronickou značkou. Písemnost je doručena okamžikem potvrzení jejího převzetí prostřednictvím datové schránky. Pokud zaměstnanec nepotvrdí převzetí (ať už vůbec, po uplynutí 3 denní lhůty, nebo ho neopatří požadovaným podpisem či elektronickou značkou, či se vrátí zaměstnavateli jako nedoručitelná) je doručení neúčinné a nezpůsobuje právní následky. Totéž platí i v případě, že zaměstnanec sice zprávu obdržel, seznámil se s jejím obsahem, ale nepotvrdil její doručení do datové schránky. Zaměstnavatel pak musí zvolit jiný způsob doručení písemnosti.

3.2.2.3. Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Tento způsob doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci je poslední alternativou a dochází k němu pouze v případě, že osobní doručení ani doručení do datové schránky není možné. Dle § 336 odst. 1 ZP zasílá zaměstnavatel zaměstnanci písemnost na poslední známou adresu. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.

Převezme-li písemnost jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost a to ani v případě, že zásilka byla zaměstnanci dodatečně jinou osobou odevzdána²⁸.

„Zaměstnavatel musí doručení písemnosti doložit písemným záznamem o doručení. Okolnost, že zásilka obsahující písemnost zaměstnavatele neobsahuje doručenkou nebo poznámku „do vlastních rukou“, popř. je-li na zásilce uvedena jiná než poslední adresa zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, nemá za následek neúčinnost doručení písemnosti zaměstnanci, jestliže zaměstnanec i přesto písemnost od pošty převzal“²⁹.

V případě, že poštovní doručovatel zaměstnance nezastihne, uloží písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanci ponechá ve schránce písemnou výzvu s oznámením o neúspěšném doručení písemnosti a o jejím uložení po dobu 10 pracovních dnů. Ve výzvě musí být uvedeno kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout a poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti³⁰. Zákoník práce stanoví v tomto případě tzv. fikci doručení. Dle § 336 odst. 4 ZP platí, že *„pokud si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti*

²⁸ Srov. NS ČSR 6 Cz 35/81, B č. 1/1985, str. 31 a NS 21 Cdo 2426/2000. In *Sbírka rozhodnutí Nejvyššího soudu*, svazek č. 11, str. 22.

²⁹ Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 15.5.1997, sp. zn. 16 Co 176/97.

³⁰ Poučení musí obsahovat informaci, že odmítnutím převzetí zásilky bude písemnost považována za doručenou se všemi právními následky a to dnem, v němž k odmítnutí došlo.

prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít³¹ nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; o poučení musí být proveden písemný záznam“.

Písemnost je doručena:

- a) dnem převzetí písemnosti zaměstnancem
- b) desátým pracovním dnem následujícím po dni, v němž byla zásilka uložena na poště a připravena k vyzvednutí
- c) dnem, v němž zaměstnanec odmítl zásilku převzít, avšak pouze byl-li řádně o těchto následcích poučen
- d) dnem, kdy zaměstnanec neposkytl potřebnou součinnost k doručení zásilky

3.2.3. Specifikace výpovědních důvodů zaměstnavatelem

Dalším předpokladem platnosti výpovědi je vymezení výpovědního důvodu zaměstnavatelem, přičemž Zákoník práce i soudní judikatura stanoví konkrétní požadavky, jak má toto vymezení vypadat.

Po obsahové stránce musí výpověď ze strany zaměstnavatele obsahovat:

- skutkové vymezení,
- právní kvalifikaci (čili zákonem upravený důvod výpovědi).

Skutkové i právní vymezení výpovědního důvodu provádí zaměstnavatel, tedy osoba, která tento právní úkon činí. Teprve v případě, že zaměstnanec takovou výpověď napadne (nejčastěji z důvodu, že důvody zaměstnavatelem vymezené neodpovídají realitě, jsou smyšlené, či k výpovědi byl jiný důvod) posuzuje výpověď soud.

Z hlediska skutkového vymezení výpovědního důvodu musí být vyjádření zaměstnavatele srozumitelné, určité a nezaměnitelné. Zaměstnavatel by měl rovněž výpovědní důvod vymezit skutkově natolik podrobně, aby bylo zřejmé, v čem výpovědní důvod vůbec spočívá (čeho se zaměstnanec dopustil, jaké povinnosti porušil), a nevyvolávalo pochybnosti, jaký důvod byl za účelem rozvázání pracovního poměru výpovědí uplatněn, na druhé straně však nemusí být uváděny všechny podrobnosti, které zaměstnavatele vedly k podání výpovědi a které jen blíže osvětlují podstatné skutečnosti³². *„Jen z pouhého odkazu na příslušné ustanovení uvedené v § 52 zákoníku práce nelze existenci výpovědního důvodu dovést. Výpovědní důvod musí být určitým způsobem konkretizován uvedením skutečnosti, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává.“*³³

V případě, že z výpovědi není zřejmé, který výpovědní důvod je v ní uplatňován, posoudí platnost takové výpovědi soud. Ten vychází při výkladu výpovědního důvodu z pravidel výkladu právních úkonů uvedených v § 35 odst. 2 Občanského zákoníku, tedy podle jejich jazykového vyjádření, ale zejména též podle vůle toho, kdo právní úkon učinil. Není přitom rozhodující, jaký důvod uvedl zaměstnavatel ve výpovědi, ale právní úkon, k němuž skutečně směřovala jeho vůle, na niž lze usuzovat podle okolností, za nichž ji projevil, včetně jeho předchozího chování.

Prostřednictvím výkladu projevu vůle nelze měnit obsah a smysl jinak nepochybného výpovědního důvodu (a tím ve svých důsledcích nepřípustně dodatečně měnit důvod výpovědi)³⁴. Výpověď, ze které by se nedalo ani výkladem soudu zjistit, který výpovědní důvod je v ní uplatňován, by byla neplatná.³⁵

Jakmile zaměstnavatel výpovědní důvod skutkově specifikuje, následuje jeho podřazení pod konkrétní skutkovou podstatu dle § 52 ZP. Z hlediska platnosti výpovědi není

³² Srov. Rozhodnutí NS ze dne 30.11.1967, sp. zn. 6 Cz 193/67.

³³ Srov. § 50 odst. 4 ZP.

³⁴ Srov. Rozsudek NS ze dne 14.10.1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96.

³⁵ Srov. Rozhodnutí NS ze dne 30.11.1967, sp. zn. 6 Cz 193/67 a Rozsudek NS ze dne 14.10.1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96, R 29/97 věta první.

právní kvalifikace zaměstnavatele (jaký z výpovědních důvodů z § 52 ZP byl dle jeho názoru naplněn) významná³⁶.

V konečné fázi, pokud dojde k napadení platnosti výpovědi zaměstnancem, je věcí posouzení soudu, zda skutkový stav popsany zaměstnavatelem odpovídá skutečnosti (zda se nejedná o zastírání jiného úmyslu zaměstnavatele) a který v zákoně uvedený výpovědní důvod je ve výpovědi vymezeným skutkem naplněn.³⁷ Soud při stanovení důvodu, který vedl ke skončení pracovního poměru, zkoumá skutečný důvod, který měl zaměstnavatel k podání výpovědi. Naplnění důvodu výpovědi, použitého zaměstnavatelem k rozvázání pracovního poměru, posuzuje soud podle stavu a se zřetelem na okolnosti, které tu byly v době výpovědi (v době, kdy byla výpověď řádně doručena zaměstnanci).

Ve výpovědi zaměstnavatele uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn³⁸. Znamená to, že po té, co nastaly právní účinky výpovědi (tj. po jejím řádném doručení zaměstnanci), nesmí zaměstnavatel sdělit zaměstnanci, že výpovědní důvod spatřuje v jiných skutečnostech, než které vylíčil ve výpovědi, a ani jinak uplatňovat za důvod výpovědi něco jiného. V jedné výpovědi lze však uplatňovat více výpovědních důvodů, a pokud by byl naplněn alespoň jeden z nich, byla by výpověď v této části platná. V řízení o neplatnosti výpovědi by byly posuzovány všechny výpovědní důvody zvlášť.³⁹

Podání výpovědi nelze s ohledem na její právní následky vázat na splnění odkládací nebo rozvazovací podmínky. Kdyby byla ve výpovědi zaměstnance či zaměstnavatele vyjádřena podmínka, platí výpověď za nepodmíněnou⁴⁰.

³⁶ Rozsudek NS ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98.

³⁷ Rozsudek NS ze dne 20.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000.

³⁸ Srov. § 50 odst. 4 ZP.

³⁹ POKORNÝ, M. *Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních: sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu*. Praha : SEVT, 1980. s. 438, s. 45 a rozsudek NS ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

⁴⁰ POKORNÝ, M. *Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních: sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu*. Praha : SEVT, 1980. s. 438., s. 37.

3.3. Charakteristika výpovědních důvodů - obecně

Výpovědní důvody taxativně uvedené § 52 Zákoníku práce lze považovat za v praxi ustálené, dlouhodobě užívané a opírající se o rozvinutou soudní judikaturou. V zásadě odrážejí právní stav podle Zákoníku práce platného do 31. 12. 2006, avšak s účinností od 1. 1. 2012 přibyl nový výpovědní důvod zakotvený v ust. § 52 písm. h) ZP.

Z hlediska zjednodušení právní úpravy bylo uvažováno o spojení výpovědního důvodu pod § 52 písm. f) ZP, tj. nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňování bez zavinění zaměstnavatele požadavků pro řádný výkon této práce, a písmenem g), tj. jsou-li dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nebo pro soustavné méně závažné porušování těchto povinností, s tím, že tento nový výpovědní důvod by mohl zaměstnavatel použít, pokud byl zaměstnanec v době posledních 6 měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi. Zatímco dosavadní výpovědní důvody podle § 52 písm. f) a g) Zákoníku práce byly zachovány v původním znění jako samostatné výpovědní důvody, provázání zákoníku práce s problematikou pracovní neschopnosti zaměstnance bylo schváleno a zakotveno v novém výpovědním důvodu pod písm. h) § 52 ZP.

3.3.1. Přehled výpovědních důvodů

Právní úprava rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele omezuje možnost zaměstnavatele skončit tímto způsobem pracovní poměr také tím, že taxativně stanoví důvody, pro které může zaměstnavatel pracovní poměr skončit. Tyto důvody jsou uvedeny v § 52 Zákoníku práce a dání výpovědi z jiného důvodu vede k neplatnosti takového pracovněprávního úkonu. Jedná se o projev nerovnosti právní úpravy ve vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a uplatnění ochranné funkce pracovního práva.

Právní úprava skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se řídí principy Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Česká republika jí sice není vázána, ale jde o dokument,

kteřé je velmi respektovaný. Úmluva vychází z předpokladu, že výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele mohou být pouze důvody organizační povahy, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního závazku, které převzal v pracovní smlouvě a důvody vplývající z chování zaměstnance⁴¹.

3.3.2. Důvody výpovědi

Výpovědní důvody (dále také „VD“) lze členit z různých hledisek a to na výpovědní důvody:

- a) spočívající na straně zaměstnavatele (a, b, c)
- b) spočívající na straně zaměstnance (d, e, f, g, h)

Podle příčiny lze VD rozdělit do těchto skupin:

- a) VD spočívající v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele (§ 52 a), b), c) ZP)
- b) VD týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany zdraví (§ 52 d) ,e) ZP)
- c) VD týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru (závazku) (§ 52 f) ZP)
- d) VD spočívající v jednání (chování) zaměstnance při plnění pracovního závazku (§ 52 g) ZP) a v době pracovní neschopnosti (§ 52 písm. h) ZP)

3.4. Výpověď z organizačních důvodů

3.4.1. Společná ustanovení

Výpovědní důvody, které zákoník práce upravuje v § 52 písm. a) – c) ZP jsou

⁴¹ VYSOKAJOVÁ M. a kol. *Zákoník práce – Komentář*. 4 vydání. Praha : Wolters Kluwert, 2013, s. 800, ISBN 978-80-7478-033-2, s 95.

označovány za tzv. organizační důvody. Skončení pracovního poměru výpovědí z tzv. organizačních důvodů je v praxi nejčastějším důvodem skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

3.4.1.1. Pojem organizační důvody

Co je dle § 52 ZP považováno za organizační důvody, je uvedeno přímo v definici jednotlivých výpovědních důvodů, tedy:

- a) zrušení zaměstnavatele nebo jeho části;
- b) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části;
- c) nadbytečnost zaměstnance.

Jedná se o okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova podniku nebo na výkon jiných jeho činností (úkolů), kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávním vztahu. Výpovědním důvodem jsou tehdy, mají-li za následek, že zaměstnavatel nemá nadále (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnancům nebo některým z nich práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo v místě, sjednaném jako místo výkonu práce, nebo že se jeden nebo více zaměstnanců pro něho stalo nadbytečnými, neboť zaměstnavatel sice má možnost přidělovat všem svým zaměstnancům nadále práci dle pracovní smlouvy, avšak práce některého (některých) z nich pro něho nadále není potřebná⁴².

Aby bylo možné tyto výpovědní důvody ze strany zaměstnavatel použít, musejí být splněny tři základní předpoklady:

- a) musí nastat situace, kterou předpokládá skutková podstata výpovědního důvodu;
- b) nemožnost zaměstnance z tohoto důvodu dále zaměstnávat,
- c) příčinná souvislost mezi a) a b)

⁴² BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 207.

3.4.2. Postup při rozvázání pracovního poměru pro organizační změny u zaměstnavatele

Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro organizační změny musí předcházet:

1. rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně
2. seznámení zaměstnance s organizační změnou
3. předání výpovědi

3.4.2.1. Rozhodnutí o organizačních změnách

„Zákoník práce ani jiný právní předpis nestanoví formu, způsob zveřejnění (publikování) ani označení rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. Rozhodnutí může být učiněno písemně nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost, že bylo přijato. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však samozřejmě musí být seznámen, a to alespoň (nejpozději) ve výpovědi z pracovního poměru“⁴³.

Zveřejnění rozhodnutí o organizační změně je signálem pro zaměstnance, že bude zaměstnavatel propouštět a může proto vzbuzovat v zaměstnancích nervozitu a napětí ve vztahu k zaměstnavateli. Rozhodnutí totiž neobsahuje jména jednotlivých zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pouze oznamuje přijetí organizační změny. Je proto vhodné, aby výpověď z pracovního poměru následovala v co nejkratším čase po zveřejnění rozhodnutí zaměstnavatele.

Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně musí být přijato vždy před dáním vlastní výpovědi, a má-li být v příčinné souvislosti s výpovědí zaměstnance, musí zaměstnavatel dát tuto výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi nejdříve v poslední pracovní den, který předchází dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. Správné načasování je v tomto případě

⁴³ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94. Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.8.1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97.

velice důležité. Pokud např. mají organizační změny nastat k 1. lednu následujícího roku, je účelné doručit zaměstnanci výpověď z pracovního poměru v průběhu měsíce října předchozího roku, aby pracovní poměr skončil uplynutím obvyklé dvouměsíční výpovědní doby ke dni 31. prosince. Pokud by totiž byla výpověď zaměstnanci doručena později a pracovní poměr skončil až po 1. lednu, může nastat situace, že zaměstnavatel nebude moci zaměstnanci přidělovat práci s důsledky. Pak by šlo o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci bude náležet podle ustanovení § 208 zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného výdělku, a to až do skončení pracovního poměru. Současně si však zaměstnavatel musí hlídat, aby pracovní poměr zaměstnance neskončil dříve než 31. prosince, protože pak by mohla být zpochybněna příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a nadbytečností zaměstnance a napadena i platnost samotné výpovědi.

U rozhodnutí je nutné rozlišovat jeho vydání (přijetí) a účinnost. K výpovědi může zaměstnavatel přistoupit teprve poté, co bylo vydáno (přijato) rozhodnutí o organizační změně, i když se dosud nestalo účinným. Zaměstnancův pracovní poměr však skončí pouze tehdy, uplyne-li výpovědní doba nejdříve teprve v bezprostřední návaznosti na účinnost rozhodnutí o organizační změně. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před realizací organizační změny), nelze hovořit o příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance a vznikne pochybnost, zda organizační změny byly důvodem výpovědi zaměstnance. Musí být rovněž zřejmé, že v důsledku organizační změny nebude zaměstnavatel schopen v dohledné době, zpravidla rovnající se výpovědní době, zaměstnance zaměstnávat a že se tedy pro něj stane zaměstnanec nadbytečným⁴⁴.

Rozhodnutí o organizační změně je předpokladem či podmínkou k tomu, aby mohla být dána zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů. Nejedná se o pracovněprávní úkon, ale o tzv. faktický úkon zaměstnavatele, na který nedopadá neplatnost. Zaměstnanec tedy nemůže žalovat na to, že rozhodnutí o organizační změně je neplatné. V případě soudního sporu, který by se týkal neplatnosti skončení pracovního poměru, by se soud

⁴⁴ POKORNÝ, M. *Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinnoprávních: sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu*. Praha : SEVT, 1980. s. 438s. 40.

zabýval jen tím, zda takové rozhodnutí bylo ve skutečnosti přijato, a zda je učinila oprávněná osoba – zaměstnavatel. V praxi to bude nejčastěji zaměstnavatel – fyzická osoba, nebo v případě zaměstnavatele – právnické osoby, pak statutární orgán⁴⁵.

3.4.2.2. Zkoumání skutečného cíle rozhodnutí zaměstnavatel o organizační změně

Při zkoumání, jaký cíl zaměstnavatel opravdu sledoval svým opatřením, je nutné posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti a logické návaznosti.

V praxi zaměstnavatelé často zastírají skutečný cíl svého rozhodnutí jako prostředek k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, se kterým již zaměstnavatel nemá zájem spolupracovat. Dochází tak například k označení zaměstnance za nadbytečného, přestože ve skutečnosti tento nadbytečný pro zaměstnavatele není. Jednání zaměstnavatele, který má v úmyslu zakrýt svůj záměr pomocí rozhodnutí o organizační změně spočívající ve „snížení počtu zaměstnanců na určité pozici za účelem zvýšení efektivnosti práce“, nelze posuzovat odděleně (samostatně). Úkony zaměstnavatele, který nejprve zvýší stav zaměstnanců na určité pozici, ačkoliv to jeho potřeby nevyžadovaly, a posléze stav zaměstnanců na této pozici sníží, je nutné posuzovat v jejich úplnosti a logické návaznosti. Při takovém posouzení je možné dojít k závěru, že skutečným cílem zaměstnavatelova rozhodnutí o organizační změně nebylo snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, ale sledoval záměr zcela jiný.

Úkony zaměstnavatele byly od počátku součástí jeho záměru pro vytvoření právního prostoru k tomu, aby mohla být podána výpověď „nepohodlnému zaměstnanci“ z důvodu nadbytečnosti a že rozhodnutí o organizační změně ve skutečnosti nebylo přijato. Výpověď z pracovního poměru je pak neplatná

Rozhodnutí o organizační změně nemusí být nutně spojeno s absolutním snížením počtu zaměstnanců. Rozhodnutí může souviset s potřebou zaměstnavatele po zaměstnancích s určitou profesí či kvalifikací. Proto není vyloučeno, aby kromě snižování počtu svých dosavadních zaměstnanců (s kvalifikací, kterou již zaměstnavatel nepotřebuje)

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

zaměstnavatel přijímal nové zaměstnance, na nichž má z hlediska jejich profese nebo kvalifikace zájem.

3.4.3. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. a) ZP)

Ustanovení § 52 písm. a) Zákoníku práce upravuje jako důvod výpovědi situaci, kdy se ruší zaměstnavatelský subjekt nebo jeho část.

Pojem „zrušení zaměstnavatele“ není možné ztotožňovat se zrušením obchodní společnosti, družstva nebo jiné právnické osoby, které předchází zániku obchodní společnosti, družstva nebo jiné právnické osoby dle zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, ani s jinými právními prostředky právní subjektivity právnických a fyzických osob.

„Fyzická nebo právnická osoba se „ruší“ jako zaměstnavatel vždy, jestliže přestane podnikat (provozovat svůj podnik) nebo vykonávat jiné činnosti (úkoly, pro které dosud zaměstnával fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovněprávním vztahu), aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na přejímajícího zaměstnavatele. Důvod, pro který byla fyzická osoba nebo právnická osoba zrušena není sám o sobě podstatný. Může se tak stát z jakéhokoliv právního důvodu nebo i bez právního důvodu, může to být spojeno se zánikem právnické osoby nebo s její přeměnou anebo bez toho, že by její právní subjektivita vůbec byla jakkoliv dotčena“⁴⁶.

„Částí zaměstnavatele se rozumí závod, dílna, oddělení, útvar nebo jiná složka podniku, jakož i organizační jednotka, v níž jsou provozovány jiné činnosti (úkoly) než podnikání, které vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou působnost, jíž se podílí na celém podnikání nebo provozu jiných činností (úkolů) samotného zaměstnavatele. Taková složka nebo organizační jednotka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování své působnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec. Výpověď podle § 52 a smí zaměstnavatel dát jen tomu svému zaměstnanci,

⁴⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 208.

*kterému z důvodu přijatého organizačního opatření pozbyl možnost přidělovat práci podle pracovní smlouvy ve zrušené části.*⁴⁷

Ke „zrušení“ zaměstnavatele může dojít jen tehdy, nedošlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele a přestal-li zaměstnavatel (na základě svého rozhodnutí nebo rozhodnutí nadřízeného orgánu) podnikat nebo vykonávat jiné činnosti (úkoly), s jejichž provozem bylo spojeno zaměstnávání fyzických osob v pracovněprávním vztahu.

Zrušení zaměstnavatele představuje např. rozhodnutí fyzické osoby ukončit své podnikání, rozhodnutí insolvenčního soudu o ukončení provozu dlužníkovy podniku (261 odst. 2 písm. b) zákona č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Insolvenční zákon**“), úřední zákaz udělený právnické nebo fyzické osobě provozovat určité činnosti nebo rozhodnutí o zrušení právnické osoby s likvidací.

Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části není pracovněprávním, ale tzv. faktickým úkonem, na nějž nedopadají důvody neplatnosti.

Výpovědní důvod je naplněn, nemůže-li zaměstnavatel z důvodu svého zrušení nadále přidělovat zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části nepůsobí zánik pracovního poměru samo o sobě, proto musí být pracovní poměry ukončeny do dne jeho zrušení. Může se tak stát na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a pokud tato není uzavřena, musí zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí tak, aby do dne zániku zaměstnavatele uplynuly řádně výpovědní doby.

Zaměstnavatel nemůže z důvodu svého zrušení či své části rozvázat pracovní poměr s jakýmkoliv zaměstnancem, ale pouze s tím, kterému v důsledku zrušení nemůže nadále přidělovat práci v místě, které bylo zrušeno a které je místem jeho výkonu práce dle pracovní smlouvy⁴⁸.

⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 3.6.1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96.

Na tento výpovědní důvod se nevztahuje ustanovení § 53 Zákonníku práce o zákazu výpovědi. Z podstaty věci vyplývá, že při rušení zaměstnavatele jako takového, nebo jeho části, nemá zaměstnavatel možnost dále zaměstnávat žádného tímto opatřením dotčeného zaměstnance.

3.4.4. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. b) ZP)

Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. b) Zákonníku práce se vztahuje na situace, kdy se zaměstnavatel přemísťuje nebo se přemísťuje jeho část.

O přemístění zaměstnavatele nebo jeho části jde tehdy, začne-li právnická nebo fyzická osoba podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, pro které zaměstnává fyzické osoby v pracovním poměru nebo v jiném základním pracovněprávním vztahu, zcela nebo jen zčásti na jiném místě než dosud. Přemístění je v podstatě přestěhování zaměstnavatele. Zaměstnavatel tím pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno jako místo, popř. výkonu práce, ledaže by původní ujednání o místě (místech) výkonu práce zahrnovalo dosavadní i nové působiště zaměstnavatele nebo došlo-li ke změně v ujednání o místě (místech) výkonu práce.

Výpovědní důvod je naplněn, nemá-li zaměstnavatel možnost (vzhledem k ujednání o místě nebo místech výkonu práce v pracovní smlouvě) přidělovat zaměstnanci práci v místě, kam byl provoz jeho činností (úkolů) přemístěn.

Jestliže zaměstnanec nesouhlasí se změnou pracovní smlouvy v části týkající se místa výkonu práce, nemůže jej zaměstnavatel zaměstnávat proti jeho vůli v jiném místě, než bylo sjednáno a je nucen skončit pracovní poměr výpovědí.

Přemístění zaměstnavatele nelze ztotožňovat se změnou sídla nebo místa podnikání zaměstnavatele, neboť změna sídla nebo místa podnikání nemusí mít nutně za následek také převedení podnikání nebo provozu jiných činností (úkolů) zaměstnavatele na jiné místo. „*Je-li však v pracovní smlouvě uvedeno sídlo zaměstnavatele jako místo výkonu práce, pak lze přemístění sídla považovat za přemístění zaměstnavatele*“⁴⁹.

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.3.2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

Stejně jako v případě výpovědního důvodu dle § 52 písm. a) ZP jedná se i u tohoto výpovědního důvodu o tzv. faktický úkon zaměstnavatele a proto na něj nedopadají důvody neplatnosti.

Ani na tento výpovědní důvod se nevztahuje zákaz výpovědi podle § 53 Zákoníku práce, s výjimkou případů, kdy se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána, což výslovně stanoví § 54 písm. a) Zákoníku práce. V takovém případě je zaměstnanec povinen nastoupit do jiného místa výkonu práce.

3.4.5. Nadbytečnost zaměstnance (§ 52 písm. c) ZP)

Výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance využívají zaměstnavatelé často s cílem snížit stav zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Zaměstnavatel tak může regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho potřebám. Při rozvázání pracovního poměru výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance není nutné, aby došlo k absolutnímu snížení počtu zaměstnanců. Může naopak dojít ke zvýšení počtu zaměstnanců, např. tehdy, pokud zaměstnavatel mění kvalifikační složení zaměstnanců tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám⁵⁰. V praxi se stává, že je zpochybňována nadbytečnost z důvodu, že zaměstnavatel přijme na místo nadbytečného zaměstnance nového zaměstnance. Tuto skutečnost však nelze automaticky považovat za důkaz neopodstatněnosti výpovědi, je nutné vždy posoudit kvalifikaci a profesní schopnosti nového pracovníka. Zaměstnavatelé však musí postupovat velmi obezřetně, aby se vyvarovali podezření, že bylo jejich rozhodnutí pouze účelové a že ve skutečnosti k organizační změně nedošlo.

Na rozdíl od výpovědních důvodů dle § 52 písm. a) a b) ZP může zaměstnavatel i po organizační změně zaměstnanci nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy, v důsledku rozhodnutí o organizační změně tedy zaměstnavatel neztrácí možnost

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

přidělovat zaměstnanci práci (jako je tomu u písmen a) a b) výše uvedeného ustanovení), kterou pro něj doposud konal. Práce zaměstnance avšak nadále není pro zaměstnavatele potřebná ať už vůbec nebo nikoliv v původním rozsahu.

Nadbytečným je zaměstnanec rovněž tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací.

Nadbytečnost je nezbytné posuzovat ve vztahu k sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě, resp. též místu výkonu práce podle pracovní smlouvy, a z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon této práce zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) pro zaměstnavatele nepotřebným.

V případě, že má zaměstnanec druh práce vymezen v pracovní smlouvě široce a zaměstnavatel využívá jen některých pracovních úkolů pod něho spadajících, musí se nemožnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci vztahovat na všechny tyto úkoly. Má-li zaměstnavatel možnost namísto prací, které v důsledku přijatých organizačních změn již pro něj nejsou v dalším období potřebné, přidělovat zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce další (jinou) práci, kterou u něj zaměstnanec zatím nevykonával, nelze za tohoto stavu 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.

Dopadá-li přijatá organizační změna na práci více zaměstnanců a jsou-li pro zaměstnavatele nadbyteční jen někteří z nich, rozhoduje o výběru nadbytečného zaměstnance zaměstnavatel. Možnost výběru nadbytečného zaměstnance však nelze vztáhnout na libovolného zaměstnance pracujícího u zaměstnavatele, zejména ne na toho, na jehož pracovní místo (pracoviště) neměla organizační změna žádný vliv.

Soud nemá (ani v řízení o neplatnosti výpovědi) možnost přezkoumávat, proč byl určitý zaměstnanec vybrán jako nadbytečný.⁵¹ Zaměstnavatel však nesmí při výběru zaměstnanců postupovat diskriminačně.

⁵¹ Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3.1.1967, sp. zn. 7 Co 612/66.

Předpokladem uplatnění tohoto výpovědního důvodu a jeho platnosti je rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizační změnou. Organizační změnou se v případě nadbytečnosti rozumí:

- změna úkolů zaměstnavatele,
- změna technického vybavení zaměstnavatele,
- snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce,
- rozhodnutí o jiných organizačních změnách⁵².

O příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance se jedná pouze v případě, bylo-li toto rozhodnutí (jeho realizace u zaměstnavatele) bezprostřední příčinou nadbytečnosti zaměstnance.

O příčinnou souvislost se nejedná, jestliže organizační změnou předpokládané snížení stavu zaměstnanců může nastat jinak, dokonce bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí. K tomu může dojít v důsledku výpovědi dané jiným zaměstnancem, např. při jeho odchodu do důchodu nebo při skončení pracovního poměru na dobu určitou.

O příčinnou souvislost se nejedná rovněž tehdy, vykonává-li zaměstnanec, označený zaměstnavatelem za nadbytečného, práce, kterých se rozhodnutí nedotýká, nebo upravuje-li organizační změny na jiném pracovišti.

Významnou otázkou v souvislosti s nadbytečností zaměstnance je přezkum tohoto výpovědního důvodu soudem. Přezkum výpovědního důvodu soudem se soustředí na otázku, zda byly naplněny tři základní předpoklady tohoto výpovědního důvodu (viz výše)⁵³. Zatímco u ostatních výpovědí z organizačních důvodů dle § 52 písm. a) a b) ZP není o organizační změně pochyb (zaměstnavatel či jeho část je zrušen či přemístěn), u

⁵² Srov. § 52 písm. c) ZP.

⁵³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.2.1968, sp. zn. 6 Cz 215/67.

nadbytečnosti už toto neplatí a v případě, že vzniknout pochybnosti o její existenci, je nutné ji prokázat soudem. Důkazní břemeno je na straně zaměstnavatele.⁵⁴

Na rozdíl od výpovědních důvodů dle § 52 písm. a) a b) ZP se při výpovědi pro nadbytečnost uplatňuje zákaz výpovědi dle § 53 ZP.

3.5. Výpovědní důvody spočívající ve zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance (§ 52 písm. d) – h) ZP)

Výpovědní důvody uvedené v § 52 ZP pod písmeny d) – h) spočívají v důvodech pro rozvázání pracovního poměru na straně zaměstnance. Pod písmeny d) a e) se jedná o zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, pod písmeny f), g) a h) se jedná o předpoklady zaměstnance pro výkon práce, plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru a jednání (chování) zaměstnance.

V souvislosti se zdravotní způsobilostí zaměstnance je nebytné zmínit, že od 1. 4. 2012 nabyt účinnosti zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, který nově upravuje kromě jiného posudkovou péči, lékařské posudky, pracovnělékařské služby a posuzování nemocí z povolání. S ohledem na rozsah změn a krátkou legisvakanční lhůtu mohli zaměstnavatelé až do 1. 4. 2013 postupovat podle dosavadních právních předpisů. Dle stanoviska Ministerstva zdravotnictví a Ministerstva práce a sociálních věcí lze období jednoho roku považovat za dostačující jak pro úpravu dosavadních, popř. nově vznikajících právních vztahů k zajištění pracovnělékařských služeb. Po uplynutí tohoto období již budou muset zaměstnavatele postupovat dle nové právní úpravy.

3.5.1. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance

Z hlediska zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce dle pracovní smlouvy rozlišuje zákoník práce dva výpovědní důvody a to:

- a) zdravotní nezpůsobilost v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nebo ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice a

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.

- b) dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost z obecných příčin.

Základním předpokladem použití obou těchto výpovědních důvodů je vydání lékařského posudku potvrzujícího požadovaný zdravotní stav zaměstnance vystaveného poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

3.5.1.1. Lékařský posudek

Zdravotní stav zaměstnance je výpovědním důvodem pouze tehdy, jestliže zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci nebo nesmí-li konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. Do vydání takového posudku či takového rozhodnutí nesmí zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí ze zdravotních důvodů a to ani tehdy, nemohl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu konat dosavadní práci nebo musel přestat vykonávat dosavadní práci vzhledem k potřebě ochrany svého zdraví.

Postup vydávání lékařských posudků upravují zvláštní právní předpisy.⁵⁵ Jedná se o relativně složitou problematiku a zaměstnavatelé mají často potíže se v ní zorientovat.

Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu (dále jen „lékařský posudek“) vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb buď na žádost zaměstnance, který je posuzovanou osobou, nebo na žádost zaměstnavatele (jako osoby, které z lékařského posudku vyplývají určitá práva a povinnosti). Lékařský posudek vyhotovuje posuzující lékař.

Závěr o zdravotním stavu či zdravotní způsobilosti zaměstnance vyjádřený v posudkovém závěru musí být vysloven způsobem nevzbuzujícím pochybnosti;

⁵⁵ Zejména zákon č. 372/2011 Sb. o zdravotních službách a zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

nepostačuje pouhé doporučení, aby zaměstnanec přešel „ze zdravotních důvodů“ na jinou práci⁵⁶.

Lékařský posudek musí být neprodleně po svém vydání prokazatelně předán posuzované osobě (zaměstnanci) a osobě, která o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby za účelem vydání posudku oprávněně požádala, není-li posuzovanou osobou. Předání zajišťuje poskytovatel zdravotních služeb. Právní účinky lékařského posudku nastávají jeho předáním. Uplatnit lékařský posudek pro účely, pro které byl vydán, lze do 90 dnů ode dne jeho vydání, není-li v něm nebo jiném právním předpise stanovena kratší lhůta.

Mají-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel za to, že závěry uvedené v lékařském posudku jsou nesprávné, mohou do 10 dnů ode dne jeho prokazatelného převzetí podat návrh na přezkoumání lékařského posudku poskytovateli, který posudek vydal.

Pokud poskytovatel návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví v plném rozsahu, postoupí do 10 pracovních dnů ode dne jeho doručení, pokud se jedná o lékařský posudek o zdravotní způsobilosti, v ostatních případech do 30 dnů, spis s návrhem na přezkoumání, včetně podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, příslušnému správnímu orgánu⁵⁷. Příslušný správní orgán rozhodne o správnosti lékařského posudku do 30 pracovních dnů ode dne doručení spisu, přičemž tuto lhůtu může správní orgán ve zvlášť odůvodněných případech prodloužit o dalších 15 pracovních dnů.

Jestliže příslušný správní orgán potvrdí lékařský posudek, lze provést nové posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu posuzované osoby pouze v tom případě, jestliže je z lékařské prohlídky zřejmé, že posouzení její zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu povede pravděpodobně k jinému závěru, než je uveden v dosavadním lékařském posudku.

⁵⁶ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.1.1996, sp. zn. 16 Co 398/95, PR č. 6/96, s. 290.

⁵⁷ Příslušným správním úřadem je buď zřizovatel zdravotnického zařízení nebo krajský úřad (obvodní úřad v Praze, Magistrátní úřad hlavního města Prahy nebo Ministerstvo zdravotnictví), který rozhodl o registraci nestátního zdravotnického zařízení (§ 8 z.č. 160/1992 Sb.).

Příslušný správní úřad svým rozhodnutím vydaným ve správním řízení buď odvolání proti lékařskému posudku „zamítne a napadený lékařský posudek potvrdí“ nebo napadený lékařský posudek zruší a věc vrátí poskytovateli zdravotních služeb, který posudek vydal, k vydání nového lékařského posudku, nebo napadený lékařský posudek zruší.

Správní orgán může v rozsahu potřebném pro přezkoumání lékařského posudku vyzvat poskytovatele k doplnění jím předaných podkladů a stanovit k tomu lhůtu či si vyžádat odborné stanovisko od odborně způsobilých osob.

Pro platnost výpovědi z pracovního poměru je rozhodný stav v době výpovědi, tedy ke dni, v němž byla výpověď řádně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Dodatečné doplňování nebo upřesňování lékařského posudku je nepřípustné. Kdyby lékařský posudek pozbyl platnosti nebo kdyby rozhodnutí správního úřadu o potvrzení tohoto posudku bylo zrušeno až po podání výpovědi, nemá to na její platnost žádný vliv, neboť i v tomto případě při posuzování platnosti výpovědi nelze přihlížet k tomu, co nastalo dodatečně (až poté, co se výpověď řádným doručením stala perfektní).

Za problematickou lze považovat otázku soudního přezkumu lékařských posudků. Zatímco dřívější judikatura vycházela z předpokladu správnosti lékařských posudků a soudy je tedy po obsahové stránce nepřezkoumávaly, Ústavní soud ve svém nálezu tuto praxi popřel a umožnil tím soudní přezkum správnosti obsahu lékařských posudků⁵⁸.

V případném pracovněprávním sporu o neplatnost výpovědi se tak může zaměstnavatel setkat s odlišným odborným závěrem soudního znalce a z toho vyplývajícím rozsudkem soudu, že výpověď zaměstnavatele je neplatná.

V soudní praxi tedy panuje rozpor mezi stanovisky obecných soudů a soudem Ústavním, což nepřispívá právní jistotě v právních vztazích a vyvolává vysokou míru nejistoty v soudních rozhodnutích.

⁵⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 23.9.2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.

3.5.2. Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice

Výpovědní důvod pod písmenem d) charakterizuje zdravotní stav zaměstnance několika pojmy. Jedná se o :

- a) pracovní úraz;
- b) onemocnění nemocí z povolání či ohrožení touto nemocí;
- c) dosažení nejvyšší přípustné expozice.

K pracovnímu úrazu a onemocnění nemocí z povolání či ohrožení touto nemocí.

Dle § 380 ZP se pracovním úrazem rozumí „*poškození zdraví⁵⁹ 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.*“ Jako pracovní úraz se posuzuje i úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (§ 380 odst. 2 ZP).

K tomu, aby byl úraz zaměstnance posuzován jako pracovní, musí být splněny dva základní předpoklady, tedy musí dojít k úrazu (úrazovému ději) a musí se tak stát při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Za nemoci z povolání jsou považovány nemoci uvedené v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb.

Ohrožení nemocí z povolání lze považovat za jakýsi „předstupeň“ nemocí z povolání u zaměstnance pracujícího v tzv. rizikových pracovních podmínkách. Ohrožení nemocí z povolání vymezuje zákoník práce v § 347 odst. 1 ZP tak, že se jím rozumí „*takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně*“

⁵⁹ Porušením zdraví se rozumí nejen poškození tělesné, ale i psychické.

poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jak nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.“

Závěr, že zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, že trpí nemocí z povolání nebo že je ohrožen nemocí z povolání musí být stanoven lékařským posudkem (zprávou).

Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává poskytovatel zdravotních služeb příslušný k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání. Zákoník práce v § 347 odst. 1 rovněž zmocňuje vládu k tomu, aby svým nařízením vymezila stavy, které jsou ohrožením nemocí z povolání. Toto nařízení dosud nebylo vydáno.

Lékařské posudky o uznání nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání vydávají poskytovatelé v oboru pracovní lékařství.⁶⁰

V souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání vzniká zaměstnavateli řada povinností, včetně povinnosti zaměstnance za pracovní úraz odškodnit. Z hlediska skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je odškodnění spojeno s nárokem zaměstnance na odstupné a to ve výši nejméně 12 násobku průměrného výdělku.

Nejvyšší přípustnou expozici pro práce vykonávané na vybraných pracovištích stanoví rozhodnutím krajská hygienická stanice jako příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.⁶¹

Nejvyšší přípustná expozice se stanoví u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, a spočívá – v zájmu prevence onemocnění profesionálního původu - v určení počtu směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí nadále tuto práci vykonávat a musí být přeřazen na prokazatelně méně riziková pracoviště, jestliže vlivy nepříznivé zdraví zaměstnance nelze jinak odstranit a další setrvání zaměstnance na původním pracovišti by bylo zdrojem zvýšeného nebezpečí onemocnění, zejména vzniku nemoci z povolání.

⁶⁰ Vyhláška č. 104/2012 Sb., o posuzování nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

⁶¹ Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Dosáhl-li zaměstnanec stanovené nejvyšší přípustné expozice, je zaměstnavatel povinen ho – obdobně jako v případě, kdy zaměstnanec nesmí dále konat práci pro pracovní úraz, pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání – převést na jinou práci.⁶² V případě, že zaměstnavatel nemůže takového zaměstnance převést na jinou práci např. proto, že pro něj nemá jinou vhodnou práci, je dosažení nejvyšší přípustné expozice výpovědním důvodem podle § 52 písm. d) ZP.

O tom, že zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice, orgán ochrany veřejného zdraví ani jiný správní úřad nerozhoduje. „V případě pochybností prokazuje dosažení nejvyšší přípustnosti v řízení o určení neplatnosti výpovědi zaměstnavatel“⁶³.

Při výpovědi podle § 52 d) ZP nepřichází, s ohledem na povahu tohoto výpovědního důvodu, v úvahu použití institutu zákazu výpovědi, přestože jeho vyloučení není v Zákoníku práce výslovně stanoveno.

3.5.3. Dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci

Výpovědní důvod dle § 52 písm. e) ZP se uplatní pouze v případě, že nelze zdravotní stav zaměstnance podřadit pod výpovědní důvod dle písm. d), tedy že se nejedná o následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, popř. ohrožení nemocí z povolání. Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance musí trvat dlouhodobě, nesmí se jednat pouze o krátkodobou neschopnost⁶⁴.

Zákoník práce hovoří o „dlouhodobě nepříznivém zdravotním stavu“ zaměstnance. Z definice tohoto pojmu dle jiných právních předpisů⁶⁵ lze považovat nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat či trvá podle poznatků lékařské vědy déle než rok.

⁶² Srov. § 41 odst. 1 písm. b) ZP.

⁶³ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 215.

⁶⁴ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.1.1996, sp. zn. 16 Co 398/95, PR č. 6/96, s. 290.

⁶⁵ § 3 písm. c) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr podle písm. e) jen tehdy, byla-li dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci zjištěna platným lékařským posudkem nebo který byl potvrzen rozhodnutím příslušného správního úřadu.

Při výpovědi podle písmene e) sice není zákaz výpovědi v ochranné době vyloučen, ale s ohledem na povahu výpovědního důvodu jeho užití prakticky nepřichází v úvahu.

3.5.4. Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce

Výpovědní důvod dle § 52 písm. f) ZP umožňuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr s osobou, která není způsobilá konat sjednaný druh práce předepsaným způsobem a která není schopna bez zavinění zaměstnavatele vyhovět při výkonu práce oprávněným požadavkům svého zaměstnavatele. Vychází se zde z předpokladu, že zaměstnanec může řádně plnit povinnosti z pracovního poměru, jen jestliže splňuje všechny předpoklady a požadavky na řádný výkon práce.

Dle § 52 písm. f) ZP *„nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce...“* může mu dát zaměstnavatel výpověď.

Zákoník práce tedy stanoví dva důvody pro rozvázání pracovního poměru dle písm. f) a to:

- a) nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy;
- b) nesplnění požadavků zaměstnavatele na výkon práce;

Předpoklady pro výkon určitého druhu práce stanoví zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy a to v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob. Tyto předpoklady spočívají zejména v dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovení zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením anebo se týkající osoby zaměstnance.

Právní předpisy mohou stanovit předpoklady pro výkon sjednané práce nejen před vznikem, ale i dodatečně, během trvání pracovního poměru⁶⁶. Výpovědní důvod podle písm. f) lze použít i v případě, zjistí-li se až po vzniku pracovního poměru, že zaměstnanec nesplňuje stanovené předpoklady, ačkoliv zaměstnavatel při uzavření pracovní smlouvy vycházel z opačné informace.

Jsou-li předpoklady pro výkon sjednané práce stanoveny právním předpisem, který umožňuje, aby zaměstnavatel jejich nedostatek zaměstnanci prominul, není výpovědní důvod dle písm. f) naplněn, jestliže se zaměstnavatel rozhodl, že splnění takového předpokladu nebude po zaměstnanci požadovat. Došlo-li jen k dočasnému prominutí, je výpovědní důvod naplněn uplynutím doby, po kterou zaměstnavatel stanovený předpoklad promíjel.

Požadavky na řádný výkon práce stanoví zaměstnavatel. Nevztahují se na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, ale na práci, kterou je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce vykonávat a kterou mu zaměstnavatel přiděluje v souladu se zákonem. „*Požadavky mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího pracovníka, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé*“⁶⁷. I když požadavky pro výkon práce stanoví zaměstnavatel, nemůže postupovat libovolně. Jeho požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné. Právní význam mají jen tehdy, jestliže zaměstnavatel nezavinil, že by byly pro zaměstnance nesplnitelné. Požadavky stanoví zaměstnavatel podle svých potřeb na konkrétní druh práce. Jedná se např. o odborné znalosti, řídicí či organizační schopnosti apod. zaměstnance zastávajícího určitou pozici.

Okamžik uplatnění tohoto výpovědního důvodu je zcela na rozhodnutí zaměstnavatele. Může být dán delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, musí však trvat v době, kdy byla výpověď podána.⁶⁸

⁶⁶ Závěry bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19.6.1975, sp. zn. Cpjf 104/74.

⁶⁷ Zpráva bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 24.3.1978, sp. zn. Cpjf 44/77.

⁶⁸ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 16.12.1976, sp. zn. 5 Cz 52/76.

Jedním z požadavků zaměstnavatelů, který výslovně uvádí i zákoník práce, jsou uspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. Výpovědní důvod dle písm. f) je dán tehdy, jestliže zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky.

Vykazování neuspokojivých pracovních výsledků nemusí automaticky znamenat, že zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti, přestože to nelze vyloučit. Výpovědní důvod vychází ze zjištění, že zaměstnanec vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky a že se tak děje bez ohledu na byť jen nedbalostní zavinění zaměstnance. Je nepodstatné, zda jsou neuspokojivé pracovní výsledky důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti či jeho neodpovědného přístupu k práci. Rozhodující je tedy konstatování zaměstnavatele, že zaměstnanec vykazuje neuspokojivé výsledky v práci, přičemž důkazní břemeno k prokázání takového tvrzení má zaměstnavatel. Aby však zaměstnavatele mohl dát zaměstnanci výpověď pro vykazování neuspokojivých pracovních výsledků, musí být u zaměstnance dány takové výsledky po delší dobu, nesmí se tedy jednat o jednorázovou záležitost.

Dát výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky však nemůže dát zaměstnavatel pouze s konstatováním této skutečnosti. Zaměstnavatel musí zaměstnance písemně vyzvat k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a poskytnout mu k tomu přiměřenou lhůtu.

Zaměstnavatel pak může dát výpověď nejpozději do 12 měsíců ode dne doručení této výzvy zaměstnanci a pouze v případě, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky neodstraní ani v poskytnuté přiměřené lhůtě. Délka přiměřené lhůty musí být v písemné výzvě stanovena přesně a současně musí být přiměřená vytýkaným nedostatkům v práci zaměstnance, jinak je výpověď z pracovního poměru neplatná. Není-li lhůta stanovena vůbec, nepřesně či přiměřeně, je výpověď neplatná.

V případě, že zaměstnanec v období 12 měsíců od výzvy zaměstnavatele odstraní nedostatky v práci jen dočasně a že se ve stejném rozsahu stejné nedostatky znovu objeví, není zaměstnavatel povinen zaslat zaměstnanci novou výzvu a stanovit novou přiměřenou lhůtu k jejich odstranění, ale může rovnou přistoupit k dání výpovědi. Je

vázán pouze tím, že tak musí učinit do 12 měsíců od doby, kdy zaměstnanci zaslal výzvu k odstranění nedostatků v práci.

Písemná výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků v přiměřené lhůtě je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi dle písm. f)⁶⁹ a musí být jako dokument týkající se skončení pracovního poměru doručena zaměstnanci do vlastních rukou⁷⁰. Jedná se o tzv. faktický úkon, na nějž nedopadají důvody neplatnosti a je vyloučeno i rozhodnutí soudu o určení neplatnosti konkrétní výzvy, kterou vyzval zaměstnavatele zaměstnance k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků.

Jsou-li však neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance způsobeny tím, že zaměstnanec svým zaviněným (alespoň nedbalostním) porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, jedná se o výpovědní důvod dle písm. g). Rozlišujícím znakem těchto dvou výpovědních důvodů je porušení pracovních povinností a to alespoň z nedbalosti. Zavinění zaměstnance není v případě výpovědního důvodu dle písm. f) vyžadováno⁷¹.

3.6. Závažné či soustavné méně vážně porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru (§ 52 písm. g) ZP)

Tento výpovědní důvod se týká chování zaměstnance a spočívá v porušování povinností. Jeho základním znakem je zavinění. Zákoník práce z roku 1965 používal pojem „pracovní kázeň“. Ten je však používán pro služební poměr, tj. oblast veřejného práva a pro pracovní poměr není již dále používán.

V pracovním právu se rozlišuje trojí intenzita porušení pracovních povinností: méně závažné, závažné a zvláště hrubým způsobem.

⁶⁹ POKORNÝ, M. *Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím: sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR*. Praha : SEVT, 1986. S. 1241, s. 191.

⁷⁰ Srov. § 334 ZP a Zpráva bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 24.3.1978, sp. zn. Cpjf 44/77.

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006.

3.6.1. Intenzita porušení povinnosti

Základním předpokladem pro naplnění výpovědního důvodu dle písm. g) je dosažení požadované intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zákoník práce rozlišuje z hlediska stupně intenzity zvlášť hrubé, závažné a méně závažné porušení povinnosti z pracovního poměru, aniž by tyto pojmy sám či ostatní pracovněprávní předpisy definovaly. Právě na jejich vymezení však závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů. Co je považováno za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a v jaké intenzitě, stanoví rozsáhlá soudní judikatura, podle které jsou pak posuzovány podobné případy. Z této judikatury pak lze dovodit, co je obvykle považováno za zvlášť hrubé, závažné a méně závažné porušení povinnosti.

3.6.2. Závažné porušení povinností

Typickým příkladem závažného porušení povinností zaměstnance je požívání alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti, neomluvená absence, výkon práce pro sebe a jiné osoby v pracovní době, nepovolené užívání dopravních prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty, majetkové a morální delikty na pracovišti, nerespektování příkazů nadřízených apod. Porušením pracovních povinností je jak neschopnost zaměstnance k výkonu práce v důsledku požití alkoholických nápojů, kvůli kterému není při nastoupení do práce připuštěn k jejímu výkonu, tak i nenastoupení do práce v určenou dobu pro indispozici po jejich požití.

3.6.3. Zvlášť hrubý způsob porušení povinností

Za porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem bývá považováno úmyslné jednání zaměstnance proti majetku zaměstnavatele, déletrvající neomluvená absence, porušení zákazu vykonávat výdělečnou činnost dle § 304 ZP, vznikla-li zaměstnavateli škoda, nezpůsobilost zaměstnance konat práci pro požití alkoholu nebo omamných prostředků.

3.6.4. Méně závažné porušení povinností

Méně závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je výpovědním důvodem pouze tehdy, docházelo-li k němu soustavně. O soustavné méně závažné porušování povinností se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení svých povinností při plnění pracovních úkolů, které nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení a mezi nimiž je přiměřená časová souvislost⁷². I když porušil zaměstnanec své povinnosti ve třech případech, není dán výpovědní důvod dle písm. g), uplynula-li mezi nimi taková doba, která nasvědčuje tomu, že šlo jen o ojedinělá (sice opakovaná, ale zásadně jednorázová) vybočení z řádného plnění pracovních povinností. *„Soustavným porušením je pokud jedno porušení povinnosti navazuje na druhé v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení povinností“*⁷³.

*„Nižší stupeň intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, než je méně závažné porušení, zákoník práce neupravuje. Z toho důvodu každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je vždy méně závažným porušením pracovní kázně“*⁷⁴.

*„Výpovědní důvod je naplněn až v okamžiku posledního (třetího a dalšího) méně závažného porušení povinností, nikoliv již při prvních dvou. Předcházející (první dvě) méně závažná porušení pracovní kázně samy o sobě nemají žádné právní účinky, stejně jako nemá právní účinky ani samo písemné upozornění na možnost výpovědi učiněné v souvislosti s předchozím méně závažným porušením pracovní kázně (jedná se totiž o faktický úkon)“*⁷⁵.

Hmotně právním předpokladem platné výpovědi z důvodu soustavného méně závažného porušení povinností z pracovního poměru je písemné upozornění na možnost

⁷² Rozsudek NS ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92, R 52/1994, Rozsudek NS ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

⁷³ Rozsudek NS ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

⁷⁴ Rozsudek NS ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.4.2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008.

výpovědi, které musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou nejdéle 6 měsíců před podáním výpovědi⁷⁶.

Zákoník práce nestanoví, při kterém méně závažném porušení pracovních povinností je třeba zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Nejvyšší soud proto stanovil, že: „*Zaměstnavatel musí písemně zaměstnance upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení povinnosti, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď*“⁷⁷.

Písemné upozornění na možnost výpovědi není pracovněprávním, ale tzv. faktickým úkonem, na nějž nedopadají důvody neplatnosti. Žalobu na určení, že je neplatná písemnost, v níž upozornil zaměstnavatel zaměstnance na možnost výpovědi, soud vždy zamítne.

3.6.5. Posouzení intenzity

Posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu provádí primárně zaměstnavatel v rámci písemného zdůvodnění výpovědi. V té musí vymezit, v čem konkrétně spatřuje porušení povinnosti a zdůvodnit své zhodnocení intenzity porušení. V případě, že zaměstnanec s tímto vymezením nesouhlasí, stává se posouzení intenzity předmětem soudního přezkumu. Ten postupuje dle svého uvážení, přičemž právní předpisy nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. Posouzení intenzity tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.

Zaměstnavatel nese v řízení důkazní břemeno a ten by proto ve svém vlastním zájmu měl jasně a co nejpřesněji specifikovat povinnosti zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích tak, aby v případě jejich porušení mohl bez jakýchkoliv pochybností uvést, v čem byly tyto povinnosti porušeny a jak intenzivně. Odkazovat pouze na ustanovení právních předpisů, které stanoví pouze základní povinnosti zaměstnanců, lze v tomto ohledu považovat za naprosto nedostačující. „*Je v zájmu zaměstnavatele konkretizovat práva a povinnosti zaměstnanců či vazby odpovědnosti*

⁷⁶ Srov. § 52 písm. g) věta 3. a rozsudek NS ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92, R 52/1994.

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003.

*mezi pracovníky organizace v dalších vnitropodnikových směrnících či pokynech jako je např. pracovní řád*⁷⁸.

Pro závěr, jaké intenzity dosáhlo porušení povinností zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, tedy není významné, jak určité jednání (chování) zaměstnance hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpise nebo jak má být hodnoceno podle kolektivní smlouvy, popř. podle pracovní nebo jiné smlouvy účastníků. Pokud by v těchto písemnostech stanovil zaměstnavatel, co považuje za porušení povinností zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a určil takovým porušením stupeň intenzity, není soud takovým vymezením při svém rozhodování o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vázán.

*„Soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinností k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.“*⁷⁹.

Vliv na posouzení intenzity porušení povinností může mít také porušení právních povinností zaměstnavatele a to v závislosti na jejich příčinném vztahu k vlastnímu porušení pracovní kázně zaměstnancem⁸⁰.

V případě, že soud dojde k závěru, že se zaměstnanec nedopustil svým chováním (jednáním) porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci či se ho nedopustil v požadované intenzitě, je výpověď neplatná.

⁷⁸ Usnesení Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1999, sp. zn. II.ÚS 324/99.

⁷⁹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94, PR č. 3/1997, str. 139–143, rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29.5.1970, sp. zn. 3 Cz 4/70, R 25/71.

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000.

3.6.6. Lhůta k dání výpovědi

Na rozdíl od předchozích výpovědních důvodů, stanoví Zákoník práce u výpovědního důvodu dle písm. g) zaměstnavateli lhůtu, ve které může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr. Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonané práci nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl, a pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy důvod výpovědi vznikl⁸¹. Obě lhůty jsou prekluzivní.

Pro určení počátku běhu lhůty není významné, kdy zaměstnavatel důvod k výpovědi zjistil. Dvoutměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi z pracovního poměru (aby šlo o platný právní úkon), začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi z pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl. Tato lhůta nezačne běžet již na základě předpokladu (jakkoliv by byl pravděpodobný), že výpovědní důvod nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení pracovní kázně mohl či dokonce musel k určitému datu vědět⁸².

Dvoutměsíční lhůta, během které musí být výpověď z pracovního poměru zaměstnanci dána a také požadovaným způsobem doručena, slouží mimo jiné také k tomu, aby zaměstnavatel mohl provést potřebné šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní povinnosti vyplývající z pracovních předpisů závazných pro práci zaměstnance (dříve pracovní kázeň) a zda šlo o porušení povinností vyplývajících z pracovních předpisů závazných pro práci zaměstnance (dříve pracovní kázně) intenzitou předpokládanou v ustanovení § 52 písm. g) ZP, a aby se podle jeho výsledku rozhodl, zda přistoupí k výpovědi z pracovního poměru⁸³.

⁸¹ Srov. § 58 ZP.

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000, SRNS, svazek č. 2, s. 226, Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 2144/2000.

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000, SRNS, svazek č. 2, s. 226, Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 2144/2000.

Zaměstnavatel obvykle zjistí, že je u jeho zaměstnance dán důvod k výpovědi dle písm. g) od jeho nadřízeného pracovníka. Dopustí-li se však tento nadřízený pracovník porušení povinnosti zakládající výpovědní důvod dle písm. g) společně se svým podřízeným zaměstnancem, nelze výše uvedené dovozovat.⁸⁴

Zákoník práce upravuje rovněž situaci, kdy se jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, stalo předmětem šetření jiného orgánu (např. orgánu činného v trestním řízení). „*Jiným orgánem se zde rozumí orgán, který není součástí zaměstnavatele (jeho organizací struktury), a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování uvedeného jednání zaměstnance. Za takový orgán nelze považovat organizační složku (útvár) zaměstnavatele, a to i kdyby šlo o takovou jeho část, jejímž úkolem podle vnitřních organizačních předpisů zaměstnavatele je provádět šetření o jednáních zaměstnanců, v nichž lze spatřovat porušení pracovní kázně, v jiných částech zaměstnavatele*“⁸⁵.

V takovém případě se lhůta k podání výpovědi z pracovního poměru prodlužuje. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dověděl, nejpozději však uplynutím jednoho roku ode dne, kdy důvod výpovědi vznikl.

Rozhodují pro běh lhůty je okamžik doručení výpovědi zaměstnanci. Nedodržení lhůty k dání výpovědi má za následek neplatnost výpovědi.

3.6.7. Omezení zákazu výpovědi

V případě výpovědního důvodu dle písm. g) je omezen okruh osob, na který se vztahuje zákaz výpovědi. Jejich výčet uvádí zákoník práce v § 54 písm. c) ZP (viz níže).

⁸⁴ Srov. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 22.12.1972, sp. zn. 5 Cz 37/72 a Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 2.11.1993, sp. zn. 6 Cdo 28/92.

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99.

3.7. Porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem

S účinností od 1.1.2012 byl rozšířen předmět působnosti zákoníku práce o vztahy vznikající v souvislosti s pracovní neschopností zaměstnance, přičemž režim práce neschopného pojištěnce byl dříve předmětem úpravy výhradně veřejnoprávních předpisů. V této souvislosti byl do Zákoníku práce doplněn § 1 písm. e), § 52 písm. h) a § 301a.

Úpravou znění § 52 ZP byly rozšířeny výpovědní důvody pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele o nový výpovědní důvod spočívající v porušení povinnosti dočasně práce neschopného pojištěnce související s dodržováním stanoveného režimu, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Uvedené ustanovení odkazuje na § 301a ZP a na zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Porušení této povinnosti přitom musí být zvlášť hrubé intenzity.

Důvodem přijetí této změny byl požadavek zaměstnavatelů mít možnost postihnout zaměstnance i v době jeho pracovní neschopnosti, zjistí-li, že zaměstnanec hrubě porušuje léčebný režim, což nebylo do konce roku 2011 možné.

Ustanovení § 52 písm. h) Zákoníku práce dává zaměstnavateli možnost dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru v případě, že zaměstnanec porušil zvlášť hrubým způsobem jinou svou povinnost, kterou nově stanoví § 301 ZP. Musím poznamenat, že již v době, kdy se připravoval zákon č. 365/2011 Sb. vzbuzoval tento výpovědní důvod velké rozpaky a diskuze – dochází zde totiž k situaci, kdy porušení povinnosti stanovené právem sociálního zabezpečení, tj. právem veřejným, se řeší v oblasti práva soukromého, dochází zde k soukromoprávní sankci od zaměstnavatele.

Předpoklady uplatnění tohoto výpovědního důvodu jsou:

3.7.1. Porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance v zákonem vymezeném období.

Jak vyplývá z ustanovení § 301a Zákoníku práce, zaměstnanec je povinen v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti⁸⁶ „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“. V současné době jde tedy o prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Jde o období, kdy dočasně práce neschopný zaměstnanec ještě nedostává nemocenské, ale dostává od zaměstnavatele náhradu mzdy nebo platu ve výši nemocenského. Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr dle písm. h) pouze v tomto období, kdy má zaměstnavatel právo kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance (např. zda zaměstnanec neodjel na rekreaci, nevěnuje se rekonstrukci svého bydlení apod.)⁸⁷.

„Pokud by se porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dopustil zaměstnanec až po uplynutí výše vymezeného období, tedy v době, kdy je mu již poskytováno nemocenské a právo kontroly má už jen orgán sociálního zabezpečení, nejde o porušení, na němž by mohl zaměstnavatel postavit svoji výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce“⁸⁸.

⁸⁶ V tomto období je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného (redukovaného) výdělku ve smyslu ustanovení § 192 Zákoníku práce.

⁸⁷ Pro účely rozvázání pracovního poměru výpovědí je zcela nerozhodné, jestli bylo porušení jiné povinnosti ze strany zaměstnance zjištěno vlastní kontrolou zaměstnavatele, kontrolním šetřením provedeným na podnět zaměstnavatele místně příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení nebo třetí osobou (nejčastěji osobou poskytující služby soukromého detektiva nebo bezpečnostní agentury), zpravidla na základě obchodněprávní smlouvy se zaměstnavatelem.

⁸⁸ BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. In *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 1, s. 12.

3.7.2. K porušení povinnosti došlo nejdříve v roce 2012.

Z přechodného ustanovení k novele zákoníku práce vyplývá, že výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. h) ZP lze použít jen v případě, že k porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance nedošlo přede dnem nabytí účinnosti novely zákoníku práce zavádějící novou právní úpravu. „I když samotné období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance mohlo začít běžet ještě v roce 2011, porušení povinnosti ze strany zaměstnance coby důvod k výpovědi z pracovního poměru musí nastat nejdříve v roce 2012“⁸⁹.

3.7.3. Intenzita porušení dosáhla stupně zvlášť hrubého.

Dle § 52 písm. h) ZP může zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí, jen pokud zaměstnanec porušil povinnost dle § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem.

Stejně jako v ostatních případech posuzování intenzity porušení povinnosti zaměstnancem bude muset být posuzován každý případ jednotlivě a zohlednit všechny okolnosti, za kterých k porušení došlo. Za porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem bude zpravidla považován případ, kdy zaměstnanec zneužije této překážky v práci k tomu, aby vykonával jinou výdělečnou činnost nebo aby se rekreoval na jiném místě⁹⁰.

V případě, že zaměstnanec opakovaně poruší režim dočasně práce neschopného zaměstnance v rámci jednoho a téhož období prvních 21 kalendářních dnů nemoci, může být k této skutečnosti přihlédnuto zaměstnavatelem jako k okolnosti, která zvýší intenzitu porušení povinnosti a povede ve svém důsledku i k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. h) Zákoníku práce.

Přestože Zákoník práce hovoří v souvislosti s tímto výpovědním důvodem o porušení povinnosti zaměstnance zvlášť hrubým způsobem, nelze se zaměstnancem rozvázat

⁸⁹ BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. In *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 1, s. 12

⁹⁰ BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. In *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 1, s. 12.

pracovní poměr okamžitým zrušením dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce. Porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce není porušením „pracovní kázně“, tedy porušením povinnosti vyplývající zaměstnanci z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a není tedy splněn předpoklad pro okamžité zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru je zde proto zcela vyloučeno. Jde o výpovědní důvod.

3.7.4. Související ustanovení

3.7.4.1. Zákaz dvojího trestu

V souvislosti s přijetím nového výpovědního důvodu byly upraveny sankce uplatňované vůči zaměstnanci, který porušil režim dočasně práce neschopného zaměstnance. V rámci nového znění § 192 odst. 5 ZP bylo přijato pravidlo, podle kterého náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle ustanovení § 52 písm. h) Zákoníku práce. Zaměstnanci tak za porušení režimu hrozí pouze jeden ze zmíněných dopadů, přičemž výběr náleží zaměstnavateli.

„Pokud zhodnotí zaměstnavatel porušení jiné povinnosti ze strany zaměstnance jako zvláště hrubé, má v podstatě na vybranou. Bud' sníží či neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy (platu), pak ale nemůže pro stejné porušení přistoupit k výpovědi z pracovního poměru, nebo se rozhodne pracovní poměr rozvázat výpovědí ve smyslu ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce, pak ale nepřichází v úvahu, že by pro totéž porušení zaměstnanci sáhnul ještě na jeho náhradu mzdy (platu). Obojí zároveň realizovat nejde. Zdůrazňuji ale, že citované omezení se týká jednoho a téhož porušení“⁹¹.

3.7.4.2. Vyloučení zákazu výpovědi

V souvislosti s novým výpovědním důvodem byl novelizován rovněž § 54 písm. d) Zákoníku práce, který stanoví, že pro tento výpovědní důvod neplatí až na výjimky

⁹¹ BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. In *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 1, s. 12

zákaz výpovědi. Uvedenými výjimkami jsou těhotenství zaměstnankyně, čerpání mateřské dovolené a čerpání rodičovské dovolené.

3.7.4.3. Kratší subjektivní lhůta

Dalším ustanovením, které bylo v souvislosti s novým výpovědním důvodem do Zákoníku práce přijato, je ustanovení § 57 týkající se lhůty pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu. Dle odstavce prvního může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro zvlášť hrubé porušení povinnosti dle § 301 ZP pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi zaměstnavatel dověděl (subjektivní lhůta), resp. 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (objektivní lhůta).

Ve druhém odstavci § 57 ZP je stanovena lhůta pro podání výpovědi v případě, že se v průběhu výše vymezeného 1 měsíce stane jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu. Pak je možné dát mu výpověď z pracovního poměru ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Ve srovnání se lhůtou stanovenou pro výpověď z důvodu dle písm. g) § 52 ZP dle § 58 ZP se jedná o lhůtu poloviční a zaměstnavatel tedy nesmí s dáním výpovědi otálet.

3.7.4.4. Nárok zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti

Fakt, že byl pracovní poměr zaměstnance rozvázán z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem, je podstatným faktem pro posouzení možného nároku uchazeče o zaměstnání na podporu v nezaměstnanosti. Proto ust. § 313 odst. 2 ZP konstruuje povinnost zaměstnavatele tento fakt sdělit Krajské pobočce Úřadu práce formou odděleného potvrzení⁹².

3.8. Výpovědní doba

Výpověď končí pracovní poměr až uplynutím výpovědní doby. Pro výpověď je tedy charakteristické, že právní vztah nezaniká již okamžikem podání (doručení) výpovědi

⁹² BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. In *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 1, s. 12.

druhému účastníkovi, ale teprve po uplynutí určitého času. Důvodem této úpravy jsou důsledky výpovědi pro druhého účastníka pracovněprávního vztahu, zejména zaměstnance. Zaměstnanci mají právo na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při skončení pracovního poměru nebo jiném ukončení zaměstnání.

3.8.1. Účel výpovědní doby

Výpovědní dobu lze charakterizovat jako určitý časový úsek, který musí uplynout od dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru. Výpovědní doba představuje časový prostor k tomu, aby účastníci pracovněprávního vztahu přizpůsobili své poměry změněné situaci.

Výpovědní doba tedy slouží zaměstnavateli a zaměstnanci k vyrovnání se s faktem skončení pracovního poměru a ke zmírnění dopadů nedobrovolného skončení pracovního poměru.

Zaměstnavateli poskytuje prostor k tomu, aby přijal za odcházejícího zaměstnance jiného, vyžaduje-li to jeho provozní nebo jiná potřeba. Zaměstnanci má umožnit, aby si obstaral novou práci nebo jinou výdělečnou činnost a aby se mohl vyvarovat nepříznivým dopadům, které by na jeho život (životní úroveň) či jeho rodiny mohlo mít okamžité ukončení pracovního poměru.

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr končí až uplynutím výpovědní doby, jsou obě strany pracovního poměru povinny plnit své povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy až do uplynutí výpovědní doby. Zaměstnanec je povinen vykonávat práci, za což mu náleží mzda, zaměstnavatel je povinen mu práci přidělovat.

3.8.2. Délka výpovědní doby

Délka výpovědní doby činí nejméně 2 měsíce. Dvouměsíční délka výpovědní doby stanovená jednotně jako minimální je upravena v kogentním ustanovení § 51 odst. 1 Zákoníku práce. V případě, že by si smluvní strany sjednaly výpovědní dobu kratší, bylo by takové ustanovení neplatné a pro smluvní vztah by se použila zákonná minimální délka.

3.8.3. Úvahy de lege ferenda

V rámci přípravy novely Zákoníku práce č. 365/2011 Sb. bylo uvažováno o zkrácení minimální délky výpovědní doby, kterou stanoví Zákoník práce. Návrh vycházel z Programového prohlášení vlády ze dne 4.8.2012 a z požadavku zvýšení flexibility v pracovněprávních vztazích.

Bylo navrhováno zkrátit délku výpovědní doby z minimální hranice dvou měsíců na 1 měsíc s tím, že tato délka by mohla být dvoustranným právním úkonem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem prodloužena. Došlo by tím ke zvýšení flexibility v pracovněprávních vztazích na úseku rozvázání pracovního poměru výpovědí. Takové zkrácení výpovědní doby by však nepochybně vedlo ke kritice České republiky Radou Evropy za nedodržení Evropské sociální charty (č. 14/2000 Sb.m.s.). Rada Evropy považuje dosavadní 2 měsíční výpovědní dobu ve vztahu k zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele pracují déle než 15 let, za příliš krátkou.

Návrh nakonec nebyl přijat s tím, že bylo konstatováno, že stávající délka výpovědní doby je přiměřená, a proto není důvod ji měnit.

Maximální délka výpovědní doby není stanovena. Měla by však být stanovena tak, aby nebyla v rozporu s dobrými mravy a odpovídala oprávněným zájmům účastníků pracovněprávního vztahu. Výpovědní doba by měla být dále stanovena tak, aby ji bylo možné s ohledem na ostatní okolnosti konkrétního pracovněprávního vztahu považovat za přiměřenou.

3.8.4. Výjimky z délky výpovědní doby

Zákoník práce upravuje situace, za nichž je délka výpovědní buď kratší, nebo delší než zákonem stanovené dva měsíce.

Délka výpovědní doby může být prodloužena pouze smlouvou (např. pracovní či jinou zvláštní smlouvou) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákoník práce předepisuje

pro tuto smlouvu povinnou písemnou formu. K dohodě o delší než minimální výpovědní době lze přistoupit pouze do okamžiku, než taková doba začala běžet.⁹³

Výjimky týkající se délky a skončení výpovědní doby uvádí § 51 ZP ve druhém odstavci. Jedná se o případy, kdy:

- a) dle § 51a ZP může dát zaměstnanec výpověď z pracovního poměru v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (např. prodejem podniku, fúzí apod.). Výpovědní doba skončí nejpozději dnem předcházejícím nabytí účinnosti uvedeného přechodu, i když byla kratší než 2 měsíce. Přestože se jedná o rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance bez ohledu na vůli zaměstnavatele, což není předmětem mé práce, může mít toto rozhodnutí zaměstnance významný dopad na zaměstnavatele a to zejména v případě, že zaměstnanec podá výpověď poslední den před nabytí účinnosti přechodu, jeho pracovní poměr tedy skončí v tento den a zaměstnavatel je nucen řešit výpadek tohoto zaměstnance. Jedná se o nové ustanovení Zákoníku práce s účinností od 1.1.2012.
- b) dle § 53 odst. 2 ZP dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby (např. pracovní neschopnosti, těhotenství) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v době ochranné. V tom případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby.
- c) dle § 54 písm. b) ZP byla dána zaměstnankyni výpověď před nástupem na mateřskou dovolenou (zaměstnanci před nástupem na rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou dle § 195 ZP) tak, že by výpovědní doba uplynula v době mateřské (u muže rodičovské) dovolené. V tom případě skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.

⁹³ Rozhodnutí NS ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009

- d) byl zaměstnavatel povinen doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců a nebylo-li u zaměstnavatele vydáno insolvenčním soudem usnesení o úpadku (§ 136 Insolvenčního zákona). V tom případě se výpovědní doba prodlužuje a skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení této zprávy příslušnému úřadu práce.⁹⁴

„Zaměstnanec může pozdějšímu skončení běhu výpovědní doby uvedenému pod písmeny b) a c) zabránit tím, že zaměstnavateli sdělí (prohlásí), že na prodloužení pracovního poměru z těchto důvodů netrvá. Forma sdělení (prohlášení) není předepsána: může se stát písemně, ústně, popř. též konkludentně, předpokladem jeho účinnosti ovšem je, že bylo adresováno zaměstnavateli a že mu bylo doručeno nebo se o něm dozvěděl. Sdělení (prohlášení) může zaměstnanec učinit i dodatečně, po uplynutí posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Učiní-li zaměstnanec toto sdělení (prohlášení), výpovědní doba vždy skončí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce“⁹⁵.

Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. To však neznamená, že délka výpovědní doby musí být stejná u všech zaměstnanců téhož zaměstnavatele. Budou-li k tomu věcné důvody, mohou být stanoveny různě dlouhé výpovědní doby pro zaměstnance s přihlédnutím k době trvání pracovního poměru, povaze vykonávané práce apod.

Při stanovení délky výpovědní doby je nutné respektovat funkci tohoto institutu pracovního práva, tedy její funkci ochrany zaměstnanců při ztrátě zaměstnání a zároveň zajištění potřebné flexibility pracovněprávních vztahů.

Výpovědní doba není náležitostí výpovědi, a proto nemusí být ve výpovědi uvedena, neboť její běh a skončení vyplývají přímo ze zákona. Kdyby byla ve výpovědi uvedena nesprávně, není to důvodem neplatnosti výpovědi⁹⁶. Pracovní poměr vždy skončí

⁹⁴ Srov. § 63 ZP

⁹⁵ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 204.

⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

uplynutím výpovědní doby určené zákonem, popřípadě kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem nebo smlouvou (dohodou) účastníků pracovněprávního vztahu⁹⁷.

3.8.5. Běh a počítání výpovědní doby

Pro počítání lhůt u výpovědní doby platí speciální pravidla, která stanoví § 51 odst. 2 ZP.

Výpovědní doba nezačíná běžet ihned po doručení výpovědi druhé smluvní straně, ale až prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi, a končí (bez ohledu na to, které datum je, třeba mylně, uvedeno ve výpovědi) uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. (např. výpověď doručena 3.9., výpovědní doba začne běžet 1.10., skončí 30.11. a to i tehdy, pokud poslední den příslušného kalendářního měsíce připadne na sobotu, neděli či svátek).

3.8.5.1. Ochranná doba

Právní úprava rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele poskytuje zaměstnanci ochranu před jednostranným skončením pracovního poměru v určitých životních situacích, jejichž výčet uvádí Zákoník práce v § 53. Jedná se o další projev ochranné funkce pracovního práva vůči zaměstnanci jako slabší straně pracovněprávního vztahu. Cílem této úpravy je chránit zaměstnance, kteří se přechodně ocitli v obtížné (mimořádné) životní situaci, v níž by si jen obtížně mohli hledat jiné zaměstnání a v níž by pro ně rozvázání pracovního poměru mělo významné negativní dopady. Zákaz výpovědi lze považovat za projev nevyváženosti právní úpravy a to s ohledem na skutečnost, že se týká výlučně výpovědi ze strany zaměstnavatele, při výpovědi ze strany zaměstnance není stanovena⁹⁸. U ostatních způsobů rozvázání pracovního poměru tato ochrana zaměstnanců není dána. Ochrana zaměstnanců v ochranné době nemá vliv ani na skončení pracovního poměru právní událostí, např. uplynutím sjednané doby u pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou.

⁹⁷ Srov. § 51 ZP.

⁹⁸ POKORNÝ, M. *Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních: sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu*. Praha : SEVT, 1980. s. 438, s. 60.

Situacemi, které zákonodárce považuje za natolik významné v životě zaměstnance, aby mu v nich poskytoval zvláštní ochranu, jsou období, kdy je::

- a) uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz,
- b) ve výkonu vojenského cvičení,
- c) dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilý pro noční práci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Výklad jednotlivých pojmů pod písmeny a) až e) uvádí právní předpisy, teorie a judikatura.

Zákoník práce poskytuje zaměstnanci, který se ocitl ve výše uvedené situaci, ochranu pouze po omezenou dobu. Tato je označována jako tzv. ochranná doba. Jedná se o období, během kterého zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci, u něhož nastala situace viz výše, výpověď z pracovního poměru, i kdyby k ní byly jinak splněny všechny podmínky.

Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době by byla neplatná a to i v případě, že zaměstnavatel nevěděl o tom, že dává výpověď chráněnému zaměstnanci nebo že ochranná doba již začala běžet. Právní důsledky zákazu výpovědi nastávají bez ohledu na to, že ho zaměstnavatel porušil nezaviněně. Výpověď podaná v ochranné době je neplatná, i kdyby výpovědní doba měla skončit až po uplynutí ochranné doby. Např. výpověď daná zaměstnankyni, která je těhotná je neplatná i tehdy, jestliže zaměstnavatel o těhotenství ještě nevěděl.

Byla-li dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní lhůta měla uplynout v této době, je výpověď sice platná, avšak ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. V takovém případě pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec

prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá⁹⁹. Jedná se o výjimku z obecných ustanovení o běhu výpovědní doby. Ochranná doba se pro tento účel posuzuje v kalendářních dnech. Pro posouzení, zda byla výpověď podána v ochranné době, je rozhodné řádné doručení výpovědi zaměstnanci.

3.8.6. Výjimky ze zákazu výpovědi

3.8.6.1. Výpověď z důvodu organizačních změn

V souladu s § 54 písm. a) a b) ZP se zákaz výpovědi nevztahuje na výpověď z tzv. organizačních důvodů, avšak kromě nadbytečnosti, tedy výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) ZP, u kterého se zákaz výpovědi uplatní bez omezení. U ostatních dvou organizačních důvodů, tj. zrušení zaměstnavatele nebo jeho části a na přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je zákaz výpovědi omezen.

Důvodem je skutečnost, že zaměstnavatel v důsledku těchto organizačních změn ztrácí objektivní možnost zaměstnanci dotčenému organizační změnou přidělovat práci podle pracovní smlouvy a další trvání pracovního poměru tak není možné.

Výjimka ze zákazu výpovědi dle § 52 písm. b) ZP však neplatí, přemístí-li se zaměstnavatel v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána, jak výslovně stanoví § 54 písm. a) Zákoníku práce. V takovém případě je zaměstnanec povinen nastoupit do jiného místa výkonu práce. Toto ustanovení Zákoníku práce je nicméně nejasné. Otázkou je, zda se v tomto případě vůbec jedná o organizační změnu a zda je možná dát výpověď dle písm. b), když má zaměstnanec možnost nastoupit na jiné místo výkonu práce dle své pracovní smlouvy v přemístěné části zaměstnavatele. Výpověď podaná z důvodu dle písm. b) by byla v takovém případě neplatná, jelikož výpovědní důvod nebyl vůbec naplněn.

Výjimka ze zákazu výpovědi u výpovědního důvodu dle písm. b) (přemístění zaměstnavatele nebo jeho části) byla navíc s účinností od 1.1.2012 dále omezena. Dle nové právní úpravy zaměstnavatel, přestože byl zcela nebo jen zčásti přemístěn, nemůže dát výpověď těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou,

⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003, SRNS, sešit č. 28, s. 53.

a zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou a to v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel tak může dát výpověď z důvodu dle § 52 písm. b) ZP až po skončení ochranné doby. „*Pracovní poměr tak skončí později, zaměstnanci může vzniknout právo na delší dovolenou (protože čerpání mateřské dovolené zaměstnankyní a čerpání rodičovské dovolené do stejné doby u zaměstnance se považují pro tento účel za výkon práce), popř. právo na vyšší zákonné minimum na odstupném s ohledem na prodloužení doby trvání pracovního poměru*“¹⁰⁰.

Praktický problém při výpovědi z důvodu organizačních změn dle písm. a) a b) nastane v situaci, kdy již bylo pracovní místo zaměstnance zrušeno a výpověď mu byla doručena tak, aby pracovní poměr skončil k datu tohoto zrušení. Pracovní poměr ale v důsledku ochranné doby neskončí. Zaměstnanec se po uplynutí ochranné doby vrátí do práce, kterou mu již zaměstnavatel nemá možnost přidělovat, čímž vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP) a zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku až do skončení pracovního poměru. Tomuto však zaměstnavatele nemá možnost v podstatě předejít, protože vznik situace zakládající začátek běhu ochranné doby nemůže ovlivnit a tento nastává bez ohledu na jeho vůli často zcela nahodile.

3.8.6.2. Další výjimky ze zákazu výpovědi

Další výjimky ze zákazu výpovědi uvádí Zákoník práce v § 54 písm. c) a d) ZP. Zákaz výpovědi dle § 52 písm. g) ZP se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr¹⁰¹, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené. Ochranná doba se však nevztahuje na celou dobu mateřské či rodičovské dovolené, ale jen na dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. V případě, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec dostali od svého zaměstnavatele

¹⁰⁰ BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. In *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 1, s. 12.

¹⁰¹ Byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo že byl 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 anebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

výpověď z uvedeného důvodu ještě před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době mateřské nebo rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou¹⁰². Nedochozí tedy k prodloužení výpovědní doby.

Omezení zákazu výpovědi týkající se porušení povinností zaměstnance uvádí Zákoník práce v § 54 pod písm. d). Jedná se o novelizované ustanovení, které bylo upraveno v souvislosti s novým výpovědním důvodem dle § 52 písm. h) ZP.

Zákoník práce v tomto případě neposkytuje ochranu před výpovědí zaměstnanci, který poruší své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo jiné povinnosti stanovené v § 301a ZP¹⁰³ zvláště hrubým způsobem. Stejně jako v předchozím ustanovení nelze dát ani při porušení povinností výpověď těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnankyni (zaměstnanci) na rodičovské dovolené.

Na rozdíl od výjimky dle § 54 písm. c) ZP se ochrana zaměstnance uplatní po celou dobu čerpání mateřské dovolené, tedy i nad rámec doby, po kterou trvá mateřská dovolená, a zaměstnankyně je chráněna nejen po dobu mateřské dovolené, ale i během rodičovské dovolené. V případě, že došlo k výpovědi před nástupem mateřské nebo rodičovské dovolené, nedochází k prodloužení výpovědní doby, i když poslední den výpovědní doby (poslední den příslušného kalendářního měsíce) nastal v průběhu ochranné doby.

O povinnostech zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru výpovědí pojednává také článek 6 dále.

¹⁰² Srov. § 54 písm. c) ZP část za středníkem.

¹⁰³ Povinnost zaměstnance v době prvních 14 kalendářních dnů (v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů) trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasné 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.

4. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je označována za nejjednodušší způsob rozvázání pracovního poměru. Jde totiž o souhlasný projev vůle obou stran pracovního poměru tento pracovněprávní vztah skončit. Právní úprava skončení pracovního poměru dohodou je obsažena zejména v § 49 ZP, který kromě požadavku písemné formy a sjednání dne, kdy má pracovní poměr skončit, nestanovuje pro dohodu žádné další obligatorní náležitosti.

Skončení pracovního poměru dohodou dle § 49 ZP je nutné odlišovat od fikce rozvázání pracovního poměru dohodou konstituovanou v § 69 odst. 2 a § 70 odst. 2 Zákonníku práce. V těchto případech nelze hovořit o skončení pracovního poměru na základě pracovněprávního úkonu, ale na základě události, která spočívá v tom, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel netrvají na tom, aby pro ně druhý účastník pracovního poměru konal práci, i když učiněné rozvázání pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, nebo dohodou) bylo neplatné¹⁰⁴.

4.1. Motivace účastníků k rozvázání pracovního poměru dohodou

V případě, že mají obě strany zájem na skončení pracovního poměru, představuje dohoda ideální způsob ukončení pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zásadním předpokladem pro uzavření dohody je tedy dosažení dohody stran o skončení pracovního poměru, tedy zájem zaměstnavatele i zaměstnance pracovní poměr skončit.

Výhody tohoto způsobu skončení pracovního poměru pro zaměstnavatele lze spatřovat v následujících skutečnostech:

¹⁰⁴ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 192.

4.1.1. Skončení pracovního poměru dohodnutým dnem bez časové prodlevy

Účastníci pracovněprávních vztahů preferují dohodu jako způsob rozvázání pracovního poměru zejména pro možnost dohodnout přesný okamžik skončení pracovního poměru bez toho, aby musela být respektována určitá časová prodleva mezi uzavřením dohody a skutečným skončením pracovního poměru (jako je tomu u výpovědi). Zaměstnavatel tak nemusí dále zaměstnávat osobu, která ví, že s ní již zaměstnavatel nepočítá a jejíž výkonnost tak často klesá. Zaměstnavatel může tímto způsobem také okamžitě řešit pokles výroby, kdy je zřejmé, že již některým zaměstnancům nebude schopen přidělovat práci. Zaměstnavatel má zájem uzavřít se zaměstnancem dohodu také v případě, kdy není s prací zaměstnance spokojen, nadále s ním již proto nepočítá, má zájem skončit s ním pracovní poměr v co nejkratším čase a co nejsnazší cestou tak, aby zaměstnanec úmyslně např. během výpovědní doby nešířil mezi zaměstnanci svou frustraci. V praxi se často stává, že problémoví zaměstnanci, u nichž je na straně zaměstnavatele jasný důvod ke skončení pracovního poměru, šíří mezi ostatní zaměstnance desinformace a jednájí se záměrem zaměstnavatele před svým odchodem co nejvíce poškodit. V takových situacích je zaměstnavatel silně motivován uzavřít se zaměstnancem dohodu o rozvázání pracovního poměru, případně i s vyplacením určité částky jako odchodného a omezit tak působení zaměstnance na co nejkratší dobu a zamezit tak jeho nežádoucímu chování.

Možnost sjednat přesný den rozvázání pracovního poměru je výhodou rovněž pro zaměstnance, který může ihned nastoupit do nového zaměstnání, aniž by na něho musel nový zaměstnavatel měsíce čekat.

4.1.2. Formální jednoduchost

Současná právní úprava vyžaduje k platnému uzavření dohody její obligatorně písemnou formu a sjednání dne rozvázání pracovního poměru. Nedodržení písemné formy způsobuje neplatnost tohoto úkonu dle § 20 ZP, který vymezuje neplatnost právního úkonu pro vadu jeho formy. Za vadu formy je považováno nedodržení zákonem požadované písemné formy. Neplatnost spočívající v nedostatku formy však

strany mohou souhlasně projevou vůlí zhojit a dodatečně tak provést právní úkon ve formě písemné, a to s účinky ex tunc. Zde se projevují i prvky neplatnosti relativní¹⁰⁵.

Zaměstnavatelé již ani nejsou povinni, s účinností od 1.1.2012, uvádět v dohodě na žádost zaměstnance důvody rozvázání pracovního poměru, čímž se stal tento úkon ještě jednodušším. Více k tomuto dále.

4.2. Charakteristika dohody jako právního úkonu

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon, k jehož uzavření je třeba souhlasu obou stran. Právní úkon je v tomto případě projev vůle směřující k zániku pracovněprávního vztahu.

Podle § 37 Občanského zákoníku musí být právní úkon učiněn svobodně, vážně, určitě a srozumitelně, jinak je neplatný. Na toto ustanovení navazuje v § 19 písm. a) ZP, ve kterém uvádí předpoklady platnosti právního úkonu. S nedostatkem těchto předpokladů spojuje Zákoník práce absolutní neplatnost právního úkonu.

4.2.1. Svoboda projevu vůle

Jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel se musí k rozvázáním pracovního poměru dohodou svobodně rozhodnout. Ani jedna strana nesmí být k tomuto úkonu donucena, ať už fyzickým či psychickým násilím. Zatímco nátlak zaměstnance na zaměstnavatele k dosažení uzavření dohody není v praxi obvyklý, opačný případ už tak výjimečný není a věnuje se mu rozsáhlá judikatura Nejvyššího soudu ČR.

O svobodný právní úkon nejde, byl-li právní úkon učiněn v důsledku přímého fyzického donucení, a ani v případě, byl-li učiněn v důsledku psychického donucení, zejména bezprávné výhrůžky.

V případě, že byl právní úkon učiněn pod nátlakem, je absolutně neplatný. Co je ještě svobodně učiněný úkon a co je úkon nesvobodný a tedy absolutně neplatný, může být

¹⁰⁵ BĚLINA M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 640. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 130.

sporné. Rozhodovací praxe soudů se přiklonila k výkladu, že k dovození neplatnosti právního úkonu z důvodu absence svobodné vůle je třeba aktivity na straně účastníka pracovněprávního vztahu, a to buď fyzického donucení (*vis absoluta*), nebo bezprávné výhrůžky (*vis compulsiva*). Pouhé tísnivé okolnosti jsou sice vadou svobody vůle, neplatnost právního úkonu však samy o sobě nezakládají¹⁰⁶.

V praxi jsou častější případy nesvobodné vůle z důvodu psychického donucení – zejména z důvodu bezprávné výhrůžky. „*Bezprávnou výhrůžkou je taková hrozba, pod jejímž vlivem je osoba pohnuta k určitému právnímu úkonu. Bezprávnou výhrůžkou je výhrůžka, kterou je vynucováno něco, co nesmí být vynucováno, přičemž může spočívat v tom, že je vyhrožováno něčím, co hrozící vůbec není oprávněn provést, nebo co sice oprávněn provést je, ale nesmí tím hrozit tak, aby někoho pohnul k určitému právnímu úkonu*“¹⁰⁷.

Naopak negativně vymezuje bezprávnou výhrůžku Nejvyšší soud, když uvádí, že se „*nejedná o bezprávnou výhrůžku a nelze ani považovat za zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance (§ 7 odst. 2 zák. práce) okolnost, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou (ofertu) odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě; sdělením své pohnutky, která jej vede ke skončení pracovního poměru se zaměstnancem totiž hrozí tím, co je za účelem skončení pracovního poměru oprávněn podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce učinit*“¹⁰⁸.

Taktéž platí, že „*hrozí-li někdo tím, co je oprávněn provést a čím je oprávněn hrozit za tím účelem, aby druhou stranu přiměl k určitému jednání, nejde o bezprávnou výhrůžku, ale o oprávněný nátlak, který nemůže být důvodem neplatnosti právního úkonu uzavřeného pod jeho vlivem*“¹⁰⁹. O bezprávnou výhrůžku ani o zneužití výkonu práva k újmě zaměstnance (výkon práva v rozporu s dobrými mravy) se tedy nejedná, jestliže

¹⁰⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 88

¹⁰⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 33 Odo 712/2003, ze dne 23.10.2003.

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1332/2001, ze dne 11.4.2002.

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 4573/2008, ze dne 24.9.2009. Podobně rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 33 Odo 17/2002 ze dne 22.3.2004: *Hrozí-li někdo tím, co je oprávněn provést a čím je oprávněn hrozit, nejde o bezprávnou výhrůžku, ale o oprávněný nátlak.*

zaměstnavatel kupř. odůvodní svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou, tím, že jsou zde důvody, pro které by mohl pracovní poměr se zaměstnancem zrušit okamžitě. V takové situaci zaměstnavatel nabízí zaměstnanci jako řešení právě tuto alternativu, kdy jsou skutečné důvody, které vedly k ukončení pracovního poměru, zamlčeny.

Není rozhodující, od koho psychické donucení pochází, zda od účastníka pracovněprávního vztahu nebo od třetí osoby. „*Je-li původcem psychického donucení (bezprávné výhrůžky) třetí osoba (a nikoliv druhý účastník smlouvy), je takto „vynucený“ právní úkon absolutně neplatný pro nesvobodu vůle jen tehdy, jestliže druhý účastník smlouvy o existenci tohoto psychického nátlaku nejen věděl, ale též jej využil*“¹¹⁰. Záleží na vědomosti účastníka pracovněprávního vztahu o páčání tohoto násilí.

„*Musí dále jít o výhrůžku takového druhu a takové intenzity, aby podle okolností a povahy konkrétního případu u toho, vůči komu jí bylo použito, vzbudila důvodnou bázeň a výhrůžka musí být adresována tomu, jehož právní úkon se vynucuje, nebo osobám jemu blízkým. Mezi bezprávnou výhrůžkou a právním úkonem musí být příčinná souvislost*“¹¹¹.

4.2.2. Vážnost projevu vůle

Projev vůle musí být vážný. Právní úkon je učiněn vážně (opravdově) tehdy, je-li podle objektivních okolností konkrétního případu zřejmé, že jednající chtěl svým projevem vůle způsobit právní následky, které jsou s takovým projevem vůle spojeny. Jestliže by druhé straně se zřetelem na okolnosti konkrétního případu nebylo a nemohlo být zřejmé, že projev vůle jednajícího není vážný, je třeba v zájmu ochrany dobré víry této druhé strany považovat učiněný projev za platný právní úkon s příslušnými právními následky, a to vzdor tomu, že vůle jednajícího jako základ právního úkonu chybí¹¹².

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2010, sp. zn. 31 Cdo 3620/2010.

¹¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 12. 1998, sp. zn. 3 Cdo 1522/96, a rozsudek ze dne 8. 2. 2001, sp. zn. 22 Cdo 752/99..

¹¹² BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 88.

4.2.3. Určitost a srozumitelnost projevu vůle

Z projevu vůle účastníků pracovněprávního vztahu musí být beze vší pochybností zřejmé, o jaký právní úkon se jedná, tedy k čemu projev vůle směřuje. Není přitom rozhodující, jak je právní úkon nazván. Platí zde obecná zásada soukromého práva, kdy je pro výklad právního úkonu rozhodující jeho obsah, nikoli jeho pojmenování.

Z projevu vůle tedy musí být zřejmé, že vůle účastníků pracovněprávního vztahu směřuje k rozvázání pracovního poměru dohodou.

V praxi se lze někdy setkat s dokumentem nazvaným výpověď dohodou. Ten, kdo jej použije (většinou zaměstnanec), má většinou na mysli dohodu o rozvázání pracovního poměru resp. přijetí návrhu dohody druhou stranou (popřípadě doručení výpovědi z pracovního poměru druhé straně).

Nic takového jako výpověď dohodou však neexistuje. Výpověď je jednostranný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru a dohoda o skončení pracovního poměru dvoustranný právní úkon vedoucí k rozvázání pracovního poměru.

Takový projev vůle by musel být posuzován podle jeho obsahu. V případě, že by ani z obsahu nebylo možné dovodit, k čemu směřovala vůle účastníka pracovněprávního vztahu, byl by takový právní úkon neplatný pro nesrozumitelnost či neurčitost.

4.2.4. Forma

Zákoník práce stanoví obligatornost písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru v zájmu právní jistoty účastníků. Požadavek písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru je v Zákoníku práce vyjádřen v § 49 odst. 2. Toto ustanovení bylo změněno v rámci novely č. 365/2011 Zákoníku práce s ohledem na nález Ústavního soudu¹¹³ a změnu koncepce neplatnosti právních úkonů v Zákoníku práce.

Úprava se inspirovala právní úpravou obsaženou v zákoně č. 89/2012 Sb., novém občanském zákoníku, (konkrétně § 582), který bude v případě dvoustranných právních úkonů smluvním stranám umožňovat, aby vady právního úkonu odstranily. Pokud se tak

¹¹³ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. .zn. Pl. ÚS 83/06.

stane, bude právní úkon považován za platný s právními účinky *ex tunc*. Nově tedy budou moci účastníci zhojit nedostatek formy právního úkonu.

Nová úprava však neznamená, že by s nedodržením písemné formy dohody už nebyla spojena její neplatnost, tedy že by snad bylo přípustné znovu (jako tomu bylo v době do 31. 12. 2006) uzavírat dohodu o rozvázání pracovního poměru jinak než písemně, tedy i ústně nebo mlčky, tzv. konkludentně.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, která nebyla učiněna v předepsané formě, kterou vyžaduje zákon, tedy nebyla uzavřena písemně, je neplatná, její účastníci však mohou tuto vadu zhojit, pokud ji dodatečně odstraní (viz nové znění ust. § 20 odst. 1 ZP). Takto konvalidovaný právní úkon pak bude považován (zpětně od samého počátku) za platný.

Stále tedy platí a bude platit, že k ukončení pracovního poměru dohodou je třeba písemného (a souhlasného) projevu vůle obou stran – účastníků pracovního poměru (zaměstnance i zaměstnavatele), že jejich pracovněprávní vztah bude ukončen.

4.2.5. Oferta a akceptace dohody

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, jako dvoustranný právní úkon, vzniká na základě dvou souhlasných projevů vůle směřujících k témuž cíli – k rozvázání pracovněprávního vztahu mezi tím, kdo činí návrh na uzavření dohody (ofertu), a druhou stranou právního vztahu, která ofertu akceptuje.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je uzavřena (existuje), jsou-li dány její podstatné náležitosti – ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že jejich pracovní poměr končí určitým dnem.

Pro proces uzavření dohody (smlouvy) o rozvázání pracovního poměru platí stejná obecná pravidla, jako pro jakoukoliv jinou smlouvu. Musí dojít k ofertě a k její akceptaci.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru nemusí být na jedné listině, ale může mít podobu návrhu na jedné a přijetí návrhu na druhé listině.

Aby účastníci nezůstávali v právní nejistotě, zda a kdy se druhá smluvní strana rozhodne návrh (ofertu) přijmout, je vhodné v návrhu dohody stanovit lhůtu k přijetí návrhu. Účastník si může sám určit lhůtu, do které očekává přijetí či nepřijetí svého návrhu. Neučiní-li tak, je třeba návrh přijmout ihned, jednají-li účastníci přímo mezi sebou, jinak bez zbytečného odkladu v přiměřené době s přihlédnutím k rychlosti prostředků, které navrhovatel použil pro zaslání návrhu.

Bez zbytečného odkladu je návrh přijat ve lhůtě, která druhému účastníku s ohledem na všechny okolnosti případu umožňuje, aby se s náležitou znalostí věci rozhodl o tom, zda požadavek na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme. Návrh přijatý se zbytečným odkladem představuje opožděnou akceptaci; takové přijetí se považuje za nový návrh a k uzavření dohody jím nedojde.

Nejvyšší soud ČR rovněž stanovil, že z přijetí návrhu na rozvázání pracovního poměru dohodou v den, v němž měl podle návrhu skončit pracovní poměr účastníků, nelze úspěšně dovozovat včasnost akceptace¹¹⁴.

Aby byla dohoda uzavřena, je třeba kladnou odpověď do konce lhůty doručit, nestačí tedy v poslední den lhůty předat odpověď např. k poštovní přepravě (tzv. datum poštovního razítka). Účastník, který dohodu navrhuje, může ovšem v rámci stanovení lhůty k přijetí také určit, že stačí do konce lhůty souhlas odeslat.

Nedostane-li do konce lhůty účastník kladnou odpověď nebo jestliže je návrh přijat opožděně, k dohodě nedošlo a pracovní poměr nekončí. K uzavření smlouvy nedojde, je-li návrh přijat opožděně nebo vyžaduje-li druhý účastník změny. Takový návrh je třeba považovat za nový návrh dohody o rozvázání pracovního poměru. Při podání návrhu na rozvázání pracovního poměru dohodou jednou ze smluvních stran, mlčení druhé smluvní strany (pokud neodpoví), znamená, že k dohodě nedošlo. Neplatí zde tedy pravidlo, že kdo mlčí, souhlasí. Toto omylu se nejčastěji v praxi dopouštějí zaměstnanci, kdy předpokládají, že na žádost o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nemusí zaměstnavatel odpovídat a že pak pracovní poměr končí v navrženém termínu.

¹¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2869/2007, ze dne 12. 6. 2008.

Žádost o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru lze v některých případech posoudit jako výpověď a to pokud by návrh dohody o rozvázání pracovního poměru obsahoval klauzuli, že nedojde-li do určitého data k přijetí návrhu, má být písemnost považována za výpověď. Žádost o rozvázání pracovního poměru, dohoda i výpověď mohou být na jedné listině.

Změnou v rámci tzv. koncepční Novely Zákoníku práce prošel rovněž § 49 odst. 3 ZP, ve kterém bylo původně stanoveno, že jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydává zaměstnavatel zaměstnanci. Toto znění reflektovalo obvyklou praxi, že dvoustranné pracovníprávní úkony zpravidla vyhotovoval zaměstnavatel a jejich návrh předkládal zaměstnanci.

Vzhledem k tomu, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je konsensuální právní úkon mezi suverénními smluvními stranami a v tomto ohledu není nutné poskytovat právní úpravou zvýhodnění zaměstnanci jako slabší straně, opustil Zákoník práce s účinností od 1. 1. 2012 dosavadní formulaci ust. § 49 odst. 3 ZP a nově stanoví, že: „*Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru*“, aniž by bylo stanoveno, která ze stran je za naplnění tohoto ustanovení odpovědná.

Předložení návrhu na rozvázání pracovního poměru dohodou nebrání skutečnost, že již zaměstnanec obdržel či naopak dal výpověď z pracovního poměru. V souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu 21 Cdo 2647/2000 ze dne 26.6.2001 lze rozvázat pracovní poměr více právními úkony (učiněnými současně či postupně). Nevylučuje to Zákoník práce ani jiné právní předpisy. Jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.

4.2.6. Den skončení pracovního poměru

Podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru je den skončení pracovního poměru. Pracovní poměr na základě dohody končí dnem, který byl v dohodě sjednán. Tento den musí být vždy určen tak, aby nevznikla žádná pochybnost o tom, kterým dnem měl pracovní poměr skončit.

Den skončení pracovního poměru může být v dohodě určen jak přímým časovým údajem (datem), tak uvedením časového období podle dní, týdnů nebo měsíců, jehož uplynutím pracovní poměr zanikne. Může být též stanoven jinou objektivně zjistitelnou skutečností, která má v budoucnu (po uzavření dohody) nastat, např. dobou skončení výkonu určitých prací, ukončením dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance¹¹⁵, uplynutím doby mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené. Den skončení pracovního poměru musí být sjednán tak, aby nezávisel jen na vůli jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu a aby nevznikly žádné pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr opravdu skončí. Neuvádí-li se o dni skončení pracovního poměru v dohodě nic jiného, platí, že sjednaným dnem rozvázání pracovního poměru je den, v němž byla dohoda uzavřena (tj. den, kterým přijetí návrhu nabylo účinnosti)¹¹⁶.

Sjednaným dnem skončení pracovního poměru ve smyslu § 49 odst. 1 ZP může být den podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru nebo některý ze dnů následujících po uzavření dohody, nikoli ale den předcházející podpisu této dohody¹¹⁷. Sjednání skončení pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemá právní účinky, pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru¹¹⁸. Výjimkou je případ, kdy by účastníci dohody postupovali podle ust. § 20 odst. 1 ZP a dodatečně uzavírali písemnou dohodu o rozvázání pracovního poměru, aby napravili své pochybení, když ji původně sjednali pouze ústně.

Zákon nestanoví žádnou nejzazší hranici pro dobu, kterou lze v dohodě o rozvázání pracovního poměru sjednat. Lze si tedy představit situaci, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na tom, že pracovní poměr skončí např. za 5 let ode dne uzavření dohody o skončení pracovního poměru. Tím fakticky a elegantně „obejdou“ ustanovení § 39 odst. 2 ZP o pracovním poměru na dobu určitou, kdy jinak platí, že

¹¹⁵ Čas, v ktorom sa má skončiť pracovný pomer dohodou uzavretou medzi organizáciou a pracovníkom (§ 43 ods. 1 Zák. práce), nemusí byť určený len kalendárnym dňom. Môže byť dohodnutý napr. časom skončenia prác., skončenia práceneschopnosti pracovníka a pod. Čas skončenia pracovného pomeru musí však byť v týchto prípadoch určený tak, aby nevznikla pochybnosť o dojednanom dni, ktorým sa má pracovný pomer skončiť. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.2.1973, sp.zn. 3 Cz 25/72, R 5/74.

¹¹⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s.192.

¹¹⁷ Rozsudek NS ze dne 15.12.1998, sp.zn. 21 Cdo 29/98.

¹¹⁸ Rozsudek NS SSR ze dne 27.2.1973, sp. Zn. 3 Cz 25/72 .

trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru. Otázkou pro budoucí judikaturu by ovšem mohla být platnost takového ujednání s ohledem na dobré mravy a možný in fraudem legis charakter takového ujednání. Argumentem pro to, že takový postup je právně možný, je i skutečnost, že § 39 odst. 2 ZP je uveden v § 363 odst. 1 ZP, čili jde o ustanovení, kterým se zpracovávají předpisy Evropských společenství, od nichž se lze odchýlit, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Pokud zaměstnanec s tímto řešením souhlasil, či jej dokonce sám navrhl, jde zcela nepochybně od odchýlení v jeho prospěch¹¹⁹

4.3. Další skutečnosti ovlivňující uzavření dohody

4.3.1. Povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odstupné

Motivace zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr dohodou je ovlivněna jeho povinností vyplatit zaměstnanci odstupné v případech, kdy je pracovní poměr ukončen z tzv. organizačních důvodů, podobně jako tomu je u výpovědi. Zaměstnavatel je tedy povinen vyplatit zaměstnanci odstupné pokud s ním uzavírá dohodu o rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – d) Zákoníku práce. Zaměstnavatel se proto bude snažit uzavřít dohodu z jakéhokoliv jiného důvodu než organizačního, aby odstupné vyplácet nemusel. Na druhou stranu zaměstnanec, vědom si skutečnosti, že v případě skončení pracovního poměru dohodou, má nárok na odstupné pouze v případě, že je uzavírána z organizačních důvodů, odmítá ji v jakémkoliv jiném případě uzavřít. S ohledem na rozdílnost zájmů stran, se tak zpravidla stává uzavření dohody předmětem složitého vyjednávání.

4.3.2. Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Změnou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZZ“) došlo s účinností od 1.1.2011 k provázání poskytování podpory v nezaměstnanosti s rozvázáním pracovního poměru zaměstnancem. V případě, že zaměstnanec skončí pracovní poměr se zaměstnavatelem (dohodou o rozvázání

¹¹⁹ JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. In *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 6, s. 10.

pracovního poměru, výpovědí či zrušením ve zkušební době), aniž by k tomu měl vážný důvod, je mu krácena podpora v nezaměstnanosti v řádech tisíců korun. Vážným důvodem je kromě skutečností uvedených v § 5 ZZ také fakt, že zaměstnavatel už nemá o zaměstnance zájem z organizačních nebo ekonomických důvodů (například kvůli nedostatku zakázek, "optimalizaci procesů" apod.).

Navíc osoby, které v posledních šesti měsících před (opětovným) zařazením do evidence uchazečů bez vážného důvodu opakovaně samy skončily vhodné zaměstnání, zprostředkované úřadem práce, nemají nárok na podporu vůbec a podpora se jim rovnou odmítá. Pokud tedy není pro uzavření dohody se zaměstnavatelem vážný důvod a zaměstnanec nepřechází rovnou do jiného zaměstnání, odmítají ji zaměstnanci uzavřít, aby nezůstali bez finančních prostředků. Více o důvodech uzavření dohody viz výše.

Důsledkem tohoto stavu je neochota zaměstnanců uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, přestože vědí, že s nimi zaměstnavatel již nepočítá a čekají, dokud jim zaměstnavatel nedá výpověď. V tom případě pak mají nárok na podporu v plné výši. Vzniká tak začarovaný kruh, kdy zaměstnavatel, pod tlakem úspory finančních prostředků, nechce dát zaměstnanci výpověď ani uzavřít dohodu z organizačních důvodů, protože pak je povinen mu vyplatit odstupné.

4.3.3. Vliv probíhající hospodářské krize

Důležitým faktorem ovlivňujícím ochotu zaměstnanců rozvázat pracovní poměr dobrovolně dohodou se zaměstnavatelem je rovněž probíhající ekonomická krize. Zaměstnanci jsou si vědomi, že v případě, že ztratí práci, mohou mít s ohledem na situaci na trhu práce problém najít práci jinou a snaží se udržet si zaměstnání po co nejdelší dobu, případně za podmínek, kdy jim zaměstnavatel musí dle zákona, kolektivní smlouvy či pracovní smlouvy vyplatit odstupné.

Výše uvedené skutečnosti představují největší úskalí tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru a mohou vést k tomu, že není možné dosáhnout mezi stranami shody k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru a ten pak musí být ukončen výpovědí.

4.4. Důvody rozvázání pracovní poměru dohodou

Novelou zákoníku práce došlo s účinností od 1.1.2012 ke zrušení povinnosti zaměstnavatele uvádět v dohodě důvody rozvázání pracovního poměru. Do 31.12.2011 byl zaměstnavatel dle § 49 odst. 2 ZP povinen, jestliže se na tom dohodl se zaměstnancem nebo pokud o to zaměstnanec požádal, i když s tím zaměstnavatel nesouhlasil, uvádět v dohodě důvody, které vedly k jejímu uzavření. Tyto důvody byly v takovém případě podstatnou náležitostí dohody a musely být v dohodě výslovně uvedeny. Neměl-li žádný z účastníků nebo alespoň zaměstnanec zájem, aby v dohodě bylo uvedeno, proč došlo k rozvázání pracovního poměru, důvody se v dohodě neuváděly.

Nové znění § 49 odst. 2 ZP nadále hovoří pouze o obligatorní písemné formě dohody, přičemž druhá věta týkající se důvodů uzavření dohody byla vypuštěna. Dle současné právní úpravy platí, že v případě, že zaměstnanec o uvedení důvodů požádá (zejména, když potřebuje mít v dohodě uveden jako důvod rozvázání pracovního poměru „vážný důvod“, aby mu nebyla krácena podpora v nezaměstnanosti, či organizační důvody, aby mu vznikl nárok na odstupné) nemusí mu zaměstnavatel vyhovět. Zaměstnanec však, nechce-li zaměstnavatel vyhovět jeho žádosti o uvedení důvodů rozvázání pracovního poměru, nemusí dohodu uzavřít. Lze chápat výše uvedenou novelizací realizovaný cíl zákonodárce směřující k usnadnění procesu uzavírání dohod o skončení pracovního poměru a tedy zvýšení flexibility trhu práce, ale toto řešení nepovažují, zejména ve světle propojení důvodu uzavření dohody s vyšší vyplácené podpory v nezaměstnanosti, za šťastný.

Zaměstnanec může tedy i nadále žádat, aby v dohodě o rozvázání pracovního poměru byly specifikovány důvody rozvázání pracovního poměru, zaměstnavatel mu již není povinen vyhovět. Důvod rozvázání pracovního poměru i nadále může, ale nemusí být v dohodě uveden. Dle nové právní úpravy bude toto záviset zcela na vůli stran, zda se na uvedení důvodu dohodnou.

4.4.1. Právně relevantní důvody dohody o rozvázání pracovního poměru

Zákoník práce uvádí dva důvody pro rozvázání pracovního poměru dohodou a to tzv. organizační důvody a zdravotní důvody. Oba tyto důvody zmiňuje ZP v souvislosti s povinností zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci v případě rozvázání pracovního poměru dohodou (totéž v případě výpovědi – viz kapitola 3) odstupné dle § 67 odst. 1 a odst. 2 ZP.

Dalším právně relevantním důvodem, který může ovlivnit dosažení konsensu mezi smluvními stranami při uzavření dohody, je tzv. vážný důvod dle ZZ.

4.4.2. Uzavření dohody z organizačních důvodů

Tzv. organizační důvody skončení pracovního poměru vymezuje ZP v § 52 písm. a) až c). V případě skončení pracovního poměru dohodou z organizačních důvodů, stanoví zaměstnavateli povinnost vyplatit zaměstnanci odstupné. Výše odstupného je od Novely ZP s účinností od 1.1.2012 odstupňována dle počtu odpracovaných let zaměstnance u téhož zaměstnavatele od jednonásobku do trojnásobku jeho průměrného výdělku (Podrobněji o organizačních důvodech a výši odstupného v kapitole 2).

Pokud tedy dochází k rozvázání pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů, trvají zaměstnanci, s ohledem na nárok na odstupné, na tom, aby byl tento důvod rozvázání pracovního poměru (některá z organizačních změn) v dohodě uveden.

V případě, že v dohodě nejsou uvedeny organizační důvody jako důvody vedoucí k uzavření dohody, nečiní ji to neplatnou a není ani vyloučen nárok zaměstnance na odstupné. Zaměstnanec však bude muset dokázat, že organizační důvody byly skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou, a že tedy mezi organizačními změnami a rozvázáním pracovního poměru existovala příčinná souvislost¹²⁰.

¹²⁰ Rozsudek KS v Ostravě ze dne 12.4.1995, sp. zn. 16 Co 44/95, Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.5.2002 sp. zn. 21 Cdo 1667/2001 a Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.7.2007 sp. zn. 21 Cdo 2654/2006.

V zájmu zajištění případného důkazu se proto doporučuje, aby v dohodě o rozvázání pracovního poměru byl důvod skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn výslovně uveden.

Pokud je zaměstnanci předložena dohoda bez uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru a on ji přesto akceptuje (podepíše, a tím uzavře), vyjádří tím svou svobodnou vůli ukončit takto pracovní poměr. Taková dohoda je platným právním úkonem.

4.4.3. Uzavření dohody ze zdravotních důvodů

Zdravotní důvody, které zakládají nárok zaměstnance na odstupné, jsou vymezeny v § 52 písm. d) ZP. Jedná se o ztrátu způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice (Podrobněji v článku 3). Pokud zaměstnanec končí pracovní poměr dohodou z důvodu uvedeného v § 52 odst. d) ZP, náleží mu odstupné podle § 67 odst. 2 ZP ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

4.4.4. Skutečný důvod

Účastníci dohody nebo alespoň jeden z nich mohou mít z různých důvodů v konkrétním případě zájem, aby místo skutečného důvodu rozvázání pracovního poměru byl v dohodě vyjádřen jiný, např. takový, s nímž zákon spojuje (nebo naopak nespojuje) právo na odstupné. *„Kdyby v dohodě vylíčené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení PP dohodou (jaká byla skutečná pohnutka k dohodě), nezakládá to ani neplatnost dohody o rozvázání PP, ani neplatnost v dohodě obsaženého údaje o jeho důvodech. Uvedené má za následek pouze to, že při posuzování těch práv a povinností účastníků, pro něž je (může být) právně významný důvod rozvázání PP, je třeba vycházet pouze z důvodu, které byly skutečnou příčinou skončení PP, a nepřihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání PP bylo podle ujednání účastníků nebo na žádost zaměstnance nepravdivě uvedeno v dohodě.“*¹²¹

„O skutečném důvodu rozvázání pracovního poměru lze usuzovat rovněž ze skutkového stavu, kdy zaměstnavatel pokud by neuzavřel se zaměstnancem dohodu, by musel

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1779/2010, ze dne 14. 7. 2011.

rozházet pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až c), jinak by se ocitl v situaci, kdy by nemohl dostát své povinnosti podle § 38 odst. 1 písm. a) ZP přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy“¹²².

4.4.5. Vážný důvod dle ZZ

V rámci úsporných opatření v souvislosti se zákonem o státním rozpočtu došlo s účinností od 1.1.2011 k provázání nároku na podporu v nezaměstnanosti s rozvázáním pracovního poměru zaměstnancem¹²³. V této souvislosti, jak bylo již ostatně uvedeno výše, byl v ZZ specifikován tzv. „vážný důvod“ ukončení pracovního poměru.

Dle § 50 odst. 3 ZZ se stanoví, že: „V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.“ Pokud tedy uchazeč o podporu v nezaměstnanosti nemá pro skončení pracovního poměru vážné důvody, je mu podpora v nezaměstnanosti od 1. ledna 2011 krácena.

Standardní podpora v nezaměstnanosti tak zůstane uchazečům pouze tehdy, jestliže předchozí práci opustili sice dobrovolně, ale "z vážného důvodu". A samozřejmě i v případě, že pracovní poměr ukončil zaměstnavatel.

Výklad pojmu „vážný důvod“ uvádí § 5 ZZ pod písmenem c), které stanoví, že tyto důvody spočívají v:

¹²² Rozsudek KS v Ostravě ze dne 12.4.1995, sp. zn. 16 Co 44/95.

¹²³ V rámci legislativních změn byl rovněž upraven postup výplaty podpory v nezaměstnanosti a odstupného. V § 44a je uvedeno, že: *Uchazeči o zaměstnání, kterému přísluší podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání odstupné, odbytné nebo odchodné, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného, odbytného nebo odchodného.* Podpora v nezaměstnanosti se tedy nevyplácí po dobu, kterou "pokrývá" odstupné. Jestliže uchazeč nenajde během této doby (obvykle tří měsíců) nové zaměstnání nebo se nerozhodne podnikat, začne pak pobírat podporu v normální výši a délce. Podpora se mu tedy nezruší, ale jen na odpovídající počet měsíců odloží.

1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 Zákoníku práce (dle lékařského posudku nemůže dále práci konat práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil do 15 dnů od předložení posudku výkon jiné práce; nebo zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu),
6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo
7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,

Výčet skutečností, které jsou považovány za vážný důvod skončení pracovního poměru, nezahrnuje jeden z nejčastějších důvodů, pro který jsou dohody o rozvazování pracovního poměru uzavírány, tedy organizační (ekonomické) důvody. Dle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí budou Krajské pobočky Úřadů práce považovat za vážný důvod rovněž organizační důvody, jako o důvody hodné zvláštního zřetele, které ZZ uvádí v § 5 písm. c) pod bodem 7, ale konkrétně je nejmeneje. Organizační důvody

na straně zaměstnavatele by však měly být výslovně uvedeny v dohodě o ukončení pracovního poměru, protože pozdější dokazování může být mnohem komplikovanější.

Vážné důvody musí uchazeč úřadu práce hodnověrně prokázat. Pokud by se mu to nepodařilo, podporu dostane ve snížené výměře. Rozhodnutí, zda jde o vážné důvody nebo zda souhlasí se skutečností, však bude záležet na úřadu práce. Pokud se s ním uchazeč neshodne a neuspěje ani s odvoláním, nezbude mu než se obrátit na soud.

Uvedení "organizačních důvodů" v dohodě je důležité nejen kvůli nekrácení podpory. Platí totiž, že v takovém případě má zaměstnanec nárok na odstupné nezávisle na tom, zda dostal výpověď nebo odchází dohodou.

4.5. Ochranná doba

Dohodu o rozvázání pracovního poměru jako konsensuální projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance je možno ukončit pracovní poměr kdykoliv, když podpisem dohody smluvní strany jasně projevují svou svobodnou vůli rozvázat pracovní poměr.

Při uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru neplatí omezení stanovené institutem ochranné doby (tzv. zákazem výpovědi) ve smyslu § 53 a 54 ZP, jak je tomu při skončení pracovního poměru výpovědí dané zaměstnavatelem nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem či zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve zkušební době.

Pracovní poměr tedy skončí např. bez ohledu na pozdější pracovní neschopnost zaměstnance, popřípadě na těhotenství zaměstnankyně¹²⁴ apod.

Odsunutí dne rozvázání pracovního poměru do dne skončení ochranné doby nenastává, i kdyby byla dohoda uzavřena před počátkem ochranné doby.

¹²⁴ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 30.10.1984, sp.zn. 7 Cz 28/84, R 4/86: *Ťarchavost' pracovníčky v čase uzavretia dohody o rozviazaní pracovného pomeru nie je dôvodom neplatnosti tejto dohody, a to ani v prípade osamelej pracovníčky, ktorá o svojej ťarchavosti v tom čase nevedela.*

5. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

5.1. Obecně

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, který činí některý z účastníků pracovněprávního vztahu bez ohledu na vůli druhého účastníka. Úkon musí zaměstnavatel i zaměstnanec učinit písemně. Při nedodržení písemné formy bude právní úkon okamžitého zrušení pracovního poměru absolutně neplatný pro nedodržení formy. Tuto vadu, jak již bylo uvedeno v kapitole Výpověď, nelze zhojit vzájemným konsenzem stran. Jde o jednostranný právní úkon.

Zákoník práce vymezuje tento způsob rozvázání pracovního poměru jako výjimečný, přičemž může být uplatněn pouze při naplnění některého z důvodů uvedených v Zákoníku práce, které jsou charakterizovány jako tak závažné, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával a rozvázal s ním proto pracovní poměr s okamžitou platností a ne až např. po uplynutí výpovědní doby. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodů taxativně vymezených v Zákoníku práce. Z jiných důvodů pracovní poměr okamžitě zrušit nelze.

Zákoník práce proto nebrání tomu, aby pokud je dán některý z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru, byl skončen tímto rozvazovacím úkonem i pracovní poměr, k jehož skončení byl již učiněn jiný rozvazovací úkon (např. byla uzavřena dohoda, avšak nenastal dosud dohodnutý termín skončení pracovního poměru či byla dána zaměstnanci výpověď, avšak stále běží výpovědní doba).

Okamžitým zrušením lze skončit jak pracovní poměr založený jmenováním, tak pracovní smlouvou, stejně jako pracovní poměr ve zkušební době (vedle možnosti jeho zrušení podle § 66 ZP).

Na rozdíl od rozvázání pracovního poměru výpovědí, nemá zákoník práce výslovné ustanovení o možnosti odvolat okamžité zrušení pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že se jedná o jednostranný právní úkon, nelze uvažovat o odvolání tohoto úkonu ani podle § 43a odst. 3, 4 OZ Jednostranným právním úkonem je projev vůle jednoho z

účastníků nebo jiného subjektu pracovněprávního vztahu, které se stává perfektním bez ohledu na projev či vůli samotnou dalších stran¹²⁵.

5.2. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zákoník práce definuje v § 55 dva na sobě zcela nezávislé důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr.

5.2.1. Pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody.

Předpoklady pro uplatnění tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru jsou:

- a) pravomocné odsouzení
- b) zavinění ve formě úmyslu
- c) nepodmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody na dobu stanovenou zákonem

Ad a). Důležitou podmínkou pro použití tohoto důvodu rozvázání pracovního poměru je skutečnost, že odsouzení zaměstnance je pravomocné. Nelze proto tohoto rozvazovacího důvodu použít dříve, než byl odsuzující rozsudek vyhlášen a proti rozsudku nebylo podáno odvolání v případě, že zákon proti němu odvolání připouští.¹²⁶ V případě, že by byl pravomocný odsuzující rozsudek změněn později na základě mimořádného opravného prostředku zrušen, se posuzuje platnost okamžitého zrušení pracovního poměru k okamžiku, kdy byl tento úkon učiněn¹²⁷. Úspěšné využití mimořádného opravného prostředku tedy nebude mít na platnost skončení pracovního poměru touto formou vliv.

¹²⁵ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 95.

¹²⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 239.

¹²⁷ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 239.

Ad b)- Zákoník práce požaduje, aby trestný čin, jehož se zaměstnanec dopustí, byl spáchán zaviněně a to ve formě úmyslu. Úmysl rozeznáváme přímý a nepřímý. O zavinění formou úmyslu přímého jde tehdy, jestliže pachatel chtěl způsobem uvedeným v zákoně č. 40/2009 Sb., trestním zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "**Trestní zákoník**" nebo "**TrZ**") porušit nebo ohrozit zájem chráněný Trestním zákoníkem. Pokud pachatel věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, s tím byl srozuměn, hovoříme o úmyslu nepřímém¹²⁸. Zda zaměstnanec spáchal úmyslný trestný čin plyne z výroku odsuzujícího rozsudku, Trestní zákoník sám stanoví u jednotlivých skutkových podstat, zda je předpokladem zavinění jednání ve formě nedbalosti či úmyslu¹²⁹.

Ad c). V případě, že je zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, ztrácí tím možnost výkonu práce pro zaměstnavatele a to s ohledem na výkon trestu.

Zaměstnavatel tedy může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud:

- a) zaměstnanec spáchal výše uvedený čin při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a byl za tento čin pravomocně odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání nejméně 6 měsíců nebo
- b) byl zaměstnanec odsouzen za jakýkoli jiný úmyslný trestný čin, aniž by byla dána souvislost s jeho pracovním vztahem se zaměstnavatelem, a byl za něj pravomocně odsouzen k trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok.

5.2.2. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (dříve porušení pracovní kázně).

Předpoklady pro použití tohoto důvodu okamžitého skončení pracovního poměru jsou:

- a) porušení povinnosti, která vyplývá z právních předpisů vztahujících se k jíím vykonávané práci, a

¹²⁸ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 239.

¹²⁹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 239.

- b) intenzita porušení této povinnosti musí být zvlášť hrubá.

Ad a). Povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Povinnosti zaměstnance vyplývají zejména z:

- a) *Zákoníku práce, který uvádí povinnosti zaměstnance např. v „§ 38 odst. 1 písm. b) (podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru), § 301 (pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopnosti, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, pokud s ním byl řádně seznámen, řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele) a § 304“¹³⁰.*
- b) z pracovní smlouvy,
- c) pracovního řádu či jiného vnitřního předpisu zaměstnavatele,
- d) z pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance,
- e) *„z jiných právních předpisů, které se rovněž vztahují k zaměstnancem vykonávané práci. (Tak tomu bude např. u zaměstnance se sjednaným druhem práce „řidič“ nebo obdobným, bude-li plnit pracovní úkoly také jízdou motorovým vozidlem. V takovém případě je povinen dodržovat též povinnosti, jež plynou ze zákona č 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), a z vyhlášky č.*

¹³⁰ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 240.

*30/2001 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích a úprava a řízení provozu na pozemních komunikacích)*¹³¹.

Povinnosti vyplývající z výše uvedených či z jiným právních předpisů je zaměstnanec povinen plnit i v době, kdy zaměstnanec nemá pracovní dobu a neplní pracovní úkoly nebo činnosti v přímé souvislosti s ním. Pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá i v této době (v době trvání pracovního poměru, ale mimo stanovenou pracovní dobu). „*Tak tomu může být např. při porušení povinnosti zaměstnance strážit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 301 písm. d)) v případě, že se zaměstnanec dopustí útoku na majetek zaměstnavatele - krádeže nebo loupeže mimo stanovenou pracovní dobu. Stejně tak může povinnost vyplývající z pracovního poměru zaměstnanec porušit i na pracovní cestě, avšak jen tehdy, stane-li se tak při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný /vnitřně účelový) vztah k výkonu práce v pracovním poměru*“¹³². Není tedy rozhodné, zdali porušil zaměstnanec své povinnosti v době práce či odpočinku.

„*Jednotlícím kritériem všech povinností, jejichž porušení může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, je, že se musí jednat o povinnosti vyplývající z toho pracovního vztahu, který má být tímto způsobem ukončen*“¹³³. Postiženo tedy může být pouze takové jednání (chování) zaměstnance, kterým porušil povinnosti z pracovněprávního vztahu¹³⁴.

Ad b). Intenzita porušení povinnosti. Stejně jako v případě výpovědi dle § 52 písm. g) ZP, kde Zákoník práce vyžaduje určitý stupeň intenzity porušení povinnosti, nedefinuje Zákoník práce ani pojem zvláště hrubého porušení. Tuto mezeru právní úpravy, která je použitím tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru zásadní, vyplnila judikatura, která stanovila, která jednání zaměstnance již dosahují této intenzity. O zvláště hrubé

¹³¹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 240.

¹³² BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 241.

¹³³ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 241.

¹³⁴ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 26.3.1976, sp. zn. 5 Cz 19/76.

porušení povinností se jedná například v případě „*nedovolené manipulace s majetkem zaměstnavatele (ve smyslu jeho odcizení), ať již se jedná o majetek jakékoli hodnoty*“¹³⁵, zvláště hrubé porušení povinností může taktéž spočívat v tom, že si zaměstnanec „*nechal bez souhlasu vedení společnosti na nosič dat CD přenést firemní data, která považujeme za předmět obchodního tajemství – úplná znění obchodních nabídek konkrétním klientům, zápisy z jednání, smluvní dokumenty a další informace, které lze považovat za důvěrné – kontakty na klienty, historie emailové komunikace*“¹³⁶.

Intenzita porušení pracovní kázně musí být posuzována v každém jednotlivém případě individuálně a závisí vždy na konkrétních okolnostech případu. Zaměstnavatel dříve, než se pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením rozhodne, musí uvážit, zda jednání zaměstnance dosáhlo takové intenzity, aby se rozhodl pracovní poměr skončit. Kritéria, ke kterým by měl v tomto případě přihlídnout a jež vyplývají z judikatury, jsou: „*osoba zaměstnance, funkce, kterou zastává, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v níž došlo k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, míra jeho zavinění, způsob a intenzita porušení konkrétních povinností zaměstnance, důsledky porušení povinností pro zaměstnavatele a zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.*“¹³⁷.

Pokud zaměstnanec nesouhlasí s posouzením zaměstnavatele, musí se domáhat určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru soudní cestou. Soud v tomto řízení posoudí, zda s přihlédnutím ke všem okolnostem a při posouzení všech výše uvedených kritérií, bylo hodnocení zaměstnavatele při porušení povinností zaměstnance odpovídající a zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní vztah zaměstnance k němu nadále pokračoval či byly dány důvody pro jeho skončení. Soud přitom ve sporu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru není vázán hodnocením zaměstnavatele.

¹³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

¹³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006.

¹³⁷ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 241.

5.3. Vymezení důvodu

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dostatečně měnit. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru tedy musí být konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje.

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v § 55 odst. 1 ZP případně § 56 ZP byl uplatněn, ale současně tak, aby bylo nepochybné, v čem je spatřován; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl pracovní poměr okamžitě zrušen, a že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen. Zatímco u okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56 a 55 odst. 1 písm. a) ZP nebude většinou konkretizace použitého důvodu činit problémy, u důvodu podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP – porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci - bude třeba věnovat přesnému popisu vytýkaného skutku zvýšenou pozornost, aby byla možná jeho přesná individualizace. Nebude proto zpravidla stačit jen povšechný poukaz na „zvlášť hrubé porušení povinností“, ale bude třeba uvést konkrétní údaj o tom, kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena. Požadavku určitosti nebude většinou na překážku, bude-li při konkretizaci důvodu rozvazovacího úkonu odkázáno na dosah jiné listiny (inspekční záznam, protokol o šetření apod.), jejíž obsah ale bude druhému účastníku pracovního poměru znám (z předchozí doby nebo proto, že mu bude zároveň s rozvazovacím úkonem

doručen) a sám o sobě spolu s listinou o okamžitém zrušení pracovního poměru bude dostatečně konkrétním popisem důvodu rozvázání pracovního poměru.

Naproti tomu k řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není potřebné, aby obsahovala 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; objasnění těchto skutečností bude mít význam jedině v případném řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 72 ZP.

Pojem určitosti obsažený v § 60 ZP směřuje pouze k přesnému a nezaměnitelnému vymezení skutku, v němž je důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru spatřován, aniž by zároveň kladl požadavek na přesnost, správnost a určitost právního posouzení takového jednání. Proto bude okamžité zrušení pracovního poměru dostatečně určité i tehdy, bude-li v něm rozpor mezi označením použitého ustanovení zákoníku práce a vymezením skutku, v němž je důvod rozvazovacího úkonu spatřován. Není totiž povinnost v rozvazovacím úkonu provádět také jeho právní kvalifikaci, ale toliko jasně a určitě uvést, v čem je rozvazovací důvod spatřován.

5.4. Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zákoník práce stanoví v zájmu zachování jistoty v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnancem lhůty, ve kterých může zaměstnavatel jednostranně rozvázat pracovní poměr, pokud jsou splněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem je právem, nikoli povinností účastníka pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel se může rozhodnout, zda se zaměstnancem okamžitě zruší pracovní poměr nebo mu dá z téhož důvodu výpověď, což je pro něj příznivější, protože mu plyne výpovědní doba. Záleží proto na úvaze, zda a jakým jednostranným úkonem zaměstnavatel pracovní poměr rozváže či nikoli. Musí se však rozhodnout a úkon učinit právě ve lhůtách, které Zákoník práce stanoví.

Dle § 330 ZP se jedná o lhůty prekluzivní, a nebylo-li právo ve lhůtě uplatněno, dochází k jeho zániku a soud přihlédně k zániku práva z úřední povinnosti, aniž by to musel

některý z účastníků řízení namítnout. Uplynutím uvedených lhůt tak zaniká možnost rozvázat pracovní poměr, i kdyby jinak byly všechny zákonné předpoklady splněny. Avšak pokud by i po uplynutí prekluzivní lhůty přesto zaměstnavatel okamžitě rozvázel pracovní poměr se zaměstnancem, byl by tento úkon platný, pokud by se ovšem zaměstnanec žalobou podle § 72 ZP nedomáhal určení jeho neplatnosti. V takovém případě by soud i bez návrhu k zániku práva na rozvázání pracovního poměru přihlédl a úkon zaměstnavatele by pravomocným rozhodnutím označil za neplatný.

Zákoník práce v § 58 rozeznává dvě lhůty, subjektivní a objektivní, v nichž musí být okamžitě zrušen pracovní poměr¹³⁸. Pokud zaměstnavatel neučiní zrušovací úkon před uplynutím jen jediné z těchto lhůt, pak právo zaniká.

Objektivní lhůta jednoho roku, „jejíž počátek je vymezen nezávisle na vědomosti toho, kdo má možnost právo vykonat (srov. slova „kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl“). Běh této lhůty tedy počne od dne, kdy by obecně mohlo být právo uplatněno, jinak řečeno – kdy nastala skutečnost, jež může být důvodem pro rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem, přičemž není rozhodující, zda snad byl zaměstnavatel v situaci, která mu uplatnění práva znemožňovala (nevěděl o vzniku skutečnosti, s níž zákon jednostranně rozvázání pracovního poměru spojuje – o odsouzení zaměstnance, o porušení povinností zaměstnancem“¹³⁹).

Subjektivní dvouměsíční lhůta. Subjektivní lhůta v délce trvání dva měsíce stojí vedle shora uvedené objektivní lhůty a její běh „závisí na vědomosti o rozhodných skutečnostech toho, kdo chce právo uplatnit“¹⁴⁰.

I zde platí, že dvouměsíční lhůta, během které musí být výpověď z pracovního poměru zaměstnanci dána a také požadovaným způsobem doručena, slouží mimo jiné také k tomu, aby zaměstnavatel mohl provést potřebné šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovněprávní předpisy a zda šlo o porušení pracovní kázně intenzitou

¹³⁸ To samé platí také pro výpověď dle § 52 písm. g) ZP.

¹³⁹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 249.

¹⁴⁰ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 249.

předpokládanou v ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, a aby se podle jeho výsledku rozhodl, zda přistoupí k výpovědi z pracovního poměru¹⁴¹

Pro určení počátku běhu lhůty není významný okamžik, kdy zaměstnavatel důvod k výpovědi zjistil. Dvouměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi z pracovního poměru (aby šlo o platný právní úkon), začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi z pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl. Tato lhůta nezačne běžet již na základě předpokladu (jakkoliv by byl pravděpodobný), že výpovědní důvod nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení pracovní kázně mohl či dokonce musel k určitému datu vědět¹⁴²

Zaměstnavatel obvykle zjistí, že je u jeho zaměstnance dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru od jeho nadřízeného pracovníka. Dopustí-li se však tento nadřízený pracovník porušení povinnosti zakládající právo na okamžité zrušení pracovního poměru společně se svým podřízeným zaměstnancem, nelze výše uvedené dovozovat.¹⁴³

5.4.1. Výjimky z běhu subjektivní lhůty

Ustanovení § 58 ZP stanovuje dvě výjimky z běhu subjektivní lhůty.

- a) Porušení povinností v cizině.
- b) Šetření jiného orgánu.

Ad a). V případě, že se zaměstnanec dopustí porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině, tak je bez významu, kdy se o tomto porušení povinností zaměstnavatel dozvěděl. Subjektivní lhůta počne běžet vždy od návratu zaměstnance, přičemž to může být jak dříve, tak později, než kdy se zaměstnavatel o porušení povinností dozvěděl. Toto nemá vliv na běh objektivní lhůty, která tak může uplynout i před návratem zaměstnance z ciziny a právo na okamžité skončení pracovního poměru

¹⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000, SRNS, svazek č. 2, s. 226, Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 2144/2000.

¹⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000, SRNS, svazek č. 2, s. 226, Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 2144/2000.

¹⁴³ Srov. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 22.12.1972, sp. zn. 5 Cz 37/72 a Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 2.11.1993, sp. zn. 6 Cdo 28/92.

tak prekluduje. Je nepodstatné, z jakého důvodu se zaměstnanec v cizině zdržoval, podstatné je, že se tam dopustil porušení povinností plynoucích z pracovního poměru¹⁴⁴.

Ad b). V případě, že se jednání, ve kterém zaměstnavatel spatřuje porušení povinností plynoucích z pracovních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, stane předmětem šetření jiných orgánů, tak přestává subjektivní lhůta běžet a počne v plném rozsahu běžet znova ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dozvěděl. Toto pravidlo se uplatní pouze v případě, že počala běžet subjektivní lhůta před začátkem šetření jiným orgánem. Pokud začalo šetření jiným orgánem běžet dříve, než počala běžet subjektivní lhůta, tak zaměstnavateli běží bez přerušování subjektivní lhůta ode dne, kdy se o porušení dozvěděl. I v tomto případě se uplatní objektivní jednorozční lhůta. Tato výjimka dopadá i na případy porušení povinností v cizině. Za jiné orgány lze považovat subjekt odlišný od zaměstnavatele, do jehož zákonné pravomoci patří posuzování porušení povinností zaměstnancem (orgány činné v trestním řízení, orgány bezpečnosti práce, hygienické služby, apod.)¹⁴⁵.

5.5. Doručení

Pracovní poměr zaměstnance, s nímž chce zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, skončí dnem, kdy byl tento úkon doručen zaměstnanci. Doručení je pro účinky okamžitého zrušení pracovního poměru naprosto zásadní. I kdyby zaměstnavatel uvedl v tomto úkonu jiný den, kdy má pracovní poměr skončit, nebude to mít vliv na to, kdy pracovní poměr mezi účastníky skončí. Pokud tedy chce zaměstnavatel ovlivnit přesný okamžik (den), kdy pracovní poměr skončí, může tak učinit pouze tak, že v den, kdy má pracovní poměr skončit, tento úkon doručí zaměstnanci. Ve zrušovací úkonu tedy zaměstnavatel vůbec nemusí uvádět, ke kterému dni pracovní poměr končí, protože toto sám nemůže určit.

¹⁴⁴ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 251.

¹⁴⁵ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 251.

Účinky zrušovacího projevu tedy nastávají ze zákona dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl zaměstnanci doručen. Písemnost musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou.

Právní úprava doručování v Zákoníku práce byla podrobně rozebrána v kapitole č. 3 výše.

5.6. Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru

Zákoník práce v ustanovení § 55 odst. 2 vymezuje okruh zaměstnanců, s nimiž zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr. Toto ustanovení chrání těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnance nebo zaměstnankyni na rodičovské dovolené. Jedná se tedy o velmi úzký okruh zaměstnanců, kteří se ocitli ve znevýhodněné pozici oproti ostatním zaměstnancům z důvodu plánovaného odchodu na mateřskou dovolenou v případě těhotné zaměstnankyně, či zaměstnance nebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. „Zaměstnavatel s těmito osobami nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr, i kdyby všechny ostatní předpoklady pro použití tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru byly splněny“¹⁴⁶.

¹⁴⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 242.

6. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době dle § 66 ZP je dalším ze způsobů rozvázání pracovního poměru. Jedná se o jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru z vůle některého ze smluvních stran pracovněprávního vztahu, a to ať už zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je spojeno s institutem zkušební doby, který je zakotven v § 35 ZP. Tento způsob skončení pracovního poměru proto připadá v úvahu pouze v případě platně sjednané zkušební doby.

Právní úprava skončení pracovního poměru ve zkušební době prolomuje na rozdíl od ostatních jednostranných právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru ochranu zaměstnance jako slabší strany v pracovněprávních vztazích. Zatímco u ostatních jednostranných právních úkonů (výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru) je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru (je chráněna stabilita pracovního poměru), právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době se snaží co nejvíce usnadnit jednostranné rozvázání pracovního poměru tak, jak to odpovídá účelu zkušební doby.

Ve zkušební době lze zrušit pracovní poměr kdykoliv, s kýmkoliv, a to i bez uvedení důvodu. Neplatí zde zákaz výpovědi některým zaměstnancům a ani se nevyžaduje předchozí souhlas příslušného odborového orgánu k rozvázání pracovního poměru s některými zaměstnanci. Ve zkušební době lze zrušit pracovní poměr i v době trvání překážek v práci na straně zaměstnance, např. v jeho delší pracovní neschopnosti.

6.1. Pojem zkušební doba a její účel

Účelem zkušební doby je umožnit zaměstnanci i zaměstnavateli, aby si až do jejího uplynutí prakticky ověřili, zda pracovněprávní vztah odpovídá jejich představám a požadavkům.

Zaměstnanec má především zájem přesvědčit se během zkušební doby, zda druh práce, místo (místa) výkonu práce, odměňování a ostatní pracovní podmínky odpovídají jeho představám a možnostem. Zaměstnavatel má zájem se přesvědčit, zda schopnosti,

znalosti, pracovní výkon a plnění dalších pracovních povinností zaměstnancem, ale také začlenění zaměstnance do pracovního kolektivu u zaměstnavatele, odpovídají jeho požadavkům.

Následně institut zrušení pracovního poměru ve zkušební době slouží pro případ, že by některý z účastníků pracovněprávního vztahu nebyl ve vztahu spokojen a umožňuje mu rozvázat pracovní poměr relativně snadným způsobem.

6.2. Sjednání zkušební doby

Sjednání zkušební doby nepatří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy. Její sjednání zcela závisí na vůli obou účastníků pracovněprávního vztahu. Pokud se však strany dohodnou na sjednání zkušební doby, musí respektovat požadavky právní úpravy na její náležitosti.

Zkušební doba může být sjednána u pracovních poměrů vzniklých na základě pracovní smlouvy, tak na základě jmenovacího dekretu, tj. také u vedoucích zaměstnanců. Možnost sjednání zkušební doby také u vedoucích zaměstnanců bylo v ZP výslovně stanoveno v rámci koncepční novely ust. § 35 odst. 1 ZP.

Zkušební doba nemusí být sjednána přímo v pracovní smlouvě či jmenovacím dekretu, ale může být dohodnuta i v samostatné smlouvě (dohodě). Je-li pracovní poměr založen pracovní smlouvou, bývá zkušební doba v naprosté většině případů sjednávána přímo v pracovní smlouvě. V případě založení pracovního poměru jmenováním se domnívám, bývá nejčastěji zkušební doba sjednávána v samostatné dohodě (například v "Dohodě o pracovních podmínkách"). Jmenovací dekret, který zakládá pracovní poměr vzniklý jmenováním, totiž většinou podepisuje pouze zaměstnavatel a zaměstnanec podepisuje jen jeho převzetí, nejedná se tedy o písemnou dohodu. S ohledem na § 31 ZP je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s jeho právy a povinnostmi před vydáním

jmenovacího dekretu¹⁴⁷, vedoucí zaměstnanec tedy musí se zkušební dobou vyslovit souhlas.

Dle § 35 odst. 3 ZP lze zkušební dobu sjednat pouze před vznikem pracovního poměru, tj. přede dnem (respektive nejpozději v den), který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do zaměstnání, nebo přede dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance dle § 36 Zákoníku práce.

Typickou ukázkou chybného postupu je sjednávání zkušební doby zpětně až po vzniku pracovního poměru, což vede k neplatnosti uvedeného ujednání. Týká se to zejména případů opožděného podpisu pracovních smluv.

Zkušební dobu tedy nelze platně sjednat při změně pracovního poměru, jak se někteří zaměstnavatelé nesprávně domnívají. Nový Zákoník práce to oproti předchozí právní úpravě stanoví jednoznačněji. Vyplývá to z § 35 odst. 3 Zákoníku práce, který stanovuje, že *„zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance“*.

Zkušební doba musí být sjednána výslovně. Někteří zaměstnanci se mylně domnívají, že zkušební doba je sjednána tzv. *"automaticky"* a že tedy nemusí této otázce věnovat pozornost. Naproti tomu zaměstnavatelé využívají institut zkušební doby v naprosté většině případů, což je logické s ohledem na možnost jednoduše v jejím průběhu skončit pracovní poměr. Uzavření pracovní smlouvy bez sjednání zkušební doby je možné vnímat jako benefit pro zaměstnance, když se tímto zaměstnavatel dobrovolně vzdává možnosti nejprve si zaměstnance jen tzv. vyzkoušet. Pro zaměstnance je toto pak signál, že o něho má zaměstnavatel velký zájem a je si vědom jeho kvalit a také tlaku konkurence, která by mu mohla takového zaměstnanec odlákat.

¹⁴⁷ Jmenování je specifický jednostranný právní úkon, jímž se zakládá pracovní poměr. Pracovníprávní vztah nemůže vzniknout bez souhlasu fyzické osoby – zaměstnance. U jiných jednostranných právních úkonů je projev druhé strany právně irrelevantní.

Jestliže v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebude zkušební doba výslovně sjednána, potom k jejímu sjednání nedošlo.

Zkušební dobu je možno sjednat s kterýmkoliv zaměstnancem, vždy však jen jednou v rámci jednoho pracovního poměru (bez ohledu na to, zda jde o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou). Zkušební dobu nelze tedy platně sjednat v případech přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (např. při prodeji podniku).

6.3. Délka zkušební doby

Právní úprava délky zkušební doby byla významně změněna novelou č. 365/2011 Sb., s účinností od 1.1.2012.

Původní úprava znění § 35 odst. 1 ZP stanovila délku zkušební doby na nejvíce 3 měsíce, přičemž se tato úprava vztahovala na všechny zaměstnance bez rozdílu, tedy na pracovní poměry vzniklé na základě pracovních smluv. Sjednání zkušební doby u vedoucích zaměstnanců nebylo výslovně upraveno a v praxi tak činilo obtíže.

V praxi byl již delší dobu diskutován požadavek zaměstnavatelů na prodloužení zkušební doby, a to především u vedoucích a klíčových zaměstnanců, tedy vedoucích zaměstnanců a zaměstnanců, kteří plní takové úkoly zaměstnavatele, které svým významem mohou podstatně ovlivnit činnost nebo existenci zaměstnavatele. Zaměstnavatelé považovali 3 měsíční zkušební dobu za příliš krátkou s ohledem na zvyšující se složitost a náročnost výkonu závislé práce, která mnohdy neumožňuje v době nejvýše tří měsíců od nástupu zaměstnance do zaměstnání jej dostatečně prověřit, zda bude sjednanou prací zvládat. V rámci právních úprav délky zkušební doby bylo rovněž zvažováno její prodloužení na 4 měsíce. Takové řešení by však mohlo být vnímáno jako oslabení jistoty zaměstnance v trvání a stabilitě pracovního poměru. Prodloužení zkušební doby by totiž mohlo motivovat zaměstnavatele k tomu, aby plnění svých úkolů – po dobu delší než dosud – zajišťovali, zejména v případě méně kvalifikovaných prací, převážně nahodile získanými zaměstnanci ve zkušební době, s nimiž mohou kdykoliv snadno rozvázat pracovní poměr. Zejména v případech, kdy na

trhu práce nebude existovat dostatek vhodných pracovních míst, bude větší nevýhoda na straně zaměstnanců.

Nakonec však bylo přijato řešení rozlišení maximální délky zkušební doby u vedoucích zaměstnanců.

Změna právní úpravy zkušební doby byla přijata v rámci záměru vlády, který směřuje ke zpružnění pracovněprávních vztahů, ke zpřesnění současné právní úpravy a k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů.

Délka zkušební doby činí dle nového znění § 35 odst. 1 ZP:

- u zaměstnanců 3 po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru a
- u vedoucích zaměstnanců činí 6 po sobě jdoucích měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

Uvedené délky zkušební doby jsou stanoveny jako maximální, což je vyjádřeno slovy „nesmí být delší než“¹⁴⁸. Z toho vyplývá, že strany si mohou sjednat i kratší zkušební dobu, což však v praxi není obvyklé.

Vzhledem k zpravidla samostatné činnosti vedoucích zaměstnanců při rozhodování a při organizaci práce podřízených, se připuštěním sjednání zkušební doby nejdéle na 6 měsíců vytváří větší časový prostor pro všestranné posouzení, zda takový zaměstnanec zvládne vyšší a další povinnosti stanovené pro vedoucí zaměstnance mj. i Zákoníkem práce. Tento zaměstnanec bude moci lépe posoudit, zda mu bude pracovní poměr vyhovovat.

Právní úprava sjednání maximální délky zkušební doby tedy není zákonem stanovena jednotně pro všechny zaměstnance, což může vést k vyšší administrativní náročnosti u zaměstnavatelů. Příliš dlouhá (šestiměsíční) zkušební doba u vedoucích zaměstnanců může způsobovat jejich neztotožnění se zájmy zaměstnavatele po zkušební dobu.

¹⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001: Z § 31 odst. 1 zák. práce vyplývá, že zkušební doba nesmí být sjednána na dobu delší než tři měsíce. Kdyby účastníci sjednali zkušební dobu delší než tři měsíce (a jejich ujednání by bylo v tomto směru pro rozpor se zákonem neplatné), je třeba z § 31 odst. 1 zák. práce dovodit, že zkušební doba činí tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru

Délku zkušební doby v rozsahu 3 měsíců lze v zásadě považovat za postačující pro naplnění jejího účelu. Zaměstnavatelé i zaměstnanci si při odpovědném přístupu mohou většinu potřebných informací nezbytných k zjištění vhodnosti uzavření pracovního poměru zjistit předem.

V případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou (na dobu maximálně 6, popřípadě maximálně 12 měsíců) činí délka zkušební doby maximálně polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru. Toto omezení upravené v § 35 odst. 5 ZP sleduje ochranu zaměstnance, aby dobu trvání pracovního poměru netvořila z větší části zkušební doba. Problematickým se jeví sjednání doby pracovního poměru na dobu určitou – dobu překážky v práci na straně jiného zaměstnance (např. z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené). Pokud nelze z ničeho dovodit, jak dlouho by mohla překážka v práci trvat, lze sjednat zkušební dobu v maximální zákonné délce.

Nová právní úprava již výslovně uvádí, že se zkušební doba se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekonal práci, a též o dobu čerpání celodenní dovolené (§ 35 odst. 4 ZP). Zákonodárce odůvodnil tuto úpravu slovy:

„Institut zkušební doby by měl v celém rozsahu sloužit k vzájemnému ověření vhodnosti nově uzavřeného pracovního vztahu, pracovních schopností zaměstnance i existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele. Z toho důvodu se již do zkušební doby nezahrnují žádné překážky v práci, pro které by zaměstnanec konat práci nemohl, a zkušební doba by tak nesplnila svůj účel (např. doba dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance). O dobu strávenou překážkami v práci se proto zkušební doba vždy prodlouží“¹⁴⁹. Doba překážek v práci se tak do zkušební doby nezapočítává, zkušební doba tedy neplyne.

Zkušební doba se nemůže stavět, sjednaná zkušební doby nemůže být ani dodatečně prodlužována. To platí pro zkušební dobu sjednanou v maximální zákonné délce i zkušební dobu kratší. Ujednání dodatečně prodlužující sjednanou zkušební dobu by bylo neplatné pro rozpor se zákonem ve smyslu § 39 OZ.¹⁵⁰ K prodloužení zkušební

¹⁴⁹ Důvodová zpráva k novele.

¹⁵⁰ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 156.

doby však může dojít přímo ze zákona a to o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci ve zkušební době a o dobu celodenní dovolené. Prodloužení zkušební doby znamená, že nedochází k jejímu přerušení a i v době překážky v práci (až na výjimku uvedenou v ustanovení § 66 odst. 1 ZP) nebo dovolené zaměstnance je možné využít zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Délka zkušební doby nemusí být stranami výslovně sjednána. „*Shodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovní smlouvě na sjednání zkušební doby a projeví-li tuto svou vůli v písemné formě, není předpokladem platnosti jejího sjednání také určení doby, po kterou bude trvat.v případě, že účastníci při sjednání zkušební doby vůbec neurčili, jak dlouho má trvat, je třeba z § 31 odst. 1 zák. práce dovodit, že zkušební doba činí tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru*“¹⁵¹.

Počítání běhu zkušební doby se řídí novelizovaným ustanovením § 333 ZP, které s platností od 1.1.2012 již neobsahuje odkaz na § 122 OZ, ale stanovuje speciální právní úpravu. Doby počínají běžet prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Pokud tedy pracovní poměr např. vznikne k 1. 3. a zkušební doba bude sjednána v délce tří měsíců, skočí uplynutím dne 31. 5., nikoliv 1. 6. jak by tomu bylo dle předcházející právní úpravy.

6.4. Aplikace právní úpravy skončení pracovního poměru zrušením ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je upraveno v § 66 Zákoníku práce. Ten konkrétně stanovuje, že:

1. pracovní poměr může ve zkušební době zrušit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel;
2. omezení zaměstnavatele zrušit pracovní poměr ve zkušební době se zaměstnancem v dočasné pracovní neschopnosti;

¹⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001.

3. obligatorní písemnou formu;
4. okamžik skončení pracovního poměru.

6.4.1. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

S ohledem na účel zkušební doby lze považovat konstatování, že takto může skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel jako pouhé vyjádření rovnosti stran pracovněprávního vztahu učinit tento jednostranný právní úkon. Je zřejmé, že zrušit pracovní poměr ve zkušební době může kterákoliv strana kdykoliv během trvání zkušební doby, zcela dle svého uvážení. V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem se nevyžaduje předchozí projednání s odborovou organizací. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné i v průběhu běhu ochranné doby. Sjednání zkušební doby nebrání tomu, aby byl pracovní poměr rozvázán jiným pracovněprávním úkonem (dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru), aniž by využili (museli využít) možnost zrušit pracovní poměr ve zkušební době¹⁵².

6.4.2. Omezení zaměstnavatele.

Právní úprava nyní stanoví omezení týkající se zaměstnavatele, který nesmí se zaměstnancem zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Důvodem je snaha zabránit zaměstnavatelům, aby se tímto způsobem vyhnul povinnosti uložené zákonem poskytovat zaměstnanci po dobu prvních 14 dnů (21 dnů) dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy dle ust. §§ 192 a násl. *Zákoník práce*. Ten stanovuje, že zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší po dobu prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 po dobu prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada mzdy nebo platu za podmínky, že zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. Tato náhrada však nebude

¹⁵² BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 271.

poskytována za kalendářní dny, ale jen za dny pracovní. Náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první tři takovéto dny pracovní neschopnosti, nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Uvedené opatření má odstranit neodůvodněné rozdíly v délce karenční doby v neprospěch zaměstnanců, kteří pracují v delších než osmihodinových směnách, zejména při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby.

Konkrétní způsob určení výše náhrady mzdy nebo platu stanoví § 192 odst. 2 ZP. Ponechává se na smluvní volnosti nebo rozhodnutí zaměstnavatele, aby náhrada mzdy nebo platu mohla být zaměstnancům poskytnuta ve vyšší částce, než je uvedeno v § 192 odst. 2 ZP, nikoli však více než činí průměrný měsíční čistý výdělek zaměstnance zjištěný podle § 356 odst. 3 ZP.

Zaměstnavateli zákon přiznává oprávnění kontrolovat, zda zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 po dobu prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti, v němž mu od zaměstnavatele náleží náhrada mzdy nebo platu, dodržuje režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Porušení této povinnosti ze strany zaměstnance nemá však povahu porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci a vyplývajících z pracovního poměru nebo z dohody o pracovní činnosti. V případě zjištění porušení povinnosti postupuje zaměstnavatel podle § 192 odst. 6 ZP.

Zaměstnavatel nesmí snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy či platu pokud zaměstnanec poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud byla dána zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď. Zaměstnanec je povinen předložit příslušné doklady potřebné k vyplacení náhrady mzdy nebo platu v termínu vyhlášeném zaměstnavatelem.

Za stejných podmínek náleží zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o provedení práce a jeho příjem je vyšší než 10.000,-Kč měsíčně nebo dohody o pracovní činnosti, v období prvních 14 kalendářních dní a v od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada

odměny z dohody. Za tím účelem a pro tento případ platí pro zaměstnance stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit.

Nárok na vyplácení nemocenského upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně jeho ust. § 23. Nárok na nemocenské má pojištěnec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, trvá-li dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa déle než 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 déle než 21 kalendářních dní. Nemocenské tady bude poskytováno až od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti. Období, po které zaměstnavatel prodlužuje zaměstnanci náhradu mzdy podle Zákoníku práce je dočasně (na dobu do 31. 12. 2013) prodlouženo z 14 na 21 kalendářních dní.

6.4.3. Obligatorní písemná forma.

Podstatnou náležitostí zrušení pracovního poměru ve zkušební době je písemný projev vůle, z něhož je nepochybné, že se jím sleduje zrušení pracovního poměru ve zkušební době¹⁵³.

Ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec podle § 66 Zákoníku práce zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu.

Jestliže do konce roku 2011 mohla vzniknout pochybnost o tom, zdali Zákoník práce předepisuje pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době písemnou formu, po novele¹⁵⁴ jednoznačně platí, že musí být provedeno písemně.

Důvodová zpráva k novele Zákoníku práce stanovuje, že nedodržení písemné formy zrušení pracovního poměru ve zkušební době stejně jako výpovědi z pracovního poměru nebo jeho okamžitého zrušení coby jednostranných právních úkonů povede k jejich absolutní neplatnosti, s nemožností ji odstranit. Proto byla z dotčených ustanovení zákoníku práce vypuštěna zmínka o doručení jako jednoho z předpokladů platnosti

¹⁵³ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 271.

¹⁵⁴ Zákon č. 365/2011 Sb., novela zákoníku práce.

výpovědi z pracovního poměru a okamžitého zrušení (viz ustanovení § 50 odst. 1 a § 60 Zákonníku práce). Doručení má přitom pořad zásadní význam, ať už pro běh výpovědní doby, nebo určení data nebo okamžiku skončení pracovního poměru.

I v případě doručení písemného zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem se uplatní ust. § 334 ZP, které stanoví povinnost doručovat takovouto písemnost do vlastních rukou zaměstnanci. Jak již bylo uvedeno a rozebráno v kapitole 3. výše, zákon taktéž stanoví pro zaměstnavatele závazné způsoby doručování – přednost má osobní doručení, nebo prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací. Pouze pokud to není možné, může zaměstnavatel doručovat prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb¹⁵⁵. Písemný projev vůle týkající se ukončení pracovního poměru ve zkušební době má kýžené právní následky pouze, pokud je zaměstnanci doručen výše uvedeným způsobem.

6.5. Okamžik zániku pracovního poměru.

Pracovní poměr zaniká dnem, který zaměstnavatel nebo zaměstnanec označil ve svém zrušovacím projevu. Za den skončení pracovního poměru mohou účastníci pracovněprávního vztahu určit nejdříve den, v němž druhému účastníku dojde zrušovací projev, a nejpozději den, kterým uplyne (sjednaná nebo prodloužená) zkušební doba. V případě, že ve svém zrušovacím projevu vůle den rozvázání pracovního poměru není uveden nebo označí za den skončení pracovního poměru den, který následuje po uplynutí zkušební doby, zaniká PP dnem, v němž druhému účastníku dojde zrušovací projev, nebo posledním dnem zkušební doby. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době se „zpětnou účinností“ ke dni předcházejícímu zrušovacímu projevu je nepřípustné a nemá právní účinky; pracovní poměr v tomto případě zaniká dnem, v němž zrušovací projev došel druhému účastníku¹⁵⁶.

Oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být druhému účastníku řádně doručeno nebo se o něm, bylo-li učiněno ústně, musí dozvědět nejpozději do

¹⁵⁵ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 915.

¹⁵⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2, s. 271.

uplynutí (základní nebo prodloužené) zkušební doby, jinak je zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatné¹⁵⁷.

Dále je nutné uvést, že Zákoník práce institut zkušební doby převzal z předchozího právní úpravy. Nový Zákoník práce však obsahuje jednu zásadní změnu, a sice: „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.“

Z této úpravy nepřímou vyplývá, že od 15. respektive 22. a následujícího pracovního dne trvání této překážky v práci lze pracovní poměr ve zkušební době zrušit.

„Kromě toho právní názor, že ve zkušební době nelze zrušit pracovní poměr v době překážek v práci na straně zaměstnance, by byl v rozporu s hlavním smyslem - účelem zkušební doby (jak je podrobně rozveden výše). Dalším zásadním argumentem proti tomuto právnímu názoru je, že by rozsah zákazu zrušit pracovní poměr byl ještě širší, než tomu je u výpovědi. Ve srovnání s výpovědí by tak byla zaměstnanci poskytnuta vyšší ochrana, což je samozřejmě v rozporu s výše uvedeným účelem zkušební doby. Tento zákaz by se samozřejmě vztahoval i na případ, kdy by chtěl pracovní poměr ve zkušební době zrušit zaměstnanec“¹⁵⁸.

To, že ve zkušební době lze zrušit pracovní poměr i v době překážek v práci na straně zaměstnance, např. v jeho pracovní neschopnosti atd., vyplývá i ze soudní judikatury¹⁵⁹.

Pracovní poměr končí okamžikem, který je stanoven ve zrušovacím projevu, nejdéle však posledním dnem sjednané zkušební doby. Účastník, který ruší pracovní poměr, může jako okamžik zrušení stanovit nejen poslední den zkušební doby, ale i některý den předcházející. Pokud by účastník neuvedl ve zrušovacím projevu okamžik zrušení,

¹⁵⁷ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94.

¹⁵⁸ ZRUTSKÝ, J. Zkušební doba. In *Právní rádce*. 2007, roč. 15, č. 8, s. 32.

¹⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR z 29. 1. 2004, č. j. 21 Cdo 1807/2003: "Za této situace může být pracovní poměr platně zrušen podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce (nyní § 66 ZP) i v době po uplynutí 'původní' zkušební doby, kdy trvá překážka v práci na straně zaměstnance, jestliže o ni došlo k prodloužení zkušební doby podle ustanovení § 31 odst. 2 zák. práce (nyní § 35 odst. 2 ZP)."

nastanou účinky dnem doručení druhému účastníku, pokud byl doručen v průběhu zkušební doby¹⁶⁰.

I když stejné pravidlo platilo z logiky věci též podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011, novela Zákoníku práce výslovně stanovila, že na základě zrušení ve zkušební době skončí pracovní poměr dnem doručení takového zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. V souladu s platnou judikaturou je tedy zapovězeno zpětné zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

S účinností od 1. 1. 2012 neobsahuje už Zákoník práce pravidlo, že by zrušení pracovního poměru ve zkušební době mělo být druhé smluvní straně doručeno zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Nedodržení této lhůty (pokud nebylo její dodržení sjednáno jako podmínka platnosti právního úkonu) stejně nemělo vliv na platnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, šlo o lhůtu pořádkovou.

¹⁶⁰ Rozsudek Vrchního osudu ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94

7. Povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru

V souvislosti se skončením pracovního poměru výpovědí upravuje Zákoník práce a s ním související předpisy některé další povinnosti zaměstnavatele. Jedná se zejména o povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci ve vybraných případech stanovených zákoníkem práce určitou kompenzaci za skončení pracovního poměru (tzv. odstupné) a také povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci v souvislosti s potřebou zaměstnance najít si novou práci pracovní volno. Dále je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a pokud o něj zaměstnanec požádá, rovněž pracovní posudek. V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku, je oprávněn se u soudu ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o obsahu pracovního posudku dozvěděl, domáhat jeho přiměřené úpravy.

7.1. Odstupné

Odstupné, poskytované zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru zaměstnavatelem, je jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem za nezaviněnou ztrátu zaměstnání, čili za nemožnost plnění závazku zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů. Odstupné představuje jednorázový příspěvek zaměstnanci. Na odstupné je právní nárok, který je soudně vymahatelný stejně jako ostatní nároky zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru.

Zákoník práce přiznává zaměstnanci nárok na odstupné v případě, kdy s ním zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) - d) ZP.¹⁶¹ Jedná se o případy, kdy je pracovní poměr zaměstnance rozvážen z tzv. organizačních důvodů (viz výše) a z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nebo ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.

¹⁶¹ O důvodech rozvázání pracovního poměru více v kapitole věnující se dohodě o skončení pracovního poměru.

Právní úprava týkající se výše odstupného byla zásadním způsobem změněna novelou Zákoníku práce č. 365/2011 Sb., kdy s účinností od 1.1.2012 došlo k provázání výše odstupného s délkou trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele. Nově tedy Zákoník práce v § 67 odst. 1 stanoví, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z organizačních důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru 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 ZP¹⁶².

V případě skončení pracovního poměru z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance zůstala právní úprava v původním znění. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem či dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku¹⁶³. Pro poskytnutí odstupného je důležitý důvod rozvázání pracovního poměru, nikoliv právní forma, jakou tak bylo učiněno.

Zákoník práce stanoví, že odstupné se vyplácí po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu. Zaměstnanec a zaměstnavatele se však mohou písemně dohodnout na výplatě

¹⁶² Srov. § 67 odst. 1 ZP.

¹⁶³ Srov. § 67 odst. 2 ZP.

odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

*„Pokud by však zaměstnanec nastoupil do zaměstnání zpět k dosavadnímu zaměstnavateli v době pokryté odstupným, byl by povinen vrátit zaměstnavateli buď celé vyplacené odstupné či jeho poměrnou část.“*¹⁶⁴ Za zaměstnání se v této souvislosti považuje nejen sjednání pracovního poměru, ale např. i vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. *„V případě, že zaměstnanec, který dříve pracoval v organizační složce státu (tj. jako zaměstnanec státu), nastoupí po rozvázání pracovního poměru z důvodů podle § 52 písm. a) až d) k jiné organizační složce státu, se nejedná o opětovný nástup zaměstnance do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele a zaměstnanec není povinen vracet vyplacené odstupné.“*¹⁶⁵

Zaměstnanec je rovněž povinen vrátit celé či poměrnou část odstupného zaměstnavateli v případě, že je později zjištěno, že pracovní poměr nezanikl či že zaměstnanec z jiného důvodu neměl na odstupné nárok. Pokud tak neučiní, jedná se na straně zaměstnance o bezdůvodné obohacení, jelikož zaměstnavatel plnil bez právního důvodu.¹⁶⁶

Nad rámec odstupného dle Zákoníku práce právní úprava odstupného umožňuje, aby se smluvní strany pracovního poměru dohodly (např. v kolektivní smlouvě či individuální smlouvě) na zvýšení odstupného, což je vnímáno jako určitá forma bonusu vůči zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele působili více let. Vyšší odstupné však nelze vázat např. na dosažený věk, protože by to představovalo diskriminační jednání. Zaměstnavatel může rovněž poskytovat smluvní odstupné i v jiných případech, než uvádí zákon, např. přijme-li zaměstnanec návrh zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru dohodou bez uvedení důvodu.

Smluvní odstupné může být dohodnuto v pracovní či jiné smlouvě se zaměstnavatelem, sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Otázku povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odstupné lze považovat za jednu z nejcitlivějších v současných podmínkách pracovního trhu. Zaměstnavatelé ve

¹⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.5.1998, sp. zn. 2 Cdo 1858/97.

¹⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.9.2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004.

¹⁶⁶ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003.

snaze snížit mzdové náklady usilují o rozvázání pracovních poměrů bez toho, aby museli odstupné vyplácet a naproti tomu zaměstnanci, s ohledem na obavu s nalezením nové práce, se naopak snaží při skončení pracovního poměru získat odstupné v co největší výši.

7.2. Nárok zaměstnance na pracovní volno k hledání zaměstnání

Zaměstnanec má při rozvázání pracovního poměru výpovědí (nebo dohodou) právo na pracovní volno. Důvodem je dát zaměstnanci prostor k vyhledání nového zaměstnání. Podmínky a rozsah pracovního volna v tomto případě stanoví vládní nařízení č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a které navazuje na ustanovení § 199 ZP. V případě jiných důležitých osobních překážek v práci zaměstnance než jsou uvedeny v § 191 ZP, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu. Rozsah pracovního volna stanoví výše uvedené nařízení vlády a to nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu (v případě rozvázání pracovního poměru dohodou pouze fiktivní) odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pracovní volna lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Pokud je pracovní poměr rozvazován výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP, náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, která se poskytne ve výši průměrného výdělku. V ostatních případech je pracovní volno poskytováno zaměstnanci bez náhrady mzdy či platu.

Neposkytnutí náhrady mzdy či platu ve výši průměrného výdělku je považováno za přešůpek (u fyzické osoby) a správní delikt (u právnické osoby) na úseku náhrad dle § 14 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za což hrozí uložení pokuty až do výše 200 000,- Kč.

7.3. Povinnost projednat skončení pracovního poměru s odbory

Zaměstnavatelé, u nichž působí odborové organizace, jsou dle Zákoníku práce povinni projednat každou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru s odborovými orgány. Není přitom podstatné, zda zaměstnanec, s nímž má být pracovní poměr rozvázán, je či není členem odborů. V případě, že se jedná o člena orgánu odborové

organizace (např. výboru), vyžaduje se dokonce jakýsi vyšší stupeň součinnosti odborové organizace a to její předchozí souhlas¹⁶⁷.

Důvod této úpravy lze spatřovat ve skutečnosti, že jak výpověď, tak okamžité zrušení pracovního poměru jsou jednostranné úkony zaměstnavatele a mohou být učiněny bez ohledu na přání či vůli zaměstnance. Na rozdíl od dalších rozvazovacích způsobů (dohody, kde je vyžadována shodná vůle stran či zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kdy si jsou obě strany vědomy jakési podmíněnosti pracovního poměru) mají uvedené způsoby specifika (zejména důvody, kdy mohou být použity), která mohou být spojena s tvrdými dopady na zaměstnance. Projednání s odbory tu má tedy zajistit jakýsi přezkum záměru zaměstnavatele. Otázkou je však relevantnost takové úpravy, když stanovisko odborů není pro zaměstnavatele závazné, absence projednání či stanoviska nezpůsobuje neplatnost právního úkonu a navíc se jedná o dispozitivní ustanovení, od kterých se mohou účastníci odchýlit. Děje se tak zejména v rámci kolektivních smluv.

Zaměstnavatel musí odborové organizaci oznámit svůj záměr rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem a umožnit jí tím, aby se k jeho záměru vyjádřila. Zákoník práce nestanoví žádné zvláštní podmínky ani lhůty tohoto procesu. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odbory mohly na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odbory mohou před uskutečněním opatření požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnavatel musí dát odborové organizaci dostatečný časový prostor k tomu, aby se záměrem mohla zabývat a připravit vyjádření. Mezi doručením oznámení zaměstnavatele odborové organizaci a rozvázáním pracovního poměru by měla tedy být odborové organizaci poskytnuta přiměřená doba. Za přiměřenou lhůtu lze považovat 14 dní, aniž by se tím zaměstnavatel vystavoval riziku, že tuto povinnost nesplnil.

Způsob, jakým odborová organizace záměr zaměstnavatele projedná je její vnitřní záležitostí, přičemž tento postup není oprávněn přezkoumávat ani soud¹⁶⁸.

¹⁶⁷ Zákoník práce stanoví v případě členů odborové organizace přísnější režim pro rozvázání pracovního poměru v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení.

„Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborové organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není členem odborové organizace, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak (tj. může si zvolit jinou odborovou organizaci, ale může též odmítnout, aby za něj jakákoliv odborová organizace jednala)“¹⁶⁹.

Pokud zaměstnavatel svůj záměr s odborovou organizací neprojedná¹⁷⁰ či se odborová organizace k záměru zaměstnavatele vůbec nevyjádří, nezpůsobuje to neplatnost výpovědi či okamžitého zrušení. Stanovisko není ani pro zaměstnavatele závazné.

Důsledkem nesplnění povinnosti projednat tedy není neplatnost rozvazovacího úkonu zaměstnavatele a to ani tehdy, když zaměstnavatel pouze oznámil, že zaměstnanci dá výpověď, či s ním okamžitě zruší pracovní poměr, ale k projednání nedošlo. Zaměstnavateli však může být udělena pokuta za přestupek či správní delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance dle § 10 či 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů a to až do výše 200 000,- Kč.

7.4. Povinnost vydat zaměstnanci pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání

Další povinností, kterou zákoník práce ukládá zaměstnavateli v souvislosti se skončením pracovního poměru (bez rozdílu jakým způsobem či z vůle kterého účastníka pracovněprávního vztahu k tomu dochází), je povinnost vydat zaměstnanci dokumentaci související s ukončením působení zaměstnance u zaměstnavatele. Jedná se o potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) a na žádost zaměstnance i posudek o pracovní činnosti (neboli pracovní posudek).

¹⁶⁸ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94.

¹⁶⁹ Citováno z komentáře k § 61 ZP z ASPI.

¹⁷⁰ Srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. 5 Cdo 136/94.

7.4.1. Potvrzení o zaměstnání

Zákoník práce stanoví v § 313 odst. 1 náležitosti, které je zaměstnavatel povinen v potvrzení uvést. Toto ustanovení bylo novelizováno v souvislosti se zavedením nového výpovědního důvodu dle § 52 písm. h) ZP, tedy provázáním právní úpravy pracovního práva s problematikou pracovní neschopnosti zaměstnance. Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a ZP zvláště hrubým způsobem (porušení režimu práce neschopného zaměstnance), a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, nově zaměstnavatel uvádí na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.¹⁷¹ Potvrzení o zaměstnání vydává zaměstnavatel zaměstnanci při skončení jakýchkoliv základních pracovněprávních vztahů – ať už založených pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti.

7.4.2. Posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek)

Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Jakékoli jiné informace smí zaměstnavatel podávat pouze se souhlasem zaměstnance, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak¹⁷².

Pracovní posudek není, co se týká obsahu, nijak limitován. Zaměstnavatel v něm může kromě hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností uvést 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

¹⁷¹ Srov. § 313 odst. 2 ZP.

¹⁷² Srov. § 314 ZP.

práce s ostatními zaměstnanci apod.¹⁷³. Do pracovního posudku naopak nepatří údaje týkající se soukromého života zaměstnance.

Při sepisování pracovního posudku by se měl zaměstnavatel vyvarovat subjektivnímu hodnocení či vyjádření svého názoru (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností. Pracovní posudek by se měl omezit pouze na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí mít na paměti, že k jakýmkoliv svým tvrzením ponese důkazní břemeno. Měl by proto každé tvrzení podložit skutečnostmi, ze kterých je dovozuje. V případě, že by zaměstnavatel nebyl schopen svá tvrzení prokázat, rozhodl by soud o vypuštění takových skutečností z posudku¹⁷⁴.

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání.

Zajímavou skutečností je fakt, že zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci pracovní posudek na jeho žádost do 15 dnů, i když zaměstnanec o vydání posudku požádal až po skončení (rozvázání) pracovního poměru, pokud se ze strany zaměstnance nejedná o výkon práva v rozporu s dobrými mravy. Vyplývá to ze skutečnosti, že pracovněprávní vztahy nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru, nároky z nich lze uplatnit i po skončení pracovního poměru (kromě výjimek dle Zákoníku práce či jiných právních předpisů).

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat v prekluzivní lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.¹⁷⁵ Pokud jsou k pracovnímu posudku vypracovány jakékoliv dodatky, má zaměstnanec právo domáhat

¹⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004.

¹⁷⁴ POKORNÝ, M. *Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních: sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu*. Praha : SEVT, 1980. s. 438, s. 158-159.

¹⁷⁵ Srov. § 315 ZP.

se ve lhůtě tří měsíců od dne, kdy se o dodatku dověděl, u soudu úpravy jeho znění a to především v případě, že zaměstnavatel uvedl v dodatku nové skutečnosti¹⁷⁶.

„V řízení o úpravu pracovního posudku je soud vázán návrhem zaměstnance. V řízení se proto může zabývat pouze částí posudku, kterou zaměstnanec napadl a nemůže je nahrazovat něčím, co zaměstnanec nenavrhl.¹⁷⁷ Shledá-li soud návrh zaměstnance na opravu pracovního posudku důvodným, uloží zaměstnavateli, jak má být posudek upraven, tzn. určí mu přesně, jak má posudek znít v části, jejíž nesprávnost zaměstnanec namítá“¹⁷⁸.

Soudní cestou se zaměstnanec rovněž může dožadovat splnění povinnosti zaměstnavatele vydat mu jak potvrzení o zaměstnání, tak pracovní posudek. V případě, že zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, či vydá zaměstnanci nesprávný pracovní posudek, odpovídá za škodu, kterou tím zaměstnanci způsobí (např. nepřijmou-li zaměstnanec pro toto pochybení zaměstnavatele do nového zaměstnání).

7.5. Související ustanovení

7.5.1. Hromadné propouštění

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí či dohodou z organizačních důvodů s větším množstvím zaměstnanců upravuje Zákoník práce pro zaměstnavatele zvláštní postup. Je logické, že v případě, kdy zaměstnavatel ukončuje svou činnost, přemísťuje své působiště či omezuje významně výrobu (čímž se zaměstnanci pro něj stávají nadbytečnými), dotkne se takové opatření většího počtu zaměstnanců. Cílem právní úpravy je zmírnit na minimum negativní dopady tohoto rozhodnutí zaměstnavatele a pokusit se nalézt možná řešení pro co nejsnazší znovu zapojení propuštěných zaměstnanců do pracovního procesu. Do procesu je proto zapojen nejen zaměstnavatel, ale také odborové organizace, rady zaměstnanců a úřad práce. S hromadným propouštěním se lze častěji setkat především v období ekonomického poklesu.

¹⁷⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.6.1968, sp. zn. 6 Cz 25/68.

¹⁷⁷ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 17.11.1978, sp. zn. 13 Co 700/78.

¹⁷⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28.1.1969, sp. zn. 6 Cz 96/68.

Zákoník práce upravuje proces hromadného propouštění zaměstnanců relativně podrobně. Definuje jak pojem hromadného propouštění, tak povinnosti zaměstnavatele i roli jednotlivých aktérů zainteresovaných v procesu. Ustanovení Zákoníku práce týkající se hromadného propouštění mají kogentní povahu, lze se od ní tedy odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.¹⁷⁹

Hromadné propouštění je definováno jako skončení pracovního poměru výpovědí z podnětu zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců a ve stanoveném období.

Zaměstnavatel musí dodržovat pravidla hromadného propouštění v případě, pokud v období 30 kalendářních dnů ukončuje pracovní poměry zaměstnanců výpovědí z organizačních důvodů dle § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce, tedy z důvodů svého zrušení nebo přemístění nebo své části a nadbytečnosti. Na jiné způsoby rozvázání pracovního poměru (tj. okamžité zrušení, výpověď dle § 52 písm. d) až h) ZP, zrušení ve zkušební době nebo dohodu) se tato pravidla nevztahují.

Rozhodujícím časovým intervalem je tedy doba 30 kalendářních dnů. Pokud v tomto období zaměstnavatel rozváže pracovní poměr s níže uvedeným počtem zaměstnanců výpovědí z organizačních důvodů nebo ze stejných důvodů dohodou, jde o hromadné propouštění.

Zákoník práce stanoví v § 62 přesný počet zaměstnanců, jichž se musí opatření zaměstnavatele týkat. Musí se jednat o nejméně 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Zákoník práce tedy vychází z velikosti zaměstnavatele, resp. z celkového počtu zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává.

Hromadné propouštění je definováno v souladu se Směrnicí ES č. 75/129EEC, ve znění Směrnice ES č. 92/56EEC.

„Pokud zaměstnavatel ukončí pracovní poměry za stejných podmínek na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů pracovní poměr alespoň 5

¹⁷⁹ Srov. § 4b odst. 1 a § 363 Zákoníku práce.

zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období dohodou, rovněž z důvodu organizačních změn¹⁸⁰.

Jakmile jsou splněny podmínky hromadného propouštění a zaměstnavatel se rozhodne toto opatření uskutečnit, musí o svém záměru předem (tj. před podáním výpovědí) písemně informovat odborovou organizaci, radu zaměstnanců a krajskou pobočku Úřadu práce místně příslušnou dle svého místa činnosti.

V případě odborové organizace a rady zaměstnanců stanoví zákoník práce lhůtu, ve které je zaměstnavatel povinen je informovat. Zaměstnavatel tak musí učinit včas, nejpozději však 30 dnů před dáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům. Kromě sdělení svého záměru musí zaměstnavatel odbory a radu zaměstnanců informovat o:

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

Kromě informování je zaměstnavatel povinen zahájit s odbory a radou zaměstnanců jednání o možnostech zabránění hromadnému propouštění, popřípadě zmírnění jeho nepříznivých následků pro zaměstnance. *„Předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných*

¹⁸⁰ § 62 odst. 1 věta druhá ZP BĚLINA M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 640. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 236.

pracovištích zaměstnavatele. ¹⁸¹

Dalším subjektem, který je v procesu hromadného propouštění zainteresován, je příslušný úřad práce jako zástupce státu. Zaměstnavatel je povinen informovat příslušný úřad práce o svém rozhodnutí o hromadném propouštění, o skutečnostech v rozsahu jako odborovou organizaci a radu zaměstnanců (viz výše) a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců a o výsledcích těchto jednání. Zpráva musí být písemná, musí být doručena prokazatelným způsobem (například doručenkou, potvrzením podatelny úřadu práce apod.) a musí obsahovat celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. V případě, že bylo na zaměstnavatele vydáno rozhodnutí o úpadku, je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.

Jedno vyhotovení této zprávy doručuje zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců, které se mohou ke zprávě vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce.

Den doručení zprávy úřadu práce je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnancům, jichž se opatření týká. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení této zprávy příslušnému úřadu práce, ledaže by zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Seznámení zaměstnance se dnem doručení zprávy má za cíl informovat zaměstnance o tomto záměru zaměstnavatele a pravděpodobném termínu jeho uskutečnění. Tato skutečnost je výrazem ochrany hromadně propouštěných zaměstnanců. Jestliže zaměstnavatel doručí oznámení úřadu práce později, prodlužuje se tím výpovědní doba propouštěných zaměstnanců.

Porušení výše uvedených povinností zaměstnavatele včas informovat a projednat hromadné propouštění s odborovým orgánem a radou zaměstnanců a informovat úřad práce nezpůsobuje neplatnost výpovědí a dohod. Nesplnění povinnosti doručit písemnou zprávu příslušnému úřadu práce má však za následek prodloužení trvání pracovního poměru zaměstnance, jemuž byla dána výpověď (u rozvázání pracovního

¹⁸¹ § 62 odst. 3 ZP

poměru na základě dohody k prodloužení nedochází).

V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit výše uvedené povinnosti vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

Procedura hromadného propouštění nenahrazuje stanovené povinnosti zaměstnavatele pro rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí s jednotlivými zaměstnanci.

Závěr

Vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli byly (jak bylo ostatně předestřeno již v úvodu této práce) v minulých letech poznamenány probíhající ekonomickou stagnací, která se, pevně věřím, nezvrhne v krizi. Některé společnosti za sebou mají již řadu fází postupných hospodářských opatření směřujících k optimalizaci využití nejen lidských zdrojů a celkovému snížení nákladů. Tato skutečnost se promítla do mezilidských vztahů nejen na pracovišti, ale i do celkové atmosféry na trhu práce. Zaměstnavatelé tlačeni faktickou situací svých firem volají po snížení míry ochrany zaměstnanců dle ZP a souvisejících předpisů a kladou tedy zcela přirozeně akcent na flexibilitu trhu práce. Zaměstnanci, pro které je v současné situaci obtížné a pro některé zcela nemožné najít jiné uplatnění na trhu práce, z pochopitelných a v řadě případů oprávněných důvodů volají po opačném řešení a důrazně požadují posílení prvku jistoty.

Možnosti skončení pracovního poměru, vztah mezi prvkem jistoty a flexibility, byly vždy otázkami sociálního smíru a sociálního dialogu vedeného mezi širokými společenskými vrstvami a jednou z prioritních politických otázek. Tolikrát zmiňovaný systém flexijistoty realizovaný dle dánského modelu umožňuje ve své ideální podobě rozvolnění limitací ukončení pracovního poměru zejména ze strany zaměstnavatele (čímž může příslušný stát učinit velmi žádoucím pro nové investory a pro přesuny velkých zaměstnavatelů ze zahraniční) a zároveň skrze štědré sociální dávky a podporu dalšího vzdělávání a rekvalifikace pracovníků umožňuje relativně důstojnou a optimistickou existenci propuštěných zaměstnanců. Nicméně je nutné si uvědomit, že za současné ekonomické situace České republiky a s ohledem na plánované a průběžně realizované vládní reformy a opatření se jedná o systém nerealizovatelný, neboť Česká republika nemá prostředky na navýšení ochrany zaměstnanců a je zde také jiná mentalita občanů a to se netýká pouze zneužívání dávek, ale také vztahu určité férovosti a korektního jednání. Jednoduše řečeno naše ekonomika a společnost si za současné ekonomicko-společenské situace na hranici křehké finanční stability nemůže dovolit realizovat navýšení ochrany zaměstnance v oblasti pracovněprávní či v oblasti sociálního zabezpečení.

Osobně se domnívám, že zejména vzhledem k Novele se Zákoník práce a potažmo celé naše pracovní právo vydalo správnou cestou. Z výše uvedeného plyne, že se český zákonodárce odhodlal dát přiměřený důraz na princip nejen flexibility, ale zejména rovnosti v pracovněprávních vztazích a přitom se mu podařilo zachovat vysoké hmotněprávní standardy ochrany zaměstnanců. Stěžejní je také posílení loajality vůči služebně starším zaměstnancům a odmítnutí principu všem stejně. Za velmi pozitivní také považuji ochranu těhotných zaměstnankyň či zaměstnankyň na mateřské dovolené či zaměstnankyň/zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou.

Další posílení flexibility v rámci pracovněprávních vztahů by mohlo zaměstnavatele „lákat“ k volbě někdy nejsnadnější (a dle mého názoru ani z dlouhodobého pohledu zaměstnavatele ne vždy nejlepší) cesty, tedy k nadužívání institutu skončení pracovního poměru, což by mohlo v důsledku přímo ohrozit sociální smír v rámci naší společnosti. Obě strany by k pracovnímu poměru měly přistupovat odpovědně, vzájemně se ctít a respektovat a tudíž si zaměstnance před nástupem prověřit a také k jeho propouštění přistupovat s tím, že to nese určité náklady, které, pakliže by nebyly dány, povedou v řadě případů ke zvůli. Rigidnost právní úpravy by pak mohla např. paradoxně vést k řetězení pracovních poměrů mezi různými spolupracujícími společnostmi, jak lze pozorovat ve francouzském či britském případě, což by naopak podstatně snížilo současnou úroveň ochrany zaměstnance. Již nyní je outsourcing zaměstnanců, tj. najímání zaměstnanců přes agentury práce či přes speciálně zřízené společnosti na vzestupu.

Je však nutné konstatovat, že výpověď, či jiná forma jednostranného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je v některých případech jediný způsob, jak stabilizovat společenské a výkonnostní vztahy na pracovišti a v rámci soutěže firem na trhu. Z hlediska hmotněprávního se tedy vykonal značný kus práce.

De lege ferenda vidím deficit českého právního řádu v možnosti domáhat se práva v případě nezákonného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V našich realitách malých a středních zaměstnavatelů povětšinou neexistují účelně fungující odborové organizace, které mají tradici spíše v případě velkých průmyslových tradičních zaměstnavatelů a bývalý zaměstnanec si tak často musí „pomoci sám“ a nemá možnost zajistit si ochranu.

Jako jeden z možných kroků vidím jako nezbytné zajistit pro zaměstnance možnost rychlého, levného a účelného systému nápravy porušení pracovního práva ze strany zaměstnavatele, ale i opačně. Jedná se zejména o otázku vymahatelnosti práva, která je v praxi velmi tristní. Přitom pracovní spor je situace, kterou snad každý občan musel ve svém životě řešit, a mělo by být naším celospolečenským zájmem ji řešit rychle a korektně. Je to služba, kterou by měl stát občanům a dalším subjektům efektivně poskytovat.

Rychlost je v případě žaloby o neplatnost výpovědi či ukončení pracovního poměru esenciální. Nutnost a podmínky včasného podání žaloby o neplatnost výpovědi zcela správně reguluje ust. § 72 ZP. Tímto ovšem pro zaměstnance a často i pro zaměstnavatele pouze začíná psychicky a ekonomicky náročný soudní spor, který se dle mých zkušeností pravidelně táhne roky do pravomocného ukončení věci. Tento fakt považuji za zcela zbytečný. Řešení vidím ve stanovení pro soud závazných lhůt pro postup v řízení, které by umožnily rychlé projednání celé věci v řádu několika málo měsíců. Zkrácení lhůt pro vyjádření, dostavení se svědků, okamžitého vyslechnutí a nutnosti vydat rozsudek ve lhůtě by byl naprosto adekvátní. Upřímně, pracovněprávní spory nejsou složitou agendou, kterou je zapotřebí řešit léta a čím rychleji se projednají, tím snadněji se věc soudci rozhoduje.

Vzhledem k často neutěšené sociální situaci propuštěných zaměstnanců považují taktéž za nutné v co největší míře snížit náklady na případné soudní řízení. Současnou možností osvobození od soudních poplatků a ustanovení advokáta ex offio v civilním řízení nepovažuji za dostatečné.

Vzhledem k hrozbě dalších finančních nákladů vzniknuvších v případě prohry ve sporu navrhuji limitovat náklady spojené s pracovněprávními spory a to jak paušálními částkami, tak snížením sazby DPH. Je mi známo, že v současné době byl vydán nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 25/12, kterým se ruší vyhláška Ministerstva spravedlnosti ze dne 18. prosince 2000 č. 484/2000 Sb., kterou se stanoví paušální sazby výše odměny za zastupování účastníka advokátem nebo notářem při rozhodování o náhradě nákladů v občanském soudním řízení a kterou se mění vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za

poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění pozdějších předpisů, ale věřím, že účelu může být dosaženo také úpravou advokátního tarifu.

Taktéž je nutné stanovit podmínky pro účelné a ekonomické vyřešení pracovněprávního sporu. Ty vidím zejména v přenesení důkazní povinnosti v řadě otázek (např. důvodu skončení pracovního poměru, předání výpovědi, neplnění pokynů zaměstnavatele zaměstnancem atd.) na zaměstnavatele, který by byl povinen důkazy spojené s pracovněprávní existencí zaměstnance a ukončením jeho pracovního poměru archivovat a v dané lhůtě soudu předložit.

S požadavkem na účelné (a taktéž rychlé) vedení řízení taktéž souvisí možnost zřízení specializovaných pracovněprávních senátů příslušných soudů, které tak zajistí stabilní, předvídatelné a účelné rozhodování pracovněprávních sporů.

Tyto výše naznačené úvahy pak směřují k optimalizaci současných možností skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s ohledem na zaměstnance. Bez potřeby výrazných finančních nákladů ze strany státu dojde na základě těchto několika kroků k posílení principu jistoty, odpovědnosti zaměstnance i zaměstnavatele a posílení důvěry ve stát, který nám má garantovat hodnoty dané Ústavou a Listinou základních práv a svobod. Za těchto podmínek by nebylo nutné dále oslabovat ochranu zaměstnanců, na kterou tlačí zaměstnavatelé a vnější ekonomické podmínky.

Summary of the thesis „Termination of the employment relationship by the employer“

This thesis is focused on termination reasons of the employment relationship by the employer. The author describes various termination options as statutory presumed by the Act 262/2006 Coll., the Czech labour code, as amended. The thesis commences with a notice provided by employer to employee according to the section 52 of the Czech labour code and related aspects applicable with respect to termination of employment relationship. The thesis includes description of employment relationship termination based on agreement stipulated between the employer and the employee, immediate termination of the employment contract and the termination of employment relationship in the trial period according to the legal act mentioned above. Although it may seem that termination by agreement should not be included in this thesis given the scope of this thesis, it is a matter of fact that the process is often initiated by the employer.

Furthermore, this thesis analyses the impact of the foregoing economical slow down on the labor market and changes of the legal system reflecting contemporary economical issues in connection with termination options. The author tends to conclusion that solution lies in balancing the flexicurity system. The main goal of new legislation is to provide a needed flexibility in order to attract new employers and to provide a sufficient amount of security for the employees as well. However, the author is well aware of practical impacts of uncontrolled liberalization of labour regulations and considers limitations by relevant regulation as necessary. Free market cannot be used as a principle in labour relations and employees should be protected as the weaker party (not only from economic point of view).

The fiscal situation of the Czech Republic does not allow rendering the flexicurity system in the Danish way, but the author sees a solution in improvement of the access to courts for the terminated employees. This improvement shall include speeding up the court decision process (possibly within a fixed term), decrease of legal costs including lowering the level of taxation of legal services connected with labour law cases, training fully specialized judges and transferring the burden of proof to the employer.

Použité zdroje

Použité zdroje jsou členěny podle jejich významu. Nejdříve je uvedena judikatura, poté monografie, články a internetové zdroje, které nelze považovat za prameny práva, nicméně moderní právní věda by je měla brát v potaz.

Použitá judikatura

Ústavní soud

- Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08;
- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06;
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1999, sp. zn. II.ÚS 324/99;
- Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 8.4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98;

Nejvyšší soud

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, spis. zn. 21 Cdo 1779/2010;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2010, sp. zn. 31 Cdo 3620/2010;
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.9.2009, sp. zn. 21 Cdo 4573/2008;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.4.2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.6.2008, spis. zn. 21 Cdo 2869/2007;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.9.2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004;

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1905/2004;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.3.2004, sp. zn. 33 Odo 17/2002;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1807/2003;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.10.2003 sp. zn. 33 Odo 712/2003;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 2144/2000;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.3.2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 2. 2001, sp. zn. 22 Cdo 752/99;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.4.1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/98;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.1998, sp. zn. 21 Cdo 29/98;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 1998, sp. zn. 3 Cdon 1522/96

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.8.1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.5.1998, sp. zn. 2 Cdon 1858/97;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.9.1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.6.1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.10.1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92;
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 30.10.1984, sp. zn. 7 Cz 28/84;
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 12. 1982, sp. zn. 6 Cz 35/81;
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 8. 1981 sp. zn. 5 Cz 17/81;
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21.11.1980, sp. zn. 6 Cz 36/80;
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 16.12.1976, sp. zn. 5 Cz 52/76;
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 26.3.1976, sp. zn. 5 Cz 19/76;
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.2.1973, sp. zn. 3 Cz 25/72;
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 22.12.1972, sp. zn. 5 Cz 37/72;
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29.5.1970, sp. zn. 3 Cz 4/70;

- Rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28.1.1969, sp. zn. 6 Cz 96/68;
- Rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29.6.1968, sp. zn. 6 Cz 25/68;
- Rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 22.2.1968, sp. zn. 6 Cz 215/67;
- Rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30.11.1967, sp. zn. 6 Cz 193/ 67;

Ostatní

- Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 15.5.1997, sp. zn. 16 Co 176/97;
- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.1.1996, sp. zn. 16 Co 398/95;
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94;
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94;
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94;
- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12.4.1995, sp. zn. 16 Co 44/95;
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. 5 Cdo 136/94;
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/94;
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 2.11.1993, sp. zn. 6 Cdo 28/92;
- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 17.11.1978, sp. zn. 13 Co 700/78;
- Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3.1.1967, sp. zn. 7 Co 612/66;

Monografie

- BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovní právo 21. Storočia, Sborník z mezinárodního vědeckého symposia konaného v Trnave 2008*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 222 s. ISBN 978-80-7380-025-3.

- BERCUSSON, B. *European Labor Law*. 2. vydání. Cambridge: Cambridge University Press, 2009. ISBN-13: 978-0521613507.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 649 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2.
- DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. I. Skončení pracovního poměru. II. Nároky z neplatnosti rozvázání pracovního poměru*. Praha: ASPI Publishing, 2002. 115 s. ISBN 80-86395-48-0,
- ERÉNYI, T. a kol. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: Key Publishing, 2009. s. 144. ISBN 978-80-7418-147-4.
- HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9.
- JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2009*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-491-0.
- JAKUBKA, J. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, spol. s r.o., 2000. 119 s. ISBN 80-7169-983-7.
- PICHRT, J. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednávání*. Praha: C. H. Beck, 2010. 217 s. ISBN 978-80-7400-316-5.
- TOMEČKOVÁ, I. *Pracovní poměr – vznik, změny, skončení*. Brno: CP Books, a.s., 2005. 282 s. ISBN 80-2510637-3.
- VOŘÍŠEK, V a kol. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: EUROUNION Praha, s.r.o., 2008. 313 s. ISBN 978-80-7317-068-4.
- VYSOKAJOVÁ M. a kol. *Zákoník práce – Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwert, 2013, s. 800, ISBN 978-80-7478-033-2

Články

- BĚLINA, M. Splňuje nový zákoník legitimní očekávání? In *Právní rozhledy*. 2007, roč. 15, č. 2, str. 43 – 50.
- BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. In *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 1.
- BĚLINA, M. Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In *Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, No 323*. Brno: MU, 2007.
- BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. In *Právní rozhledy*. 2005, roč. 13, č. 11.
- GALVAS, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In *Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, No 323*. Brno: MU, 2007.
- KOSTEČKA, J. Kolektivní smlouva jako autonomní právtvorná lex contractus a některé teoretické otázky s tím spojené (několik úvah o autonomní tvorbě pracovního práva). In *Právník*. 1996, roč. 135, č. 10 -11.
- DRÁPAL, L. Z nové judikatury ve věcech pracovněprávních. In *Soudní rozhledy*. 1998, roč. 4, č. 8.
- DAVID, L. Poznámka k mezím dokazování o porušení pracovní kázně v pracovních sporech. In *Právní rozhledy*. 1999, roč. 7, č. 1.
- BĚLINA, M. Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce. In *Právní fórum*. 2007, roč. 4, č. 1.
- JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. In *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č.6.

Internetové zdroje

- KINCELOVÁ, Š. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jako výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru.

Epravo.cz [online, cit. 1. 6. 2013] Dostupný z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-ze-strany-zamestnavatele-jako-vyjimecny-zpusob-rozvazani-pracovniho-pomeru-21472.html>>

- FETTER, R. W. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost. *Právní rádce* [online, cit. 1. 6. 2013]. Dostupné z WWW: <www.pravniradce.ihned.cz/c1-44431520-rozvazani-pracovniho-pomeru-pro-nadbytecnost>
- Příručka pro personální a platovou agendu, Skončení pracovního poměru. *MPSV* [online, cit. 1. 6. 2013] Dostupné z WWW: <www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB019>
- JOUZA, L. Dohoda o skončení pracovního poměru. *Epravo.cz* [online, cit. 1. 6. 2013]. Dostupné z WWW: <www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-skonceni-pracovniho-pomeru-35131.html>
- Stanovisko MZ a MPSV k zajištění pracovnělékařských služeb v souladu s přechodným ustanovením § 98 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. *MPSV* [online, cit. 1. 6. 2013]. Dostupné z WWW: <www.mpsv.cz/cs/12706>
- DANDOVÁ, E. Nová právní úprava pracovnělékařské péče. *Personalista* [online, cit. 1. 6. 2013]. Dostupné z WWW: <www.personalista.info/clanek/nova-pravni-uprava-pracovnelekrske-pece>
- FETTER, R. W. Dohoda o rozvázání pracovního poměru nově od 1. ledna 2012. *Právní rádce* [online, cit. 1. 6. 2013] Dostupné z WWW: <pravniradce.ihned.cz/c1-53786230-dohoda-o-rozvazani-pracovniho-pomeru-nove-od-1-ledna-2012>

Klíčová slova

- Flexibilita, pracovní poměr, skončení.

Keywords

- Flexicurity, employment relationship, termination.