

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ

TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP BY NOTICE

Zpracovala: Mgr. Zuzana Kynšetrová

Listopad 2013

PROHLÁŠENÍ

„Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.“

V Praze dne 22.listopadu 2013

Mgr. Zuzana Kynštetřová

Abstrakt

Rigorózní práce analyzuje skončení pracovního poměru výpovědí, a to jak z pohledu formálních náležitostí platného právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru zejména výpovědí, tak z pohledu soudní praxe při rozhodování pracovněprávních sporů, zejména sporů o určení neplatnosti skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Práce je zpracována dle platných právních norem České republiky, práva Evropské unie a mezinárodních úmluv týkajících se výpovědi z pracovního poměru.

Abstract

The thesis analyzes the employment termination by notice, both in terms of the formal requirements of a valid legal act leading to the termination of employment in particular by notice, and in terms of judicial practice in deciding labor disputes, particularly disputes concerning the invalidity of termination of employment terminated by the employer's notice. The thesis is written according to applicable laws of the Czech Republic, EU law and international conventions relating to the issue of termination of employment.

Obsah

| | |
|---|----|
| Seznam použitých zkratk | 1 |
| Úvod | 2 |
| 1. Definice základních pojmů | 4 |
| 1.1. Prameny pracovního práva | 4 |
| 1.2. Pracovněprávní vztah | 8 |
| 1.3. Dělení pracovněprávních vztahů | 12 |
| 1.4. Základní zásady pracovněprávních vztahů | 13 |
| 1.5. Vznik, změna nebo zánik pracovněprávního vztahu | 14 |
| 1.6. Právní úkon, náležitosti platného právního úkonu | 18 |
| 1.7. Neplatný právní úkon, neplatnost absolutní a relativní | 24 |
| 1.8. Odstoupení od právního úkonu, odporovatelnost právnímu úkonu | 28 |
| 1.9. Důsledky neplatnosti právního úkonu | 30 |
| 2. Stručný vývoj úpravy pracovního práva | 32 |
| 2.1. Vývoj úpravy pracovního práva od 18.století do roku 1948 | 32 |
| 2.2. Vývoj pracovního práva po roce 1945 do roku 1989 | 33 |
| 2.3. Vývoj pracovního práva od roku 1989 do současnosti | 34 |
| 2.4. Podstatné změny zákoníku práce novelou účinnou k 1. 1. 2012 | 37 |
| 3. Právní úkony účastníků směřující ke skončení pracovního poměru | 40 |
| 3.1. Úprava skončení pracovního poměru v zákoníku práce | 40 |
| 3.2. Způsoby skončení pracovního poměru | 44 |
| 3.3. Právní úkony vedoucí ke skončení pracovního poměru | 45 |
| 3.4. Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru | 49 |
| 3.5. Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru a skončení pracovního poměru z úředního rozhodnutí | 50 |
| 3.6. Odstoupení od pracovní smlouvy | 51 |
| 3.7. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru | 52 |
| 3.8. Nároky zaměstnance při skončení pracovního poměru, nároky zaměstnance při neplatném skončení pracovního poměru | 52 |
| 4. Skončení pracovního poměru výpovědí | 59 |
| 4.1. Definice výpovědi, základní náležitosti | 59 |
| 4.2. Rozdíly mezi výpovědí danou zaměstnancem a zaměstnavatelem | 64 |

| | |
|---|-----|
| 4.3. Výpovědní důvody | 67 |
| 4.4 Organizační výpovědní důvody | 68 |
| 4.5. Výpovědní důvody zdravotní | 76 |
| 4.6. Ostatní výpovědní důvody | 79 |
| 4.7. Ochranná doba | 84 |
| 4.8. Odvolání výpovědi | 86 |
| 5. Pracovněprávní spory a jejich řešení | 87 |
| 5.1. Definice pracovněprávních sporů | 87 |
| 5.2. Individuální pracovněprávní spory, předcházení pracovněprávním sporům | 89 |
| 5.3. Projednání pracovněprávních sporů soudy | 90 |
| 5.4. Procesní postavení cizinců v pracovněprávních sporech | 92 |
| 5.5. Prokazování právních skutečností v pracovněprávních sporech, vedení a průběh sporu | 95 |
| Závěr | 113 |
| Resume | 116 |
| Seznam použitých zdrojů | 118 |
| Klíčová slova | 121 |

Seznam použitých zkratek

| | |
|-------|--|
| BOZP | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci |
| EC | Evropská komise (European Commission) |
| EHS | Evropské hospodářské společenství (European Economic Community) |
| ES | Evropské společenství |
| EU | Evropská unie |
| FMPSV | Federální ministerstvo práce a sociálních věcí |
| KS | Krajský soud |
| MPSP | zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění pozdějších předpisů |
| NS | Nejvyšší soud ČR |
| ObčZ | zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů |
| OSŘ | zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů |
| SDEU | Soudní dvůr Evropské unie |
| SFEU | Smlouva o fungování Evropské unie |
| ÚS | Ústavní soud ČR |
| ZPr | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů |

Úvod

Tématem mé rigorozní práce je skončení pracovního poměru výpovědí. Toto téma jsem zvolila z důvodu, že se jedná o téma aktuální, neboť se úzce dotýká nejen sociální sféry zaměstnance, kdy skončením pracovního poměru dochází k zániku pracovněprávního vztahu se všemi důsledky s tím spojenými, ale i ekonomického postavení zaměstnavatele, které může výpověď zaměstnance za určité situace, například při větším počtu výpovědí v určitém období, rovněž výrazně ovlivnit.

Pracovní poměr je individuálním a základním pracovněprávním vztahem, který vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. Vzhledem k tomu, že existence pracovního poměru, tedy nejtýpickejšího pracovněprávního vztahu, a jeho skončení výrazně ovlivňuje majetkové a sociální poměry zaměstnance, který je v tomto vztahu ekonomicky slabší, věnuje zákonná úprava pracovnímu poměru zvýšenou pozornost a zaměstnanci poskytuje ochranu i v otázce skončení pracovního poměru.

Na rozdíl od ochrany zaměstnance v pracovněprávním vztahu při skončení pracovního poměru zákoník práce neposkytuje žádnou ochranu zaměstnavateli, když umožňuje, aby zaměstnanec rozvázal pracovní poměr výpovědí bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu. Zákonodárce zde vychází z toho, že zaměstnavatel je oproti zaměstnanci výrazně ekonomicky silnějším subjektem, a právo zaměstnance skončit pracovní poměr výpovědí bez udání důvodu nelimituje i přesto, že je zřejmé, že výpověď zaměstnance může zaměstnavateli někdy způsobit citelné následky, zejména jde-li o zaměstnance, který řeší specifický pracovní úkol, nebo jde-li o větší počet výpovědí zaměstnanců v krátkém časovém sledu.

„Úprava skončení pracovního poměru je v pracovním právu úpravou stěžejní, stejně tak je klíčový její odraz v judikatuře.“¹ Proto zpracuji téma svojí práce nejen v rovině teoretické, ale i z pohledu soudní praxe, kdy zhodnotím poznatky, které jsem získala jako asistentka soudce. Pokusím se o podrobný právní rozbor institutu výpovědi z pracovního poměru, a to od obecných institutů pracovního práva až po krajní řešení konfliktů, tedy pracovněprávní spory, podrobněji pak zmíním zejména spory o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Tuto koncepci jsem zvolila z důvodu, že dle

¹ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1.vyd. Olomouc : ANAG, spol. s.r.o., 2012, s. 47.

mého názoru právě shrnutí obecné právní teorie v úvodní kapitole práce je nezbytné pro zpracování kapitoly o pracovněprávních sporech, neboť rozhodovací činnost soudů v těchto sporech spočívá v podřazení provedenými důkazy prokázáných právních skutečností hmotněprávní úpravě a v posouzení platnosti právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru. Při zpracování své práce budu vycházet z platné právní úpravy i poznatků z rozhodovací praxe obecných soudů a Ústavního soudu, přičemž vzhledem k tomu, že „koncepční“ novela radikálně nezasáhla do úpravy skončení pracovního poměru například ohledně definice jednotlivých výpovědních důvodů, budu čerpat i z dřívější judikatury, která je však i po poslední novele zákoníku práce aktuální. Téma práce bude posuzováno v režimu zákoníku práce v platném znění.

Moje rigorozní práce je členěna do úvodu, čtyř kapitol a závěrečného hodnocení. V úvodu stručně shrnu, proč jsem si vybrala právě zvolené téma a z čeho budu pro svoji práci čerpat.

V první kapitole budu definovat pracovněprávní vztah a jeho základní komponenty, podrobněji zmíním náležitosti právních úkonů a účinky právních úkonů na pracovněprávní vztahy, dále důsledky neplatnosti právních úkonů.

Ve druhé kapitole nastíním stručný vývoj pracovního práva v období od 18. století do současnosti, v závěru této kapitoly zmíním některé podstatné změny zákoníku práce „koncepční“ novelou, tedy zákonem č. 365/2011 Sb., a to zejména změny obecných ustanovení, změnami týkajícími se skončení pracovního poměru a institutů na ně navazujících se budu zabývat v dalších kapitolách.

Ve třetí kapitole shrnu v obecné rovině způsoby skončení pracovního poměru, v této kapitole se také budu zabývat problematikou se skončením pracovního poměru související, jako jsou nároky zaměstnance a povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru.

Ve čtvrté kapitole se budu podrobněji zabývat hlavním tématem mé práce, a to skončením pracovního poměru výpovědí, vzhledem k tomu, že ohledně úkonu výpovědi je s výjimkou nedodržení formálních náležitostí platného právního úkonu zákonem limitován pouze zaměstnavatel, zpracuji v této kapitole zejména problematiku výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem.

V páté kapitole se pokusím shrnout své poznatky asistentky soudce týkající se hlavních aspektů a úskalí pracovněprávních sporů z pohledu rozhodovací praxe obecných soudů i Ústavního soudu.

Závěr práce bude obsahovat můj osobní názor na řešenou problematiku a na podstatné změny, které ohledně tématu skončení pracovního poměru přinesla „koncepční“ novela zákoníku práce.

1. Definice základních pojmů

Jak jsem zmínila v úvodu, v první kapitole své práce bych nejprve chtěla teoreticky vymezit základní pojmy pracovního práva vážící se k tématu práce a zmínit prameny pracovního práva, určující zákonný rámec právní úpravy.

1.1. Prameny pracovního práva

„Pramen práva je pojem o vícero významech. V teorii práva se zpravidla rozlišují *prameny práva ve formálním smyslu (vnější forma právních norem)* a prameny práva v materiálním smyslu (zdroj obsahu těchto norem).“² V této subkapitole zmíním pouze prameny práva ve formálním smyslu, které jsou v ČR uznávány za formy pramenů práva.

Právní řád ČR, který patří ke kontinentálnímu typu právní kultury, je založen na právu psaném a je tvořen zákony a dalšími obecně závaznými právními předpisy, ratifikovanými a vyhlášenými mezinárodními smlouvami, k nimž dal souhlas Parlament ČR dle článku 10 Ústavy, a nálezy Ústavního soudu, kterými Ústavní soud zrušil určitý zákon, jiný právní předpis nebo jednotlivé ustanovení. Od 1. 5. 2004 platí v ČR také prameny evropského komunitárního práva na základě Smlouvy o přistoupení ČR k Evropské unii, od účinnosti Lisabonské smlouvy je unijní právo implementováno do zákoníku práce a dalších právních předpisů.

Nejvyšší právní sílu v českém právním řádu mají ústavní zákony. Všechny zákony musí být v souladu s nadřazenými ústavními zákony, prováděcí předpisy

² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 57.

pak musejí být v souladu s ústavními zákony a zákony. Ve vztahu k mezinárodním smlouvám dle článku 10 Ústavy platí, že stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Kolektivní smlouvy musí být v souladu s normami vyšší právní síly, což jsou především zákony. Odchylnka je možná pokud to zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možno odchýlit (viz § 4b/ zákoníku práce). Pro úpravu mzdových a ostatních práv zaměstnance, u nichž zákoník práce kogentně vymezuje jejich minimální nebo maximální rozsah, nemůže kolektivní smlouva překročit takové omezující ustanovení zákoníku práce.

Vztah mezi českým právem a unijním právem je vymezen základními zásadami odvozenými Soudním dvorem Evropských společenství, a to zásadou aplikační přednosti unijního práva před národním právem, podle níž v případě kolize ustanovení unijního a národního práva má vždy přednost právo evropské, zásadou bezprostředního přímého účinku unijního práva, tedy že primární a sekundární právo je přímo závazné ve vztahu k vnitrostátním subjektům, a zásadou nepřímého účinku. Uplatnění těchto zásad je limitováno zásadou subsidiarity, podle níž svěřená působnost může být vykonávána orgány EU pouze v rozsahu, který překračuje exekutivní možnosti států v oblasti zajištění sociální ochrany, avšak pouze v rozsahu působnosti svěřené jim členskými státy EU, zásada subsidiarity tedy přímo souvisí se zásadou proporcionality a přiměřenosti.

Nejvýznamnějším pramenem českého pracovního práva jsou ústavní zákony, tedy zákon č. 1/1993 Sb. - Ústava ČR, posledně novelizovaná ústavními zákony č. 512/2002 Sb. a č. 319/2009 Sb., a zákon č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod ve znění zákona č. 162/1998 Sb. Listina základních práv a svobod má pro pracovní právo význam jednak ohledně ustanovení týkajících se úpravy práv a svobod, určujících postavení účastníků pracovního procesu, a to zejména ve vztahu k posouzení a vyloučení případné diskriminace. Pro individuální pracovní právo má pak význam článek 9 a hlava čtvrtá, která se zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy. Zde je zakotveno například právo na svobodnou volbu povolání, právo na spravedlivou odměnu za práci atd.

Vlastní úprava pracovního práva je obsažena zejména v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb. Veřejnoprávní požadavky týkající se

bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci jsou stanoveny v zákoně č. 309/2006 Sb. Povahu obecně sankčního předpisu má zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů.

Pro oblast kolektivního práva má význam zákon o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, pro oblast zajišťování zaměstnanosti zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Státní technický dozor je upraven v zákoně č. 174/1968 Sb. o státním odborném dozoru nad bezpečností práce ve znění pozdějších předpisů.

Z prováděcích předpisů k zákoníku práce je významné nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci.

Vedle těchto uvedených základních pracovněprávních předpisů jsou pro pracovní právo významné některé další obecně závazné právní předpisy, zejména zákony, které upravují další právní vztahy účasti na výkonu závislé práce, to se týká například soudců nebo příslušníků bezpečnostních sborů.

Účinností nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., tedy dnem 14. 4. 2008, se v pracovním právu na základě zásady subsidiarity použije rovněž občanský zákoník, a to až na případy, kdy zákoník práce použití občanského zákoníku vylučuje. Ke vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce blíže v dalších kapitolách mé práce.

Specifickým rysem pracovního práva je i skutečnost, že vedle právních předpisů jsou pramenem práva i kolektivní smlouvy, které jsou pramenem pracovního práva i přesto, že se jedná o smlouvy soukromého práva. Pramenem práva je pouze normativní část kolektivní smlouvy, tedy část kolektivní smlouvy, jejíž ustanovení jsou obecné povahy a upravují celou skupinu právních vztahů neurčeného počtu a stejného druhu, nároky z normativní části kolektivní smlouvy vznikají jednotlivým zaměstnancům. Kolektivní smlouvy jsou smlouvy podnikové, uzavřené mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele, a kolektivní smlouvy vyššího stupně, uzavřené mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi, kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou uloženy na Ministerstvu práce a sociálních věcí, které uložení oznamuje ve Sbírce

zákonů. Kolektivní smlouvy podnikové mají nižší právní sílu a jsou neplatné v té části, která upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Za prameny pracovního práva mohou být považovány i vnitřní předpisy, tedy vnitropodnikové normativní akty, pokud zakládají mzdová, platová či ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích nebo rozvádějí ustanovení zákoníku práce, jedná se o vnitřní předpisy a pracovní řády. Vnitropodnikové normativní akty mají hybridní povahu, tedy povahu normativního aktu i právního úkonu, a na rozdíl od závazných právních předpisů jim nespovídá presumpce správnosti. Vnitřní právní předpis má nižší právní sílu než kolektivní smlouva, za splnění formálních předpokladů, tedy písemné formy a souladu s obecně závaznými právními předpisy, je závazný pro zaměstnavatele i pro všechny zaměstnance, nabývá účinnosti dnem, který je v něm uveden, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen. Takový vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům přístupný, zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení jeho platnosti, právo mzdové, platové nebo ostatní práva v pracovněprávních vztazích, která vznikla na základě vnitřního předpisu, zrušením tohoto předpisu nezaniká.

Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu, který se od ostatních vnitřních předpisů liší tím, že vybraní zaměstnavatelé mají podle § 306 zákoníku práce povinnost jej vydat, a to pro určité oblasti, jako například školství. Pracovní řád se vydává formou vyhlášky, tedy obecně závazného právního předpisu, smyslem pracovního řádu je bližší rozpracování povinností zaměstnanců, které jsou obecně zakotveny v zákoníku práce nebo zvláštních předpisech, v podmínkách konkrétního zaměstnavatele.

„Unijní právo je specifickou částí mezinárodního práva se stále silnějšími prvky federativními. Unijní právo je tvořeno dvěma úrovněmi. Je to jednak primární právo, které představují mezinárodní smlouvy, dále sekundární právo tvořené zejména nařízeními a směrnici.“³

Z primárního práva má na pracovní právo vliv především článek 45 a následující SFEU, který zakládá právo na uskutečnění svobodného pohybu pracovních sil, dále kompetenční ustanovení. Jak uvedeno v citované publikaci, unijní právo je možno

³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012 s. 63.

rozlišovat i z hlediska účinků unijního práva na právo české, a to na bezprostředně závazné prameny práva, kterými jsou smlouvy a nařízení, například nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. 10. 1968, a prameny práva, které musí být do národního práva implementovány prostřednictvím zákonů, jako například v případě směrnic a pramenů unijního práva.

Směrnice jsou hlavní metodou unijního zákonodárství a jsou nástrojem harmonizace pracovního práva, musí být do národního práva implementovány ve lhůtě, kterou směrnice stanoví. Pro členské státy EU jsou závazné ohledně cílů, kterých má být dosaženo. Pokud členský stát ve lhůtě směrnicí stanovené ustanovení do svého právního řádu neimplementuje, mohou se občané daného státu svého práva dovolat přímým odkazem na směrnici, za těchto podmínek může směrnice získat přímý účinek. Nejdůležitější směrnice, které byly přijaty, jsou směrnice Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006, která zavádí zásadu rovného zacházení a rovných příležitostí, prováděcí směrnice k této směrnici, a to ES 2000/43/ES a 2000/78/ES, dále směrnice Rady ES 91/533/EHS, směrnice 2002/14/ES a směrnice 2009/38/ES, další směrnice ještě zmiňují v kapitole třetí a páté.

Významné místo v pracovním právu mají i kvaziprecedenční rozhodování SDEU.

1.2. Pracovněprávní vztah

Vymezení pracovněprávních vztahů je zakotveno již v prvním paragrafu zákoníku práce. „Tento zákon:

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zpracovává příslušné předpisy Evropské unie,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a/,

- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.⁴

Pracovněprávní vztah má v rámci soukromoprávních vztahů velmi specifické postavení, neboť se jedná o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, v němž je zaměstnanec podřízen zaměstnavateli, tento vztah se realizuje konáním obou stran.

Pracovněprávní vztahy lze charakterizovat jako „právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, přičemž v tomto případě [i s ohledem na formulaci užitou v písm. b/ § 1 ZPr] měl zákonodárce na mysli zřejmě pouze tzv. *individuální pracovněprávní vztahy* (první ze tří tradičních oblastí dělení pracovněprávních vztahů) vznikající při výkonu závislé práce (proto použil formulaci „mezi zaměstnanci a zaměstnavateli“ bez zmínky o jejich „zástupcích“). Z právních vztahů kolektivní povahy pak pouze ty, které „souvisejí s výkonem závislé práce“ (druhá tradiční skupina – tzv. *kolektivní pracovněprávní vztahy*), přičemž se však zákonodárce blíže nezabýval vymezením těch právních vztahů, které sice považuje za „právní vztahy kolektivní povahy“, avšak nesouvisející s výkonem závislé práce (např. bližším vymezením jejich subjektů, resp. a contrario – bližším vymezením podmnožiny „právních vztahů kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce“), které sice zákoník práce „upravuje“, aniž by je však považoval za „vztahy pracovněprávní“.⁵

Z uvedeného tedy vyplývá, že pracovněprávní vztahy jsou v zákoníku práce vymezeny dosti nepřesně, když zákoník práce v § 1, písm. a/ a b/ označuje za pracovněprávní vztahy pouze individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy (tedy vztahy mezi zaměstnavateli – jejich svazy – a zástupci zaměstnanců) související s výkonem závislé práce.

Průlomově byla tato úprava s účinností od 1. 1. 2012 doplněna ingerencí zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, neboť zákoník práce v § 1, písm. e/ podřazuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu práce neschopného pojištěnce v době dočasné pracovní neschopnosti, která jsou upravena v zákoně o nemocenském pojištění, režimu zákoníku práce, který také stanoví sankce za porušení uvedených povinností.

⁴ § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.

⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 72.

Rozšíření § 1 zákoníku práce odstavcem e/ je v zákoníku práce konkretizováno ustanovením § 301a/, který přidává k povinnostem zaměstnance definovaným v § 301 povinnost zaměstnanců v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasně 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. Rozšíření § 1 a doplnění zákoníku práce o § 301a/ pak přímo souvisí s diskutabilním rozšířením výpovědních důvodů, kdy novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. navýšila stávající taxativní výčet výpovědních důvodů uvedených v § 52 o výpovědní důvod uvedený pod písm. h/, podle kterého zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost stanovenou v § 301a/ zákoníku práce.

Právní teorie definuje pracovněprávní vztahy tak, že „pracovněprávní vztahy jsou právní (právem upravené) vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti.“⁶

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, zaměstnavatelem může být osoba fyzická i právnická. Subjekt pracovněprávního vztahu musí mít vždy pracovněprávní subjektivitu, to je způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, a způsobilost vlastním jménem zakládat, měnit nebo rušit tyto pracovněprávní vztahy.

Objektem pracovněprávního vztahu, konkrétně pracovního poměru, je osobní výkon práce zaměstnance za mzdu. Pro pracovní poměr je typické, že práce v něm konaná je určena druhově. Z tohoto vymezení vyplývá, že zaměstnanec v pracovním poměru plní pokyny zaměstnavatele, vykonává práci ve vztahu podřízeném zaměstnavateli, vykonává tedy závislou práci.

Jak uvádí důvodová zpráva k novele zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb., definici závislé práce v zákoníku práce účinném do 31. 12. 2011 bylo vytýkáno, že neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Novela zákoníku práce účinná k 1. 1. 2012 nově upravuje závislou práci tak, že zvlášť vyjadřuje znaky závislé práce, a to v § 2, odst. 1, a podmínky jejího

⁶BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012 s. 75.

výkonu, a to v § 2, odst. 2. Podle zmíněné důvodové zprávy tato legální definice má zásadní význam pro interpretaci základních pracovněprávních vztahů, její povaha je nařizující.

Podle ustanovení § 2, odst. 1 zákoníku práce závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, a zaměstnanec ji vykonává osobně. Podle odstavce 2 téhož závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Podle ustanovení § 3 zákoníku práce závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními předpisy.

Základními pracovněprávními vztahy, ve kterých smí být vykonávána závislá práce, jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Novela zákoníku práce účinná k 1. 1. 2012 provedla zpřesnění § 3 tím, že stanovila, že výkon závislé práce může být pouze v základním pracovněprávním vztahu.

Obsahem základního pracovněprávního vztahu, konkrétně pracovního poměru, jsou vzájemná práva a povinnosti účastníků, definovaná zejména v § 38, odst. 1 zákoníku práce. Základní součástí pracovněprávního vztahu je závazek, který zahrnuje vzájemná práva a povinnosti, jež jsou pro všechny druhy pracovního poměru shodná a musí se vyskytovat v jakémkoliv pracovním poměru. Do pracovního závazku patří zejména povinnosti uvedené v § 38, tedy povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, umožnit zaměstnanci od sjednané doby výkon sjednané práce, povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu či plat za vykonanou práci a na to navazující právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli výplatu mzdy či platu za vykonanou práci, a povinnost zaměstnance konat osobně pro zaměstnavatele práci dle jeho pokynů a tomu odpovídající právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci osobní výkon sjednané práce, eventuelně jiné práce v zákonem stanovených případech.

S ohledem na povahu individuálních pracovněprávních vztahů a posuzování porušení povinností zaměstnance a zaměstnavatele ve vazbě na povinnosti uvedené v § 38, odst. 1 zákoníku práce jsou v § 191 až § 206 zákoníku práce definovány

překážky v práci na straně zaměstnance, a to překážky osobní, překážky z důvodu obecného zájmu a z důvodu výkonu branné povinnosti a školení, v ustanovení § 207 až § 210 překážky na straně zaměstnavatele, důležitá pro právní jistotu subjektů pracovněprávních vztahů, zejména zaměstnanců, je i úprava změn pracovního poměru v § 40 až § 47 zákoníku práce. Dosavadní úprava doznala novelou zákoníku práce účinnou k 1. 1. 2012 změn zejména přidáním § 43a/ upravujícího dočasné přidělení.

1.3. Dělení pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy lze z hlediska předmětu dělit na individuální a kolektivní. „Předmětem (objektem) individuálního pracovněprávního vztahu je konání závislé práce za odměnu zaměstnancem. Jedná se tedy zejména o vztahy, na jejichž základě (a v nichž) je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem, ale též o vztahy, které s výše uvedenými (tzv. základními individuálními pracovněprávními vztahy) souvisejí, jako jsou vztahy:

- které předcházejí (např. vytvářejí předpoklady pro jejich vznik – v oblasti veřejnoprávní se jedná o vztahy regulované právní úpravou zaměstnanosti; v oblasti soukromoprávní pak třeba o pracovněprávní vztahy mezi budoucím zaměstnavatelem a zaměstnancem před vznikem pracovního poměru),
- které existují paralelně s nimi (vytvářejí předpoklady pro jejich trvání např. tím, že je stabilizují či kontrolují (v oblasti veřejnoprávní se jedná např. o právní vztahy v oblasti úpravy zaměstnanosti a dále např. právní vztahy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci); v oblasti soukromoprávní např. některé právní vztahy v oblasti péče o zaměstnance,
- jejichž vznik je od základních individuálních pracovněprávních vztahů odvozen a je v některých případech na jejich existenci nezávislý a může je přetrvat (např. vztahy sankční v případě odpovědnosti za škodu).⁷

Individuální pracovněprávní vztahy lze dále třídit na základní pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy související se základními. Mezi základní pracovněprávní vztahy řadí zákoník práce pouze pracovní poměr a pracovněprávní

⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 75, 76.

vztahy zakládáné dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Závislá práce může být vykonávána podle § 3 zákoníku práce výlučně v některém z těchto základních pracovněprávních vztahů, není-li jinak upraveno zvláštními předpisy. Mezi základní pracovněprávní vztahy obsažené v zákoníku práce je možno řadit i jiné právní vztahy, na jejichž základě dochází k výkonu závislé práce, zejména pak služební poměry.

„Předmětem *kolektivního pracovněprávního vztahu*, pro který je typické, že jeho subjektem není individuální zaměstnanec [spolu se zaměstnavatelem (resp. svazem zaměstnavatelů), jsou jeho subjekty zastupitelské „orgány“ zaměstnanců – přičemž použití termínu orgány či subjekty je nutno považovat v některých druzích těchto vztahů za „ne zcela přesné“ (viz hlavu XXV., oddíl 6. až 8.)], je zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce (včetně mzdových).“⁸

Nejvýznamnějším vztahem kolektivního práva je kolektivní vyjednávání, které se odehrává na úrovni podniků mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací u něho působící.

1.4. Základní zásady pracovněprávních vztahů

Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou zakotveny v ustanovení § 1a/ zákoníku práce v platném znění, který je základní normou pro pracovní právo. Podle tohoto ustanovení se v pracovněprávních vztazích uplatňují zejména tyto základní zásady:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

„Základní zásady pracovněprávních vztahů zakotvené nyní v § 1a/ ZPr mají být základními interpretačními pravidly pro aplikaci ustanovení zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle stran pracovněprávních vztahů v mezích zásady „co není zakázáno je dovoleno“ a zároveň i pro použití občanského zákoníku v pracovněprávních

⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 76.

vztazích. Za nejvýznamnější z nich je možno považovat zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance. Pro pracovněprávní vztahy mají tyto zásady nikoli jen deklaratorní, ale normativní význam.⁹. Jak uvádí důvodová zpráva ke „koncepční“ novele zákoníku práce, výčet základních zásad pracovněprávních vztahů není taxativní.

Zásada „co není zakázáno je dovoleno“ představuje typický princip soukromého práva, který v pracovněprávních vztazích značně posiluje smluvní volnost a flexibilitu při zaměstnávání jako takovém. Účastníkům pracovněprávního vztahu je tedy platnou právní úpravou pracovněprávních vztahů umožněno takové jednání, které není právním předpisem zakázáno, případně z povahy ustanovení není zřejmé, že není možné se od něj odchýlit, tato zásada flexibility je limitována ustanovením § 4b/ zákoníku práce, které zakotvuje dispozitivní charakter pracovněprávních vztahů s omezením zejména v odstavci 3, podle kterého odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvíce přípustné, není –li v § 116, týkajícím se odměny za noční práci, § 118, odst. 1, týkajícím se mzdy za práci v sobotu a v neděli a § 122, odst. 2, týkajícím se ujednání o platu zaměstnanců 13 a vyšší třídy, stanoveno jinak. Z pohledu právní jistoty je důležité ustanovení § 4b, odst. 2, podle kterého je předepsána povinnost v případě odchylné úpravy provést úpravu pouze smlouvou, zákon zde však neukládá povinnost písemného smluvního ujednání, dále pak § 363, shrnující jednotlivá ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské komise do zákoníku práce.

1.5. Vznik, změna nebo zánik pracovněprávního vztahu

Pracovněprávní vztah má v rámci vztahů soukromoprávních velmi specifické postavení. Jedná se o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli, vztah se realizuje neustálým konáním obou stran.

„Pracovněprávní vztahy a práva a povinnosti (závazky) v pracovněprávních vztazích vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají na základě skutečností, s nimiž zákon (právní řád) takový právní následek spojuje, jestliže k nim došlo při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce mezi zaměstnanci

⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 45.

a zaměstnavateli. Pracovněprávní skutečnosti tedy představují všechny skutečnosti, z nich vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají jednak pracovněprávní vztahy jako takové, jednak jednotlivá práva a povinnosti (závazky) v pracovněprávních vztazích.¹⁰

Vznik pracovněprávních vztahů je podmíněn určitou právní skutečností. Pracovněprávní skutečnosti se podle toho, zda mají původ v jednání subjektů pracovněprávních vztahů, dělí na pracovněprávní skutečnosti subjektivní, u nichž se stanovené právní následky spojují s jednáním subjektů pracovněprávních vztahů, a objektivní, tzv. události, z nichž nastávají právní následky bez vlivu jednání subjektu pracovněprávního vztahu.

Subjektivní pracovněprávní skutečnosti se dělí na právní úkony, protiprávní úkony a další úkony.

Právní úkony jsou projevy vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které pracovněprávní předpisy s takovým projevem spojují, jsou-li v souladu s objektivním právem. „Pracovněprávní vztahy zakládající vztah, na jehož základě dochází k výkonu závislé práce (základní pracovněprávní vztahy), vznikají jen na základě právních úkonů, ostatní pracovněprávní vztahy mohou vznikat i v důsledku právních událostí.“¹¹

Podle ustanovení § 3 zákoníku práce závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Jak řečeno shora, pracovní poměr je nejtypičtější pracovněprávní vztah. Režim tohoto pracovněprávního vztahu se z velké části řídí výlučně pracovněprávními předpisy, výjimky lze však najít u tzv. smíšených pracovněprávních vztahů, kde vznik, změna nebo zánik, popřípadě obsah, se řídí vedle předpisů pracovního práva také jinými právními normami.

I když základním tématem mojí práce je skončení pracovního poměru výpovědí, pro zřejmou souvislost s tématem však stručně zmíním úpravu vzniku a změn pracovního poměru, neboť skončit pracovní poměr výpovědí lze pouze v případě, že pracovní poměr platně vznikl. K případným změnám pracovního poměru se pak váže důkazní povinnost v pracovněprávním sporu o neplatnost skončení pracovního poměru

¹⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 107.

¹¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 89.

ze strany zaměstnavatele z důvodu, že nebyly naplněny podmínky konkrétního výpovědního důvodu.

Zákoník práce rozlišuje dva způsoby vzniku pracovního poměru, a to na základě pracovní smlouvy a jmenováním, u obou platí zásada svobodného projevu vůle. V pracovněprávních vztazích, i když to zákoník práce výslovně neupravuje, lze sjednat v režimu § 50 a § 50b/ občanského zákoníku i smlouvu o smlouvě budoucí, podstatou této smlouvy je ujednání, že smluvní strany uzavřou do určité doby smlouvu a shodnou se na jejích podstatných náležitostech. Smlouva o smlouvě budoucí musí mít písemnou formu a pro případ, že by k dohodě předjednané smlouvou o smlouvě budoucí nedošlo, lze se v prekluzivní lhůtě jednoho roku od výzvy k uzavření smlouvy domáhat nahrazení projevu vůle s uzavřením smlouvy soudem, právní mocí rozhodnutí, kterým se nahradil projev vůle, se smlouva považuje za uzavřenou. Není-li to z objektivních důvodů možné, vzniká smluvním stranám nárok na náhradu škody z porušení předšmluvní povinnosti, v případných sporech o náhradu škody z tohoto titulu bývá často obtížné prokázat protiprávní jednání potencionální smluvní strany a příčinnou souvislost mezi protiprávním jednáním a vznikem škody. Uzavírání písemných smluv o smlouvě budoucí nebývá v praxi příliš časté již i s ohledem na to, že i bez smlouvy o smlouvě budoucí má strana, se kterou bylo vážně jednáno o uzavření pracovní smlouvy, pokud k uzavření smlouvy nakonec nedojde, za splnění zákoných předpokladů právo na náhradu škody z porušení předšmluvní povinnosti.

V praxi převládá vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy podle § 33, odst. 1 zákoníku práce, podstatné náležitosti pracovní smlouvy jsou upraveny v § 34 téhož. Pokud se smluvní strany nedohodnou na některé z podstatných náležitostí pracovní smlouvy zákonem stanovené, nemůže dojít k platnému uzavření pracovní smlouvy.

Jmenováním se zakládá pracovní poměr u omezeného okruhu vedoucích zaměstnanců, a to na základě zvláštního právního předpisu nebo v případech taxativně vymezených v § 33, odst. 3 zákoníku práce.

Ke změně pracovněprávního vztahu dochází zejména z důvodu změny druhu práce, změny výkonu práce, změny pracovních podmínek i z důvodu změny zaměstnavatele. „Změny pracovněprávního vztahu můžeme definovat jako změnu

některého prvku tohoto pracovněprávního vztahu, přičemž právní vztah nadále existuje.¹²

Změny pracovního poměru jsou upraveny v § 40 a následujících zákoníku práce, jedná se o převedení na jinou práci, pracovní cestu, přeložení a dočasné přidělení, změny pracovního poměru lze realizovat pouze za podmínek zákoníku práce.

Ke skončení pracovněprávního vztahu může dojít pouze zákonem stanoveným způsobem, a to dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením ve zkušební době. Způsoby skončení pracovního poměru jsou upraveny v § 49 a následujících zákoníku práce. Zvláštním způsobem skončení pracovního poměru je odstoupení od pracovní smlouvy, které včetně nároků při odstoupení od smlouvy podrobněji zmíním v kapitole třetí.

Krom právního úkonu a protiprávního úkonu další subjektivní právní skutečnosti jsou další úkony, jimiž se rozumí projevy vůle, které nesměřují ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností, avšak mají v pracovněprávních vztazích podle zákona právní následky, jedná se například o výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, která má přímou vazbu na naplnění výpovědního důvodu uvedeného v § 52, písm.f/ zákoníku práce. Platnost takovýchto dalších úkonů nelze napadnout, neboť nekonstituují žádný právní vztah.

Objektivní pracovněprávní skutečnosti se projevují zejména při vzniku závazků z odpovědnosti za škodu nebo z bezdůvodného obohacení, náhrada škody je obecně upravena v § 21 v případě neplatného právního úkonu, dále v § 248 až § 274 zákoníku práce, a to včetně prevenční povinnosti.

Skutečností v pracovněprávních vztazích je také uplynutí času. Na rozdíl od předchozí právní úpravy, kdy zákoník práce upravoval pouze lhůty, zavedla poslední velká novela zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb., účinná od 1. 1. 2012, lhůty, v nichž má být učiněn právní úkon, a doby, jejichž uplynutím dochází ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností subjektů základních pracovněprávních vztahů, důvodem této úpravy je to, že zmíněnou novelou se stanovila rozdílná pravidla pro počítání času.

Lhůty a doby mohou být stanoveny přímo zákonem, rozhodnutím soudu nebo jiného orgánu, smlouvou nebo platným vnitřním předpisem. Uplynutí doby je právní skutečností objektivní, neboť uplynutím času obsaženého v této době objektivně, tedy

¹² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 223.

bez projevu vůle, vznikají, mění se nebo zanikají pracovněprávní vztahy nebo práva a povinnosti z těchto vztahů. Naproti tomu lhůta, ve které má být učiněn určitý úkon, závisí na určitém subjektivním projevu vůle, například subjekt se může sám rozhodnout, zda podá návrh k soudu v zákonné lhůtě, o počítání lhůt se zmíním podrobněji v dalších kapitolách.

Pracovněprávní skutečnosti mají v pracovněprávních vztazích význam, pokud reálně existují, v pracovněprávních sporech musí být prokázány, povinnost prokázat určitou právní skutečnost v pracovněprávním sporu má ta ze stran základních pracovněprávních vztahů, o níž to stanoví zákon, blíže tuto problematiku rozeberu v kapitole týkající se pracovněprávních sporů.

1.6. Právní úkon, náležitosti platného právního úkonu

Předpokladem vzniku, změny nebo zániku základního pracovněprávního vztahu, na jehož základě dochází k výkonu závislé práce, je platný pracovněprávní úkon, který směřuje k zamýšleným účinkům.

Právní úkony jsou projevy vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které pracovněprávní předpisy s takovým projevem spojují, jsou-li v souladu s objektivním právem.

V zákoníku práce není vymezeno přímo, a nevyplývá to ani ze subsidiárního užití ustanovení občanského zákoníku, jaké má mít právní úkon náležitosti.

Lze dovodit, že náležitosti pracovněprávních úkonů jsou náležitosti základních pracovněprávních vztahů, tedy náležitosti subjektu pracovněprávního vztahu, náležitosti vůle, náležitosti projevu vůle a náležitosti předmětu.

Pracovněprávní úkon může učinit pouze strana základních pracovněprávních vztahů nebo jiný subjekt pracovněprávních vztahů, která má právní subjektivitu, to je způsobilost nabývat vlastními právními úkony práva a povinnosti, limitní hranicí je dovršení 15 roku věku, stranami pracovněprávních vztahů jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Učiní-li někdo pracovněprávní úkon, ač k tomu nemá způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, jde o neplatný právní úkon, stejně tak je neplatný právní úkon, který v pracovněprávních vztazích učinila jako zaměstnanec nebo zaměstnavatel fyzická osoba, která byla rozhodnutím soudu zbavena způsobilosti

k právním úkonům nebo v této způsobilosti omezena, za takovouto osobu může právní úkony činit pouze opatrovník. Neplatný je právní úkon i v případě, že jej učinila osoba, která nebyla způsobilosti k právním úkonům zbavena nebo v této způsobilosti omezena, avšak v rozhodné době konala v duševní poruše, která ji činila k takovému úkonu neschopnou. V případě soudního sporu o neplatnost právního úkonu není v případě osoby způsobilosti zbavené nebo omezené rozhodnutím soudu nutné zkoumat v jakém rozsahu měla duševní porucha nebo nadměrné požívání alkoholu nebo jiných návykových látek vliv na jednajícího. Oproti tomu v případě osoby konající v časově omezené duševní poruše bude věc důkazně složitější a bude spočívat ve znaleckém posouzení způsobilosti konající osoby k danému úkonu v daném okamžiku.

Vůle musí při pracovněprávním úkonu být svobodná a vážná, projev vůle musí být v souladu se zásadou právní jistoty srozumitelný a určitý, neboť předmětem pracovněprávního úkonu je zejména vznik, změna nebo zánik práv a povinností v pracovněprávních vztazích, které jednající svým projevem vůle sledoval a které pracovněprávní předpisy s takovým projevem spojují, důraz na srozumitelnost a určitost je kladen zejména z důvodu, že tyto pracovněprávní úkony přímo zasahují do osobní sféry zaměstnanců.

Posouzení vážnosti a zejména svobody vůle je zejména u pracovněprávních úkonů, kdy pracovník, i s ohledem na získání sociální jistoty uzavřením pracovního poměru, může být zaměstnavatelem manipulován tak, aby svým projevem vůle realizoval vůli zaměstnavatele, velmi důležité. Otázka svobody vůle bývá často řešena v pracovněprávních sporech, kdy prokázání popisovaného stavu, tedy manipulace, bývá velmi obtížné. Stejně tak bývá v praxi obtížné prokázat psychický nátlak na projev vůle jednajícího subjektu pracovněprávního vztahu, neboť o psychický nátlak se jedná pouze tehdy, hrozí-li osoba vykonávající psychický nátlak něčím, co není oprávněna učinit nebo něčím, co je sice oprávněna učinit, ale ne v konkrétních situacích. V žalobních tvrzeních ve sporech o určení neplatnosti skončení pracovního poměru bývá občas ze strany dotčených osob zaměňován psychický nátlak za pouhý strach, že pokud nebude jednat určitým způsobem, bude to mít pro tuto osobu negativní důsledky.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí 31 Cdo 3620/2010, rozhodovací praxe Nejvyššího soudu je ustálena v závěru, že uzavřel-li některý z účastníků smluvního vztahu smlouvu na základě psychického donucení, bylo jeho jednání

postiženo nedostatkem svobody vůle, ať již se tak stalo nedovoleným nátlakem ze strany druhého účastníka smluvního vztahu nebo třetí osoby. Předpokladem absolutní neplatnosti právního úkonu je bezprávnost výhrůžky. Výhrůžka může spočívat v tom, že je vyhrožováno něčím, co hrozící není oprávněn provést, případně co smí hrozící provést, ale nesmí tím hrozit někomu, aby ho přiměl k nějakému právnímu úkonu. Typickým příkladem je stav, kdy hrozící vyhrožuje tím, že oznámí trestný čin, který se ve skutečnosti nestal, pokud nebude učiněn konkrétní úkon. Není tedy třeba, aby cíl, který je sledován, byl sám o sobě protiprávní, neboť za protiprávní nelze považovat splnění obecné oznamovací povinnosti v případě zjištěného porušení zákona. Musí jít také o výhrůžku takového druhu a takové intenzity, aby podle okolností a povahy konkrétního případu u toho, vůči komu jí bylo použito, vzbudila důvodnou bázeň, výhrůžka musí být adresována vůči tomu, jehož právní úkon se vynucuje nebo osobám jemu blízkým. Pokud není v řízení prokázána důvodnost strachu, nelze tento pocit posoudit jako nedostatek svobody vůle při učinění právního úkonu.

Od psychického nátlaku nutno rozlišovat právní úkon učiněný v tísní. Aby mohlo být na právní úkon učiněný v tvrzené tísní nahlíženo jako na úkon neplatný, a to neplatný absolutně, musí být vzhledem k tomu, že tíseň sice ovlivní rozhodování subjektu právního úkonu, který je většinou v tísní z důvodů sociálních, ale při realizaci úkonu není bezprostředně ohrožen psychickým nebo fyzickým nátlakem, splněna ještě další podmínka, a to že úkon musí být učiněn za nápadně nevýhodných podmínek. Důkazní břemeno v případě pracovněprávního sporu nese žalobce.

Zajímavou otázkou je posouzení vážnosti vůle. Na rozdíl od situace, kdy jednatel učinil simulovaný právní úkon v podstatě v žertu a adresát tohoto úkonu žert z objektivních důvodů nepochopil, a kdy je takováto situace chráněna dobrou vírou a právní úkon má stejné právní následky jako úkon učiněný vážně, je simulovaný právní úkon pro nedostatek vážnosti vůle neplatný za stavu, kdy je učiněn se záměrem, aby zastřel jiný právní úkon. Důvodem pro disimulovaný právní úkon je nejčastěji snaha obcházet zákon a právní úkon je pak neplatný absolutně podle § 39 občanského zákoníku. Neplatnosti se nelze dovolávat z důvodu ochrany dobré víry proti tomu, kdo považoval právní úkon za nezastřený, za té situace může mít disimulovaný právní úkon účinky platného právního úkonu, avšak pouze v případě, že je právně dovolený, tedy

že neobchází zákon. Otázka posouzení vážnosti vůle bývá poměrně častým úskalím při prokazování neplatnosti právních úkonů v soudních sporech.

Od simulovaného právního úkonu nutno odlišit omyl ve vůli. Omyl ve vůli (vnitřní omyl) spočívá v tom, že jednatel má nedostatečnou představu o předpokládaném právním úkonu, ať již ohledně subjektů nebo ohledně jeho obsahu nebo objektu. Omyl ve vůli je v podstatě subjektivní záležitostí konajícího a nezpůsobuje nedostatek vážnosti vůle, právní význam má pouze v případě, že se týkal skutečností rozhodujících, bez nichž by nedošlo k právnímu úkonu, avšak pouze v případě, že druhý účastník omyl vyvolal a nebo o omylu věděl a konajícího na tento omyl neupozornil. I v tomto případě jsou soudní spory o neplatnost právního úkonu velmi složité, neboť většinou bývá obtížné prokázat povědomost druhé strany právního úkonu o omylu konajícího. Jak uvedl Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí 31 Cdo 3620/2010, pro posouzení otázky, zda smlouva, při jejímž uzavření jeden z účastníků úmyslně předstíral určitou vůli se záměrem, aby tím vyvolal u druhého účastníka omyl, nebo aby tím využil jeho omylu, je neplatná podle ustanovení § 37, odst. 1 nebo § 39 občanského zákoníku. Nejvyšší soud sjednotil již svým rozsudkem ze dne 18. 4. 2006 sp. zn. 21 Cdo 826/2005 právní praxi. Z tohoto rozhodnutí vycházela praxe až do roku 2009, pro posouzení podvodného jednání pak převzal Velký senát občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu argumentaci obsaženou v R 36/2008 s tím, že pro podvodné jednání je charakteristické, že klamavým předstíráním určité vůle jednatel úmyslně zastírá svoji skutečnou vůli spočívající v tom, aby se na úkor druhého účastníka smlouvy nebo třetí osoby nezákonně obohatil. Ve vztahu k pracovněprávnímu úkonu Velký senát občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu dovodil, že obohacení bude spočívat nejen v případném majetkovém benefitu, ale rovněž v získání výhody například při ukončení pracovního poměru, převedení na jinou práci nebo obdobně. Jak jednostranná simulace určité vůle, tak i skutečná vůle jednatelého současně musí zůstat při uzavření smlouvy před druhým účastníkem skryty, neboť jinak nemůže být účel smlouvy zpravidla dosažen. Skutečná vůle jednatelého tedy při jeho podvodném jednání představuje pohnutku ke smlouvě, popřípadě vnitřní výhradu, které zůstaly neprojeveny.

Dle ustálené judikatury na tom nic nemění ani to, že podvodně jednající účastník byl posléze uznán vinným ze spáchání trestného činu podvodu, neboť to samo o sobě neznamená, že jednání odsouzeného účastníka smlouvy v době uzavření smlouvy muselo být známo druhému účastníkovi a že při uzavření smlouvy nepředstavovalo jen účastníkem neprojevenou pohnutku případně vnitřní výhradu. Přijetí právního názoru, že podvodné jednání jednoho z účastníků smlouvy má bez dalšího za následek absolutní neplatnost tohoto právního úkonu, by popíralo zásadu „pacta sunt servanda“, neboť by ve svých důsledcích znamenalo, že druhý účastník nemá právo na plnění ze smlouvy, i kdyby smlouvu uzavřel vážně a sám ji plnil. Takovýto názor by byl i v rozporu s ustanovením § 3 občanského zákoníku, neboť požadavek na výkon práv v souladu s dobrými mravy současně vyžaduje, aby právní následky měla z důvodu právní jistoty jen taková vůle, která byla účastníkem smlouvy projevena, a aby proto účel smlouvy a její skutečný dopad do právních vztahů nebyl určován pohnutkou nebo vnitřní výhradou podvodně jednajícího účastníka, ale postojem druhého účastníka, tento druhý účastník naopak musí být chráněn právem a pouze na něm závisí, zda se dovolá relativní neplatnosti smlouvy podle § 49a/ a 40a/ občanského zákoníku.

Za omyl se nepovažuje právní výhrada, omyl v pohnutce má právní význam pouze v případě, že pohnutka byla zahrnuta do právního úkonu. Právní praxe rozeznává ještě omyl vnější, který je způsoben tím, že v průběhu přepravy vlivem prostředků k tomu použitých byl projev vůle pozměněn. Takovýto omyl se posuzuje stejně jako omyl vnitřní a má právní význam pouze pokud se týkal skutečností, které byly pro právní úkon rozhodující a bez nichž by nedošlo k právnímu úkonu v takové podobě, v jaké byl projeven, avšak pouze za předpokladu, že druhá strana omyl v projevu vůle vyvolala nebo jí byl alespoň znám a na tento omyl jednajícího neupozornila.

Zmíněná právní úprava je projevem snahy o garanci maximální právní jistoty účastníků smluvních vztahů a ochranu jejich dobré víry, v případě vnějšího omylu pozměněním obsahu právního úkonu po dobu jeho přepravy, které je chráněno dobrou vírou, zakládá případně nárok jednajícího na náhradu škody vůči subjektu, který obsah právního úkonu po dobu přepravy pozměnil, a to za podmínek § 415 a následujících občanského zákoníku.

Další podmínkou platnosti právního úkonu je srozumitelnost a určitost projevu vůle. Nesrozumitelnost právního úkonu nastává v případě, že ani s pomocí výkladových

pravidel v § 35, odst. 2 a 3 občanského zákoníku nelze objektivně dovodit, jaká vůle měla být vyjádřena a nelze odstranit pochybnosti o obsahu právního úkonu. Neurčitým je právní úkon, který je sice po jazykové stránce srozumitelný, není však ani za pomoci výkladu možno určit jeho obsah. Chyby v psaní a počtech nečiní právní úkon nesrozumitelným nebo neurčitým, je-li jeho zejména obsahový význam nepochybný, právní úkon za takového předpokladu je interpretován jako úkon od počátku bezchybný.

Nezbytným předpokladem platnosti právního úkonu je dodržení předepsané formy, pokud zákon tuto formu stanoví, a doručení úkonu adresátovi zákonem předepsaným způsobem.

Zatímco otázka náležitosti projevu vůle, jak již jsem zmínila shora, bývá častým důvodem tvrzené neplatnost právních úkonů v případě soudních sporů, náležitosti předmětu právního úkonu, stejně tak jako náležitosti subjektů právního úkonu, bývají v praxi v právních úkonech vymezeny v souladu se zákonem, neboť zákoník práce tyto upravuje konkrétní a srozumitelnou formou, ve vztahu k zaměstnavateli pak většinou, zejména v případě úkonu směřujícímu k zániku pracovněprávního vztahu, taxativně.

Předmětem právního úkonu je zejména vznik, změna nebo zánik práv a povinností v pracovněprávních vztazích, které jednající svým projevem sledoval a které pracovněprávní předpisy s takovýmto projevem spojují. Podmínkou předmětu pracovněprávního úkonu je, že musí být možný, a to po stránce fyzické i právní. Nemožnost předmětu pracovněprávního úkonu mohou způsobit pouze překážky objektivní, což jsou zejména přírodní zákonitosti, překážky subjektivní, zejména nepříznivá ekonomická situace účastníka pracovněprávních vztahů, nemožnost nezpůsobí. Pro posouzení platnosti právního úkonu je právně významná pouze počáteční nemožnost předmětu právního úkonu, následná nemožnost právního úkonu, tedy nemožnost vzniklá poté, co byl právní úkon učiněn, má za následek zánik pracovněprávního závazku.

Další podmínkou předmětu pracovněprávního úkonu je jeho dovolenost. Předmět pracovněprávního úkonu nesmí odporovat zákonu svým obsahem a účelem, nesmí zákon obcházet, nesmí se přičít dobrým mravům, tedy zejména obecně uznávaným názorům na vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo mezi jinými subjekty pracovněprávních vztahů, které určují obsah právních úkonů tak,

aby odpovídal základním zásadám mravnosti a tedy vyjadřoval princip souladu pracovněprávních předpisů s celospolečenským mravním řádem. Je-li zákonem předepsán souhlas příslušného orgánu, musí být tento souhlas udělen, nedovolenost předmětu právního úkonu nastává v případě, že souhlas není udělen, nikoliv za stavu, kdy právní úkon nebyl s příslušným orgánem projednán. (§ 19, písm.g/ zákoníku práce) Dovolenost předmětu právního úkonu rovněž předpokládá, že zaměstnanec jako účastník pracovněprávních vztahů se jím nesmí předem vzdát svých práv, právní úkon rovněž nesmí zkracovat uspokojení vymahatelné pracovněprávní pohledávky druhého účastníka pracovněprávního vztahu.

Rozpor s dobrými mravy a obcházení zákona bývá v pracovněprávních sporech o určení neplatnosti právního úkonu z důvodu nedovoleného předmětu právního úkonu často tvrzeným důvodem neplatnosti. Posledně uvedený předpoklad dovolenosti předmětu právního úkonu, tedy že nesmí zkracovat uspokojení vymahatelné pracovněprávní pohledávky, má za následek, že oprávněná strana se může svých práv domáhat u soudu odpůřčí žalobou podle § 42a/ občanského zákoníku.

1.7. Neplatný právní úkon, neplatnost absolutní a relativní

„Nesplňuje-li pracovněprávní úkon všechny náležitosti kladené na jeho stranu základních pracovněprávních vztahů, na vůli, na projev vůle nebo na jeho předmět (obsah), nemůže mít sledované (všechny nebo jen některé) právní účinky. Tímto způsobem vadný pracovněprávní úkon má za následek

- neplatnost pracovněprávního úkonu, nebo
- možnost odstoupení od pracovněprávního úkonu, nebo
- odporovatelnost právního úkonu.¹³

„Pracovněprávní úkon je v rozporu se zákonem (contra legem), jestliže svým obsahem a účelem odporuje zákonu a jiným obecně závazným právním předpisům (právnímu řádu), které byly platné a účinné v době, kdy byl právní úkon učiněn.“¹⁴

Neplatnost právního úkonu znamená, že pracovněprávní úkon vznikl a nadále trvá, avšak nemá jednajícím sledované účinky, tedy například nemůže založit, změnit nebo ukončit pracovněprávní vztah, může však způsobit vznik nároku z odpovědnosti

¹³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 124.

¹⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 122.

za škodu, nároku na vydání bezdůvodného obohacení, případně uložení pokuty na základě rozhodnutí ve správním řízení. Nárok na náhradu škody a na vydání bezdůvodného obohacení zmíním v samostatném bodě této kapitoly.

Právní teorie rozeznává neplatnost právního úkonu absolutní a relativní. Absolutní neplatnost znamená, že nedostatek právních účinků úkonu nastává přímo ze zákona, k neplatnosti právního úkonu se v takovém případě přihlíží z úřední povinnosti, není předmětem dokazování v případném soudním sporu nebo před správním nebo jiným orgánem a není podmínkou, že se této neplatnosti dotčená strana dovolá. Absolutní neplatnost má účinky od počátku právního úkonu, v zákoníku práce jsou důvody absolutní neplatnosti upraveny v § 19.

Relativní neplatnost právního úkonu, zakotvená v § 18, odst.1 zákoníku práce nastává od okamžiku, kdy se jí dotčený subjekt dovolá, soud nebo jiný orgán nemůže k relativní neplatnosti přihlížet dříve, než ji uplatní dotčený subjekt, a to ani v případě, že je tato neplatnost zřejmá, a musí relativně neplatný právní úkon až do zmíněného rozhodného okamžiku považovat za platný. K dovolání se relativní neplatnosti právního úkonu je legitimován ten, kdo je pracovněprávním úkonem dotčen, avšak pouze za předpokladu, že neplatnost výlučně sám nezpůsobil (§ 18, odst. 2 zákoníku práce). Pokud neplatnost pracovněprávního úkonu způsobil výlučně subjekt, který se jí dovolává, k uplatnění námitky neplatnosti se nepřihlíží a pracovněprávní úkon se nadále považuje za platný.

Relativní neplatnost může uplatnit subjekt, který je k tomu legitimován, u soudu nebo jiného orgánu, nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo –li započato s plněním.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 1705/2012, podstatnými náležitostmi dovolání se relativní neplatnosti právního úkonu v pracovněprávních vztazích ve smyslu ustanovení § 20 zákoníku práce jsou uplatnění „relativní“ neplatnosti právního úkonu (náležitě v námitce individualizovaného) a označení (vyličení) vad právního úkonu, které způsobil (měly podle jednajícího způsobit) jeho neplatnost; náležitosti tohoto komisivního hmotněprávního úkonu musí být vyjádřeny výslovně. Nejvyšší soud ČR pak ve svém rozsudku 21 Cdo 1662/2012 ohledně formy dovolání se neplatnosti právního úkonu vyslovil, že protože jde o hmotněprávní úkon,

může být dovolání se neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou učiněno také vůči soudu, a to žalobou nebo jiným podáním, v takovém případě je účinné vůči druhému účastníku pracovního poměru od okamžiku, kdy se o něm dozvěděl.

V případně důvodného dovolání se neplatnosti nastávají vůči dotčenému právnímu úkonu stejné právní účinky jako v případě absolutní neplatnosti, tedy neplatnost od počátku.

Zákoník práce ve znění před poslední novelou zákonem č. 365/2011 Sb. jako rozhodující kritérium neplatnosti absolutní a relativní považoval to, k čemu důvodem neplatnosti postižený úkon směřoval, tedy jaké měl mít právní důsledky. Vycházel především z principu absolutní neplatnosti právních úkonů, tedy neplatnosti, ke které se přihlíží z úřední povinnosti, když absolutně neplatnými byly v případě splnění zákonných předpokladů právní úkony směřující ke vzniku, změně nebo zániku pracovněprávních vztahů nebo úkony, které se týkaly dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Relativní neplatností mohly být postiženy pouze právní úkony, které směřovaly k jiným právům a povinnostem, a to i za předpokladu, že splňovaly atributy absolutní neplatnosti, tedy například neurčitost nebo nesrozumitelnost.

S účinností od 14. 4. 2008 byla nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. zavedena relativní neplatnost pracovněprávních úkonů, tedy že každý pracovněprávní úkon, který je postižen důvodem neplatnosti, se považuje za platný, dokud se neplatnosti nedovolá ten, kdo je k tomu oprávněn.

Novela zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb. přinesla v intencích zmíněného nálezu Ústavního soudu ohledně neplatnosti právních úkonů podstatné změny zejména v novém pojetí neplatnosti právních úkonů, jak vyplývá z důvodové zprávy, důvodem těchto změn bylo zvýšení právní jistoty smluvních stran. Změny doznal zejména § 18 až § 21 zákoníku práce, kdy až na určité výjimky zákoník práce zavádí neplatnost právního úkonu relativní, podstatnou je v případě neplatnosti právního úkonu pro nedostatek písemné formy v § 20, odst.1 zákoníku práce nově stanovená možnost dodatečného zhojení nedostatku formy, avšak pouze u dvoustranného právního úkonu, kdy smluvní strany mohou souhlasně projevenou vůlí nedostatek formy odstranit s účinky ex tunc tím, že provedou právní úkon ve formě písemné. Konvalidace souhlasným prohlášením

podle § 20, odst.3 zákoníku práce neplatí pro jednostranné právní úkony a kolektivní smlouvu, kdy pro tyto právní úkony platí v případě vady formy neplatnost absolutní.

Absolutně neplatný je i nadále úkon učiněný osobou nezpůsobilou k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích, úkon učiněný osobou jednající ve stavu dočasné duševní poruchy, která ji činila k úkonu neschopnou, úkon, který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně, úkon učiněný v omylu ve vůli nebo v projevu vůle, tedy úkon, který trpí nedostatky v náležitostech vůle nebo projevu vůle strany základních pracovněprávních vztahů nebo jiného subjektu pracovněprávního vztahu.

Absolutně neplatný je rovněž úkon, který nebyl učiněn v zákonem předepsané formě, novela zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb. však v ustanovení § 20, odst.1 připouští možnost odstranit tento nedostatek dohodou smluvních stran. V ustanovení § 20, odst. 2 se pak projevují prvky neplatnosti relativní, když zákon stanoví u právního úkonu, kterým vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, pro případ, že tento úkon nebyl učiněn v zákonem předepsané formě, možnost dovolat se neplatnosti, avšak pouze za předpokladu, že ještě nebylo započato s plněním tohoto úkonu.

Absolutně neplatnými jsou podle pracovněprávní úpravy úkony pro nedostatky v náležitostech předmětu, vyjmenované v § 19, písm.c/, e/, f/ a g/, v případě § 19, písm.d/ závisí posouzení neplatnosti na tom, zda jsou naplněny základní zásady pracovně právních vztahů definované v § 1a/ zákoníku práce. Pokud nejsou, je pracovněprávní úkon absolutně neplatný, v opačném případě se jedná o neplatnost relativní.

Neplatností je postižen právní úkon v rozsahu, v jakém se jej dotýká důvod neplatnosti, zejména v případě soudních sporů je třeba v každém konkrétním případě zkoumat, zda částečná neplatnost je oddělitelná od ostatního obsahu úkonu. V případě, že neplatné ustanovení od ostatního obsahu oddělit nelze nebo je neplatné ustanovení, podstatné pro konkrétní právní úkon a bez tohoto ustanovení by účastníci právní úkon neuzavřeli, je neplatný celý právní úkon.

Relativní neplatnost pracovněprávního úkonu je možno zhojit odpadnutím vady nebo dodatečným schválením, v případě zhojení neplatnosti se na právní úkon pohlíží jako na úkon bezvadný od samého počátku.

Důvodová zpráva k poslední novele zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012 uvádí další rozdíl mezi absolutně a relativně neplatným právním úkonem, kdy na rozdíl od relativně neplatných právních úkonů, které se promlčují v tříleté promlčecí lhůtě podle § 101 občanského zákoníku, se absolutně neplatné právní úkony nepromlčují.

1.8. Odstoupení od právního úkonu, odporovatelnost právnímu úkonu

Dalším následkem vadného právního úkonu je možnost od pracovněprávního úkonu odstoupit. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 4986/2010 odstoupením od právního úkonu se v pracovněprávních vztazích rozumí jednostranný právní úkon adresovaný druhému účastníkovi, v němž je vyjádřena vůle zrušit jiný dříve učiněný právní úkon, a vymezen důvod odstoupení. Důvodným a včasným odstoupením se právní úkon ruší od počátku, není-li právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak, odstoupením od pracovní smlouvy a od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pracovněprávní vztah ruší vždy s účinky ex nunc, právní účinky odstoupení tedy nastávají doručením druhé straně.

Odstoupit lze pouze od platného úkonu, neboť pouze s platným úkonem jsou spojeny jeho právní účinky, od platného pracovněprávního úkonu lze odstoupit, jsou - li splněny dvě podmínky, a to byl-li učiněn v tísní a zároveň za nápadně nevýhodných podmínek, legitimován k odstoupení je ten, kdo v tomto stavu jednal. Na rozdíl od neplatnosti právního úkonu učiněného v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek předpokladem platného odstoupení je, že i přes tíseň byla vůle jednatelce svobodná, pro posouzení nápadně nevýhodných podmínek je rozhodující stav v době kdy došlo k projevu vůle.

Kromě shora uvedených podmínek odstoupení od pracovněprávního úkonu lze odstoupit od pracovněprávního úkonu vždy, když to účastníkům tohoto úkonu stanoví zákon nebo dohoda mezi účastníky, podmínkou odstoupení nejsou případné vady pracovněprávního úkonu.

Posledním ze shora uvedených následků vadného právního úkonu je odporovatelnost právního úkonu. „Odporovatelností se rozumí neúčinnost právního úkonu, jímž strana základních pracovněprávních vztahů zkrátila uspokojení pracovněprávní pohledávky, která byla oprávněnému přiznána vykonatelným

rozhodnutím nebo jiným titulem, způsobilým pro soudní výkon rozhodnutí.¹⁵ Předpokladem odporovatelnosti je, že úkon byl učiněn v posledních třech letech v úmyslu zkrátit věřitele a že tento úkon musel být znám druhé straně, dále lze odporovat úkonu, který byl ke zkrácení pracovněprávní pohledávky učiněn v posledních třech letech mezi stranou základních pracovněprávních vztahů a osobami jí blízkými nebo jestliže je tato strana učinila ve prospěch těchto osob, ledaže by druhá strana úmysl strany základních pracovněprávních vztahů zkrátit věřitele nemohla i při náležitě pečlivosti poznat.

Odporovat lze úkonu, který byl učiněn v pracovněprávních vztazích, ale i úkonu, který byl učiněn mimo pracovněprávní vztahy k újmě pracovněprávní pohledávky. V praxi je takovým pracovněprávním úkonem učiněným v úmyslu zkrátit vykonatelnou pracovněprávní pohledávku například dohoda o snížení mzdy, úkonem mimo rámec pracovněprávních úkonů pak bude například kupní smlouva o převodu nemovitostí nebo smlouva darovací.

Na rozdíl od neplatnosti a odstoupení od pracovněprávního úkonu odporovatelný právní úkon má nadále účinky proti třetím osobám, tedy například lze platně postoupit pohledávku, neúčinný je pouze v právních poměrech účastníků pracovněprávních vztahů.

Odporovatelnost uplatní právním úkonem dotčený subjekt u soudu tzv. odpůří žalobou, relativní neúčinnost pak nastává právní mocí rozhodnutí ve věci. Bude-li na základě rozhodčí žaloby určeno, že právní úkon povinné strany základních pracovněprávních vztahů je vůči druhé straně právně neúčinný, neboť zkracuje uspokojení její právně vymahatelné pohledávky na základě pravomocného exekučního titulu, má oprávněná strana základních pracovněprávních vztahů právo domáhat se uspokojení své vymahatelné pohledávky z toho, co odporovatelným úkonem ušlo z majetku povinného subjektu základních pracovněprávních vztahů, popřípadě, není-li to možné, z náhrady, kterou je mu povinna poskytnout osoba, která měla z napadeného odporovatelného právního úkonu prospěch.

S odporovatelností právního úkonu není primárně spojena povinnost vydat bezdůvodné obohacení ani závazek z odpovědnosti za škodu.

¹⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 132.

1.9. Důsledky neplatnosti právního úkonu

Důsledkem neplatného právního úkonu je za splnění zákonných podmínek vznik nároku na náhradu škody a nároku na vydání bezdůvodného obohacení, v případě neplatného pracovněprávního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru pak nárok náhradu mzdy.

Režim odpovědnosti za škodu v případě neplatného právního úkonu „koncepční“ novela stanoví § 21 tak, že vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, odpovídá se za ni podle zákoníku práce. V souladu se zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance při výkonu závislé práce nesmí být dle § 18, odst.2 zákoníku práce neplatnost úkonu zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost sám nezpůsobil, zaměstnanec hradí zaměstnavateli škodu pouze v případě, že škodu nebo důvod pro odstoupení způsobil výlučně sám.

Předpokladem odpovědnosti za škodu je protiprávní jednání, vznik škody a příčinná souvislost mezi porušením právních povinností a vznikem škody. Ke vzniku nároku na náhradu škody je zapotřebí, aby všechny tři tyto předpoklady byly splněny současně, chybí-li některý z nich, nárok nevzniká. Všechny tyto předpoklady potřebné pro vznik nároku z odpovědnosti za škodu je v řízení o náhradu škody povinen tvrdit a prokázat žalobce.

Protiprávním jednáním je porušení obecných povinností stanovených zákoníkem práce nebo jinými obecně závaznými právními předpisy, včetně zanedbání prevenční povinnosti upravené v § 248 a § 249 zákoníku práce, v případě neplatnosti pracovněprávního úkonu je to jednání, v jehož důsledku k neplatnému právnímu úkonu došlo.

Škoda je majetková újma, vyjádřená v penězích, v rámci nároku na náhradu škody musí být prokázána jak existence skutečné škody, tak její konkrétní výše.

V případě neplatného pracovněprávního úkonu, směřujícího ke skončení pracovního poměru, je primárním nárokem nárok na náhradu mzdy, upravený v § 69 zákoníku práce. S neplatným skončením pracovního poměru se však zaměstnanec může krom zaplacení mzdy domáhat i náhrady škody, která zaměstnanci vznikne například tím, že zaměstnanec odmítl zaměstnat někdo jiný proto, že s ním předchozí zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr. Jak judikoval Nejvyšší soud ČR

v rozhodnutí 21 Cdo 498/2000, zaměstnavatel v takovém případě odpovídá za škodu tím vzniklou, jestliže rozvázání pracovního poměru bylo pravomocným rozhodnutím soudu posléze určeno jako neplatné, podmínkou pro uplatnění nároku je pak právě pravomocné určující rozhodnutí soudu.

V případě, že zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď a zaměstnanec v důsledku konkurenční doložky sjednané v rámci výpovědi skončeného pracovního poměru neuzavře nový pracovní poměr po skončení tohoto pracovního poměru z důvodu omezení konkurenční doložkou, lze v takovém případě uplatnit v rámci náhrady škody i nárok na ušlý zisk v případě, že by v novém zaměstnání byla zaměstnanci nabízena mzda vyšší.

Zaměstnavatel podle § 265 odpovídá i za škodu, kterou zaměstnanci způsobili zaměstnanci jednající jménem zaměstnavatele, podle § 271 má však v takovém případě právo na regres proti těmto zaměstnancům za podmínek a v rozsahu zákonem stanoveném.

Jak dovodil Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí 21 Cdo 4339/2001, postup při zjišťování příčinné souvislosti mezi prokázaným protiprávním jednáním a vzniklou reálnou škodou spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal, je tedy třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro vznik nároku z odpovědnosti za škodu.

Pokud újma, která vznikla neplatností úkonu nebo jeho zrušením v důsledku odstoupení od právního úkonu, nezakládá s ohledem na přesnou definici předpokladů vzniku nároku na náhradu škody nárok na náhradu škody, vzniká za podmínek § 451 a následujících občanského zákoníku nárok na vydání bezdůvodného obohacení. Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 1573/2012, povinnost zaměstnance vydat zaměstnavateli bezdůvodné obohacení je modifikována ve prospěch zaměstnance jednak ustanovením § 331 zákoníku práce, z něhož vyplývá, že vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a jednak ustanovením § 19, odst.2 část věty před středníkem zákoníku práce, které stanoví, že neplatnost právního úkonu nemůže být

zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám, zaměstnavatel tedy může být v případném soudním uplatnění práva na vydání bezdůvodného obohacení úspěšný pouze za splnění těchto dvou podmínek.

2. Stručný vývoj úpravy pracovního práva

2.1. Vývoj úpravy pracovního práva od 18.století do roku 1948

Pracovní právo se na území dnešní České republiky rozvíjelo od 18. století v souvislosti s rozvojem průmyslu a zrušením nevolnictví. Služební poměr jakožto základní pracovněprávní vztah, byl právně upraven 26. hlavou rakouského občanského zákoníku z roku 1811 v rámci námezdní smlouvy, která zahrnovala smlouvu o dílo a smlouvu služební, přičemž později došlo k jejich legislativnímu oddělení. Vlivem odlišného charakteru smlouvy služební, kterou byl upraven závazek konat po určitou dobu pro jiného služby, a smlouvy o dílo, která má charakter občanskoprávní a spočívá v nájmu pracovní síly za odměnu, došlo k postupnému odklonu od občanského práva a ke vzniku pracovněprávního zákonodárství, v němž je soukromoprávní zásada smluvní volnosti oslabována potřebou ochrany právního postavení zaměstnance při práci.

Ve druhé polovině 19. století se i z důvodu radikalizace zaměstnanců, vyvolané špatnými pracovními a mzdovými podmínkami, rozvíjí ochranné zákonodárství. Postupně dochází k diferenciaci právní úpravy jednotlivých skupin zaměstnanců, je vydán například horní či živnostenský zákon.

V rámci demokratických změn v roce 1867 je možné v rámci tzv. koaliční svobody vytvářet a rozvíjet odborové organizace zaměstnanců a sdružení zaměstnavatelů, rozvíjí se kolektivní vyjednávání jako další složka pracovního práva.

Na počátku 20. století se postupně konstitovala státní služba, která byla legislativně zakotvena zákonem č. 15/1914 ř.z. o služebním poměru státních úředníků a zřízenců (služební pragmatika). Po roce 1918 pokračuje trend speciální ochrany pracovněprávních vztahů. Jeho výsledkem je existence rozsáhlého pracovního zákonodárství, pracovní právo začíná oscilovat mezi právem soukromým, upravujícím

zejména sjednání pracovní smlouvy, a veřejným, upravujícím zejména otázky pracovní doby, bezpečnosti práce, kolektivního zastupování a závodních rad. Prohlubuje se roztržičnost právní úpravy, která je důsledkem snahy státní moci poskytnout větší ochranu pracovního vztahu zaměstnancům, jejichž výkon má větší podíl na fungování státu. Prvorepubliková právní úprava přináší zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a jejich zabezpečení, například zákon o osmihodinové pracovní době z roku 1918 a zákon o placené dovolené z roku 1925, trend určitých minimálních standardů garantovaných zaměstnanci při výkonu práce se utváří i v mezinárodním měřítku (v roce 1919 je založena Mezinárodní organizace práce). V období první republiky nabývá na významu kolektivní vyjednávání, v roce 1937 byly kolektivní smlouvy uznány právně závaznými při úpravě otázek legislativně neupravených, případně ke sjednání výhodnějších pracovních podmínek zaměstnanců oproti zákonné úpravě. Pro zájmové zastupování zaměstnanců bylo možné u zaměstnavatele zvolit závodní radu, která fungovala v součinnosti s odborovými organizacemi.

2.2. Vývoj pracovního práva po roce 1945 do roku 1989

Trend rozvoje pracovněprávního zákonodárství pokračoval i po roce 1945, přerušen byl až v únoru 1948, kdy se vlivem politické situace změnil na základě socialistických principů charakter pracovního práva, opouští se systém smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Soukromé vlastnictví je až na nepatrné výjimky zakázáno, pracující jsou vlastníky výrobních prostředků a v pozici zaměstnavatele je socialistická organizace hospodařící s majetkem státu. Přestavba pracovněprávního zákonodárství se uskutečnila postupně tak, že staré zákony se nahrazovaly novými, charakteristickým znakem tohoto zákonodárství bylo, že úpravy byly zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru, sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl považován za výraz rovného postavení všech členů společnosti k výrobním prostředkům.

V roce 1960 bylo rozhodnuto o přípravě zákoníku práce, zákon č. 65/1965 Sb. (zákoník práce) byl vydán v roce 1965 s účinností od 1. 1. 1966. Tento zákon byl završením procesu kodifikace pracovního práva a upravoval téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem s tím, že většina ustanovení

zákoníku práce byla kogentní povahy, a oproti předchozí právní úpravě byla oslabena úloha kolektivního vyjednávání. Návrh zákoníku práce připravila Ústřední rada odborů, neboť neexistovalo ministerstvo práce, typickými znaky úpravy dané zákoníkem byla jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění, což bylo projevem toho, že zákoník práce byl vytvořen za situace, kdy majoritním zaměstnavatelem byl stát, který byl zároveň tvůrcem zákonných pravidel. Zájmem zákonodárce byla stabilita pracovněprávních vztahů, zákoník práce byl proto koncipován jako kodex samostatné povahy bez podpůrného použití norem občanského práva na pracovněprávní vztahy. Zákoník práce upravoval i obecné otázky právní úpravy, například právní subjektivitu, právní úkony, zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, čímž se zcela oddělil od právních odvětví práva občanského a správního. Právní úprava byla na tehdejší dobu na relativně vysoké úrovni. Od vydání zákoníku práce do roku 1989 byly vydány pouze dílčí novely, například zákonem č. 153/1969 Sb., která přinesla pozitivní změny do oblasti pracovní doby, nebo zákonem č. 20/1975 Sb., který uvedl do souladu právní úpravu skončení pracovního poměru s mezinárodními dokumenty.

2.3. Vývoj pracovního práva od roku 1989 do současnosti

Po roce 1989 došlo vlivem politické a společenské situace k postupnému přizpůsobování právní úpravy potřebám tržního hospodářství a soukromého podnikání, nejtypičtějším rysem pracovního zákonodárství po roce 1989 bylo umožnění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání. Byl přijat zákon č. 105/1990 Sb. o soukromém podnikání občanů a zákon č. 103/1990 Sb., kterým se měnil hospodářský zákoník. Tyto zákony přinesly zásadní změnu po zániku totalitního režimu a umožnily společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností, neboť částečně odstranily rozdíly mezi podnikáním fyzických a právnických osob. Zákon č. 105/1990 Sb. zasáhl významně do pracovního práva ustanovením, že pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manželi, toto ustanovení bylo pak převzato do zákoníku práce tak, že manžel může zaměstnávat manželku pouze jako spolupracujícího člena rodiny.

Ústavním zákonem č. 100/1990 Sb. byl vytvořen jednotný systém vlastnictví, pluralita působení odborových organizací byla v právním řádu zakotvena zákonem

č. 120/1990 Sb., vznik odborových organizací a vymezení jejich působnosti byl upraven zákonem č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů. Pro pracovněprávní vztahy mělo zejména význam nařízení vlády ČSFR č. 121/1990 Sb. o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů a vyhláška FMPSV č. 135/1990 Sb. o odměňování pracovníků při soukromém podnikání občanů. Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 3/1991 Sb. převzala některá ustanovení citovaného nařízení vlády a vytvořila prostor pro kolektivní vyjednávání. Novela zákoníku práce č. 3/1991 Sb. a vládní nařízení č. 121/1990 Sb. zakotvily právní vztah, který trval v podstatě až do 31. 5. 1994. Vydáním Listiny základních práv a svobod bylo v článku 26 garantováno každému právo na svobodnou volbu povolání i právo podnikat, v článku 27 pak právo svobodně se sdružovat. K odstranění rozdílů v právní úpravě mezi různými formami zaměstnavatelů došlo s účinností od 1. 6. 1994 novelou zákoníku práce zákonem č. 74/1994 Sb., kterým bylo zrušeno nařízení vlády č. 121/1990 Sb. Touto novelou byly zrušeny všechny odchylky mezi zaměstnavateli – fyzickými osobami, a zaměstnavateli – právnickými osobami. Jako významné právní normy, které ovlivnily charakter pracovněprávních vztahů, nutno ještě zmínit zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Zákon č. 1/1991 Sb. a zákon č. 9/1991 Sb. byly s účinností od 1. 10. 2004 novelizovány zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Z režimu zákoníku práce se v roce 1992 vydělila oblast odměňování, s účinností od 1. 1. 1992 byl přijat zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, pro nepodnikatelskou sféru byl přijat zákon č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích. V roce 1992 byl schválen zákon č. 119/1992 Sb. o cestovních náhradách. Zákonem č. 155/2000 Sb., tzv. harmonizační novelou, došlo s účinností od 1. 1. 2001 k promítnutí směrnic Evropských společenství do právního řádu České republiky. Tím došlo k posílení postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, (například zakotveno rovné postavení mužů a žen, zákaz diskriminace) a ke změně právní úpravy pracovní doby a BOZP za účelem zajištění vyšší úrovně bezpečnosti práce a ochrany zaměstnanců. Nedošlo však k zásadní změně koncepce pracovněprávní úpravy vedoucí k liberalizaci pracovněprávních vztahů.

V květnu 2006 byl přijat zákon č. 262/2006 Sb. (zákoník práce), který byl opakovaně novelizován, neboť nebyl provázán s ostatními zákony, nejčastější novely

byly v souvislosti s právní úpravou nemocenského pojištění. K významné novelizaci zákoníku práce došlo zákonem č. 362/2007 Sb. účinným od 1. 1. 2008, označovaným jako „technická novelizace“, který byl přijat se záměrem odstranit některé nedostatky a provázat zákoník práce s dalšími zákony, jakož i provést některé legislativně technické změny.

Zásadní změny zákoníku práce přinesl náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 vyhlášený pod č. 116/2008 Sb., který shledal, že některá ustanovení zákoníku práce nejsou v souladu s naším ústavním pořádkem, řada těchto ustanovení se týkala pravomocí odborových organizací. Ústavní soud ve svém náleží také vyslovil stanovisko, že účastníkům pracovněprávních vztahů se nově otevřela nejen možnost upravit práva a povinnosti jinak, než stanoví zákon, ale také upravit to, co zákoník práce neřeší, což je typický princip soukromého práva. Zákoník práce č. 65/1965 Sb. obsahoval i obecné principy právní úpravy, čímž se pracovní právo osamostatnilo od ostatních právních odvětví a bylo na ostatních právních odvětvích zcela nezávislé, subsidiární použití jiných právních odvětví s výjimkou práva ústavního bylo vyloučeno, zcela výjimečně se použilo občanské právo „per analogiam“. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. byl provázán s občanským právem na principu tzv. „delegace“, Ústavní soud v uvedeném náleží princip delegace zrušil a nahradil zásadou subsidiarity, která je podle náleží Ústavního soudu přirozeným principem soukromého a tudíž i pracovního práva.

Na náleží Ústavního soudu reagovala poslední novela zákoníku práce, podstatné aspekty této novely zmíním v samostatné subkapitole v poslední části této kapitoly. Zmiňujeme-li vývoj úpravy pracovněprávních vztahů, musíme přihlídnout k omezení právní úpravy požadavky mezinárodních smluv, které vytvářejí rámec pro úpravu skončení pracovního poměru. Mezi nejvýznamnější dokumenty nutno zařadit Úmluvu mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982, Evropskou sociální chartu a Chartu základních práv Evropské unie, dále směrnici Rady Evropské unie č. 75/129/ECC ze dne 17. 2. 1975 o sbližování úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost.

2.4. Podstatné změny zákoníku práce novelou účinnou k 1. 1. 2012

Poslední velká novela zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb., tzv. „koncepční novela“, reaguje na nálezy Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a programové prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010 a promítá do zákoníku práce i formálně podpůrnou působnost občanského zákoníku. Podle důvodové zprávy k novele tato novela sleduje dva cíle - obecné koncepční změny a změny vedoucí ke zvýšení flexibility. V následující části této subkapitoly zmíním podstatné cíle novely a změny týkající se zejména obecných ustanovení zákoníku práce, změny týkající se konkrétních ustanovení vázících se k tématu mé práce zmíním v dalších kapitolách u konkrétně řešené problematiky.

Zákoník práce je základní právní normou pro pracovní právo. Jak uvedeno shora, zákon č. 65/1965 Sb. zastával autonomii zákoníku práce na občanském zákoníku, zcela výjimečně se použilo občanské právo „per analogiam“. Zákonem č. 262/2006 Sb. byl pak, tak jako v jiných odvětvích práva, například v právu obchodním, připuštěn průnik občanského zákoníku i do práva pracovního, vztah zákoníku práce a občanského zákoníku, který byl založen na principu delegace, byl v § 4 zákoníku práce vyjádřen tak, že občanský zákoník se použije na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona jen tehdy, jestliže to zákon výslovně stanoví. Princip delegace se však v praxi ukázal jako nepraktický a obtížně použitelný, neboť znamenal, že z občanského zákoníku měla být na pracovněprávní vztahy uplatněna pouze ta jeho ustanovení, která zákoník práce výslovně vyjmenoval. Na rozdíl od právního stavu za účinnosti prvního zákoníku práce došlo sice k určitému propojení zákoníku práce s občanským zákoníkem, i po tomto propojení si však zachoval zákoník práce vůči občanskému zákoníku stále určitou samostatnost, přestože pracovní právo svou povahou patří do oboru práva soukromého. Vyhlášením nálezu Ústavního soudu uveřejněného pod č. 116/2008 Sb. byl delegační princip vztahu občanského zákoníku vůči zákoníku práce označen za nesprávný a byl s účinností ode dne vyhlášení nálezu zrušen. Ústavní soud zrušil k datu 13. 4. 2008 § 4 ve shora citovaném znění s tím, že speciální předpisy upravující příslušná odvětví (zákoník práce) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava, a to i v případě, že to není výslovně vyjádřeno v předpise. Následnou novelizací pak byly zrušeny všechny odkazy zákoníku práce

na použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, princip delegace byl tedy nahrazen zásadou subsidiarity.

Poslední novela zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb. účinná k 1. 1. 2012 s uvedeným nálezem Ústavního soudu zcela koresponduje, neboť podle § 4 zákoníku práce ve znění účinném po 1. 1. 2012 se pracovněprávní vztahy řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Korekcí § 4 zákoníku práce je pak ustanovení § 4a/ zákoníku práce, které s ohledem na specifický charakter pracovněprávního vztahu, pro nějž je typická podřazenost zaměstnance zaměstnavateli, vylučuje nebo omezuje ingerenci některých institutů občanského práva, u nichž dochází k uplatnění individuální autonomie vůle do pracovněprávních vztahů.

Specifičnost pracovněprávního vztahu zákonodárce v poslední velké novele zákoníku práce účinné k 1. 1. 2012 vyjádřil omezením aplikace některých institutů občanského práva upravených v občanském zákoníku, u nichž dochází k uplatnění individuální autonomie vůle, na pracovněprávní vztahy. Jedná se o instituty, při jejichž aplikaci by byla oslabena ochrana slabší strany právního vztahu, tedy zaměstnance, nebo by docházelo k ingerenci třetích osob do pracovněprávního vztahu.

Výčet vyloučených občanskoprávních úprav je taxativně vymezen v § 4a/, odst.1 zákoníku práce. Jedná se o smlouvu ve prospěch třetí osoby podle § 50 občanského zákoníku, o zadržovací právo podle § 175 až § 180 občanského zákoníku, vymíněné odstoupení od smlouvy podle § 497 občanského zákoníku, ustanovení o společných závazcích a právech podle § 511 až § 515 občanského zákoníku, smlouvu s přesnou dobou plnění podle § 518 občanského zákoníku a smlouvu o postoupení pohledávky podle § 524 až § 530 občanského zákoníku, kdy použitím zadržovacího práva, vymíněného odstoupení od smlouvy a postoupení v základním pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem by nemohla být realizována ochranná funkce pracovního práva, tedy byla by porušena zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Vzhledem k tomu, že subjekty základních pracovních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, kterým zákoník práce zajišťuje specifické postavení pro výkon závislé práce za odměnu, a to v právech a povinnostech včetně odpovědnosti, připuštění možnosti zásahů třetího subjektu do postavení některého

z účastníků základního pracovněprávního vztahu by bylo v rozporu se zásadami pracovněprávních vztahů uvedenými v první kapitole.

V důvodové zprávě k zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb. bylo navrhováno, aby smluvní pokuta mohla být použita jen v případě konkurenční doložky, v účinném znění § 4a/, odst. 2 zákoníku práce je stanovena možnost smluvní pokuty pouze v případech, kdy to stanoví zákoník práce.

Novela zákoníku práce účinná k 1. 1. 2012 v § 4b/, odst.1 nově definuje podmínky, za jakých se lze od zákoníku práce v pracovněprávních vztazích odchýlit, avšak vždy ve prospěch zaměstnance. V odstavci 2 posiluje smluvní princip pracovněprávních vztahů a v odstavci 3 téhož stanoví, za jakých podmínek se může úprava práv v pracovněprávních vztazích odchýlit od úpravy zákoníku práce. Jak uvádí důvodová zpráva k novele, v odstavci 3 je zároveň zahrnut minimální sociální standard, který představuje zákonné minimum, prolomení tohoto standardu je v § 116, § 118, odst. 1 a § 122, odst. 2. Zákonný zákaz je pak v zákoníku práce vyjádřen kategoricky, rovněž tak i normy příkazující.

Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012 nově definuje základní zásady pracovněprávních vztahů, jak jsem již zmínila v kapitole první, ve kterých vyjadřuje primární pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy za účelem realizace jejich základních cílů. Nezbytnost nové úpravy byla vyvolána, jak uvedeno ve zmíněné důvodové zprávě, tím, že dle zákonodárce není základní úprava práv a svobod podle článku 3, odst. 1 Listiny základních práv a svobod pro pracovněprávní vztahy dostačující, zákoník práce ve znění do 31. 12. 2011 pak nedefinoval základní zásady pracovního práva v obecném pojetí, ale stanovil v podstatě souhrn obecně stanovených povinností zaměstnavatele a některých práv zaměstnanců.

Základní zásady pracovněprávních vztahů upravené v § 1a zákoníku práce v aktuálním znění mají být interpretačními pravidly pro aplikaci ustanovení zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle stran pracovněprávních vztahů v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a zároveň pro použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Za nejvýznamnější zásadu lze považovat zákonnou ochranu postavení zaměstnance.

Další významou změnu přináší „koncepční“ novela v novém pojetí neplatnosti právních úkonů, kdy dle důvodové zprávy se tato dosti složitá úprava neplatnosti

právních úkonů přibližuje úpravě zakotvené v občanském zákoníku, který nabude účinnosti dnem 1. 1. 2014. Neplatností právních úkonů jsem se již zabývala v kapitole první.

Novela rovněž přináší novou koncepci uzavírání pracovního poměru na dobu určitou. Podle předchozí právní úpravy bylo možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky zásadně celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku pracovního poměru. Stávající právní úprava v § 36 zákoníku práce stanoví, že doba pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž subjekty nesmí překročit tři roky. Dále limituje možnost opakování pracovního poměru na dobu určitou, dosavadní výjimky z omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou byly novelou zrušeny. Zákoník práce opětovně zavádí institut dočasného přidělení, a to v § 43a/ zákoníku práce, když doposud měla tuto možnost pouze agentura práce. Ochranným prvkem pro zaměstnance je limit délky dočasného přidělení, a to šest měsíců.

Novela dále zavádí nový výpovědní důvod, a to v § 52, písm. h/ zákoníku práce. Změny doznala i úprava zákonného odstupného, úprava, která umožňuje sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přes čas, což bylo doposud možné pouze u vedoucích pracovníků, přínosem je i zvýšení rozsahu práce konané na základě dohody o provedení práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a podmínka písemné formy této dohody.

Oproti předchozí definici závislé práce upravuje novela tuto definici tak, že v odstavci 1 § 2 vyjadřuje znaky závislé práce, v odstavci 2 podmínky jejího výkonu, podrobněji jsem uvedla již v kapitole 1.

3. Právní úkony účastníků směřující ke skončení pracovního poměru

3.1. Úprava skončení pracovního poměru v zákoníku práce

Jak již řečeno v úvodu mé práce, úprava skončení pracovního poměru je v pracovním právu oblastí stěžejní, neboť na jedné straně je třeba vytvořit podmínky pro mobilitu pracovní síly, tedy pro snadné uzavírání a rozvazování pracovního poměru, na druhé straně je třeba existující pracovní poměr ve vhodné míře stabilizovat

a subsidiárně zajistit i nástroje ochrany zaměstnance při skončení zaměstnání, tedy zejména nástroje, kterými je zajištěna kompenzace zaměstnance při skončení pracovního poměru. Z důvodu ochrany zaměstnance je možno v pracovním právu v otázce úpravy skončení pracovního poměru pozorovat oproti jiným odvětvím práva nejvyšší míru nerovnosti stran, která vychází především ze zcela ekonomicky rozdílného postavení zaměstnavatele a zaměstnance.

I přes tuto zákonem danou nerovnost je však v pracovním právu zřejmá snaha o liberalizaci odpovídající cílům stanoveným právem Evropské unie i snaha o posílení flexibility. Tato snaha se v oblasti skončení pracovního poměru projevuje zejména tím, že na rozdíl od předchozí právní úpravy, kde byla při aplikaci některých výpovědních důvodů zakotvena nabídková povinnost zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, nabídková povinnost, až na výjimky v mé práci dále uvedené, s účinností od 1. 1. 2012 v zákoně stanovena není. Dá se tedy říci, že jedinou kompenzací zaměstnance za skončení pracovního poměru je kompenzace finanční, a to formou odstupného.

Další významný krok k bezproblémovému a rychlému skončení pracovního poměru byl učiněn zakotvením možnosti zhojení nedostatku formy dohody o skončení pracovního poměru konvalidací.

Úprava skončení pracovního poměru je komplexně shrnuta v části druhé, hlavě IV. zákoníku práce. Ustanovení § 48 zákoníku práce upravuje způsoby skončení pracovního poměru taxativně, vzhledem k tomu, že tato úprava má kogentní charakter, není možné se od ní podle § 4b/ zákoníku práce odchýlit.

Při úpravě pracovněprávních vztahů je nutno vzít v potaz i požadavky mezinárodních smluv, dohod a úmluv, kterými je český stát vázán, zejména komunitární právo. Pro oblast pracovního práva lze za základ považovat právní úpravy Úmluvy mezinárodní organizace práce, které spolu s komunitárními předpisy představují rámec právní úpravy v České republice.

Základní východiska pro úpravu skončení pracovního poměru stanovuje Úmluva mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982, která navazuje na Doporučení č. 119 o skončení zaměstnání z roku 1963 a toto Doporučení rozpracovává. Zásadním rozdílem mezi Úmluvou a Doporučením je jejich rozdílná síla - Úmluva je závazná

pro státy, které ji ratifikovaly a jsou tedy nuceny uvést své národní předpisy do souladu s jejími požadavky. Hlavní část Úmluvy je zaměřena na stanovení podmínek pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, základ tvoří zásada důvodnosti skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, vyjádřená v článku IV. Ohledně skončení pracovního poměru uvádí Úmluva v článku 5 a 6 negativní taxativní výčet skutečností, které nemohou vést ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zde je možno sledovat prvek větší liberalizace ve vztahu k zaměstnavateli, oproti zákoníku práce, který stanoví taxativně důvody, pro které může zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem.

Ve vztahu k úpravě skončení pracovního poměru nutno zmínit ještě Evropskou sociální chartu z roku 1961, která je však ve vztahu k Úmluvě velmi obecná. Z pohledu úpravy skončení pracovního poměru je významný zejména článek 4, odst. 4, který stanovuje povinnost členských států uznat právo všech zaměstnanců na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu, čímž ale není vyloučena možnost členských států upravit institut okamžitého zrušení pracovního poměru. Významný je také článek 8, který upravuje skončení pracovního poměru u těhotných žen a matek limitem ochranné doby, ve které s vyjmenovanými skupinami nelze pracovní poměr skočit. Revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996 v článku 24 zakotvuje právo na ochranu zaměstnanců v případě skončení pracovního poměru, a to právo, aby jejich pracovní poměr nebyl skončen bez platných důvodů pro takové skončení, a právo na přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou podporu v případě, že by jejich zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu.

Charta základních sociálních práv pracujících společností z roku 1989 obsahuje obecné zásady a dále například právo na ochranu při hromadném propouštění v článku 7 a ochranu při skončení pracovního poměru v článku 10. Charta základních práv Evropské unie, vyhlášená v roce 2000 a platná od ratifikace Lisabonské smlouvy v roce 2009, zakotvuje v článku 30 pro oblast skončení pracovního poměru právo zaměstnance na ochranu před nespravedlivým propouštěním a v článku 33 právo zaměstnance na ochranu rodinného života ve smyslu ochrany zaměstnance před propouštěním z důvodů spojených s mateřstvím.

„Úprava skončení pracovního poměru vychází z potřeby zajistit zaměstnanci, který plní svědomitě své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, stabilitu

zaměstnání. Zároveň mu též umožňuje, má-li zájem zaměstnání změnit, (nebo vůbec 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, pro něž nemají uplatnění, zaměstnance, kteří porušují *pracovní kázeň* nebo v práci zaostávají apod.¹⁶

Vzhledem k tomu, že z právní úpravy vyplývá, že v případě skončení pracovního poměru zaměstnanec ztrácí odměnu za vykonanou práci a tedy dochází ke snížení úrovně hmotného zabezpečení rodiny, stejně jako další negativní vlivy, poskytuje právní úprava zaměstnanci ochranu před jednostranným skončením pracovního poměru zaměstnavatelem dvěma skutečnostmi:

„a/ zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů v zákoníku práce taxativně uvedených, 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 je např. dočasná pracovní neschopnost, těhotenství).“¹⁷

Taxativní vymezení podmínek, za jakých může zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem, je rovněž i výrazem jedné ze základních zásad pracovního práva, zakotvených novelou zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb. v ustanovení § 1a, písm.e/, která spočívá v rovném zacházení se zaměstnanci a vyjadřuje zákaz diskriminace zaměstnance.

Zákaz diskriminace upravuje § 16 a § 17 zákoníku práce, základní pojmy definuje antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. Podle § 2, odst.1 zákona č. 198/2009 Sb. se pro účely zákona právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci (odst. 2 téhož). Ustanovení § 6 zákona pak definuje přípustné formy rozdílného zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, § 7 přípustné formy rozdílného

¹⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 241, 242.

¹⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 242.

zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání či světového názoru. Ustanovení § 10, odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb. upravuje možnost domáhat se zákazu diskriminace žalobou. Podrobněji se o diskriminaci a nerovném zacházení v pracovněprávních vztazích zmíním v kapitole páté v souvislosti s pracovněprávními spory.

Skončením pracovního poměru dochází k zániku pracovněprávního vztahu, to ovšem ne vždy znamená, že zanikají veškerá práva a povinnosti mezi účastníky pracovněprávního vztahu, neboť mohou přetrvat především práva a povinnosti vztahující se k odměňování a náhradě škody, ale též povinnosti související s utajovanými skutečnostmi, obchodním tajemstvím, ochranou osobních údajů atd.

3.2. Způsoby skončení pracovního poměru

Teorie pracovního práva rozděluje způsoby skončení pracovního poměru takto:

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

Právní úkony účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení jsou nejdůležitější a v praxi nejčastější způsoby rozvázání pracovního poměru. Právní úprava těmto úkonům věnuje mimořádnou pozornost, když podrobně upravuje veškeré náležitosti úkonů a právní důsledky, které z nich vyplývají.

Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru teorie dělí na jednostranné, které jsou většinou projevem rozporu mezi účastníky pracovního poměru, a dvoustranné, které jsou projevem shodné vůle účastníků. Jednostrannými úkony jsou výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, dvoustrannými úkony je dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Právními událostmi, které mají za následek skončení pracovního poměru, jsou smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, uplynutí doby a dosažení věkové hranice.

Třetí skupinou je skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech, a to rozhodnutím příslušného orgánu podle § 48, odst.3, tento způsob skončení

pracovního poměru nelze zaměňovat s odvoláním z funkce podle § 73 zákoníku práce, kterým pracovní poměr nekončí.

3.3. Právní úkony vedoucí ke skončení pracovního poměru

Výpověď je jednostranným právním úkonem, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru často i proti vůli druhé strany, zpravidla však nedochází k současnému zániku veškerých práv a povinností tvořících obsah pracovněprávního vztahu, neboť skončení pracovního poměru se nedotkne například mzdových a finančních nároků, které vznikly zaměstnanci za trvání pracovního poměru, nároků na náhradu škody a pod. Charakteristické pro skončení pracovního poměru výpovědí je to, že pracovní poměr končí až uplynutím zákonné výpovědní lhůty, z důvodu právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu musí být výpověď písemná, podmínkou platnosti výpovědi je pak její doručení druhému účastníkovi, účinky výpovědi nastávají dnem doručení.

Doručení výpovědi má význam pro běh výpovědní doby. Běh výpovědní doby je upraven zákonem a výpovědní doba není náležitostí výpovědi. Zákoník práce v § 337 upravuje podmínky doručení výpovědi dané zaměstnancem zaměstnavateli, v § 334-336 podmínky doručení výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci, výpověď musí být vždy doručena do vlastních rukou.

Výpověď, která byla doručena druhé straně, může být odvolána, rovněž pouze písemně, stejně tak je odvolání výpovědi podmíněno písemným souhlasem. Za splnění uvedených podmínek, tedy písemné formálně platné výpovědi a jejího doručení do vlastních rukou, počíná běžet zákonná výpovědní doba, která je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a nesmí být kratší než dva měsíce, a to prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Výpovědní doba končí uplynutím posledního dne příštího měsíce a může být písemnou dohodou účastníků prodloužena, nikoli však zkrácena, výjimku z uvedeného tvoří § 51a/ zákoníku práce.

Dalším jednostranným právním úkonem vedoucím ke skončení pracovního poměru je okamžité zrušení pracovního poměru. Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru je zakotvena v ustanovení § 55 a § 56 zákoníku práce. Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, který směřuje ke skončení

pracovního poměru. Okamžikem skončení pracovního poměru je doručení písemného vyhotovení okamžitého zrušení druhému účastníkovi.

Tento způsob skončení pracovního poměru je způsobem používaným výjimečně, od výpovědi se odlišuje především tím, že ke skončení pracovního poměru dochází okamžikem doručení, nikoliv uplynutím výpovědní lhůty. „Koncepční“ novela zákoníku práce v § 60 nově stanoví, že tento úkon musí jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, učinit výlučně písemnou formou, v textu okamžitého zrušení pracovního poměru musí skutkově vymežit důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zcela nezaměnitelně. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být ve stanovené lhůtě doručeno druhému účastníkovi, důvod okamžitého zrušení nelze následně měnit, v případě nedodržení zmíněných náležitostí a písemné formy je zrušení pracovního poměru neplatné.

Pro zaměstnance i pro zaměstnavatele platí zákonná lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru, která je pro zaměstnavatele upravena v § 58, odst. 1 zákoníku práce, pro zaměstnance v § 59 zákoníku práce, a to s výjimkou uvedenou v § 58, odst. 1 pro pracovní poměr v cizině, a to lhůta subjektivní a objektivní. Dvoutříměsíční subjektivní lhůta běží od doby, kdy se dotčený subjekt o důvodech pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl, jednoroční lhůta objektivní běží od okamžiku, kdy důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru vznikl, přičemž lhůta objektivní, jejíž běh počíná nezávisle na úrovni vědění a znalostí, limituje lhůtu subjektivní a představuje z hlediska podání okamžitého zrušení pracovního poměru nejzazší mez, kterou nelze v žádném případě překročit (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 3881/2008).

Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jsou taxativně vymezeny v ustanovení § 55, odst. 1 zákoníku práce, podle kterého zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je upraveno v ustanovení § 56 zákoníku práce, kdy podle odst. 1 zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

- a) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce nebo
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí splatnosti anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Novelou zákoníku práce účinnou k 1. 1. 2012 byly v § 56, odst. 2 upraveny mzdové nároky při okamžitém zrušení pracovního poměru.

Dalším jednostranným úkonem vedoucím ke skončení pracovního poměru je zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době připadá v úvahu pouze v průběhu platně sjednané zkušební doby, je možné jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, i pro tento právní úkon je předepsána písemná forma, pracovní poměr končí dnem doručení zrušení pracovního poměru, není-li v tomto zrušení uvedeno jinak.

Ke zrušení pracovního poměru může dojít z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Od ostatních jednostranných úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru se tento úkon odlišuje tím, že zaměstnanec není chráněn před neopodstatněným skončením pracovního poměru, smyslem tohoto způsobu skončení pracovního poměru naopak je co nejvíce usnadnit jednostranné skončení pracovního poměru, a to zcela v kontextu s účelem zkušební doby. Novela zákoníku práce účinná k 1. 1. 2012 sice v ustanovení § 66, odst. 1 zákoníku práce zavádí určitá omezení zaměstnavatele, který nesmí skončit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance, v § 66, odst. 2 zákoníku práce pak povinnou písemnou formu zrušení pracovního poměru ve zkušební době, zároveň ale stanoví, že pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Ke skončení pracovního poměru může dojít i dvoustranným právním úkonem, a to dohodou o rozvázání pracovního poměru. Podle ustanovení § 49, odst. 1 zákoníku práce dohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru je nezaměnitelné datum skončení pracovního poměru. Dohoda je uzavřena souhlasným přijetím návrhu protistranou buď ve lhůtě sjednané nebo přiměřené, přijetí návrhu s výhradami nutno považovat za nový návrh, podstatnou podmínkou dohody o rozvázání pracovního poměru není uvedení důvodu.

Důvod rozvázání pracovního poměru musí být v dohodě sjednán pouze tehdy, požaduje-li to zaměstnanec, neuvedení důvodu, pro který je pracovní poměr rozvazován, nezpůsobuje, jak dovodil Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 1779/2010, neplatnost písemné dohody o rozvázání pracovního poměru ani tehdy, jestliže zaměstnanec o jejich uvedení v dohodě požádá. Jak uvedeno tamtéž, důvod rozvázání pracovního poměru dohodou má význam především pro vznik nároku zaměstnance na odstupné, neboť skončí-li pracovní poměr dohodou z důvodů, pro které by podle § 52, písm. a/ až c/ mohl dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, tedy z důvodů na straně zaměstnavatele, přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru dohodou nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku, z důvodu, pro který by mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď podle § 52, písm. d/, nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.

Novelou zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb. byla v § 49, odst. 2 nově stanovena povinná písemná forma dohody o skončení pracovního poměru, nedostatek písemné formy lze odstranit podle § 20, odst.1 zákoníku práce způsobem tam uvedeným. V § 49, odst. 3 zákoníku práce je pak vyjádřena povinnost, že každá ze smluvních stran musí obdržet jedno vyhotovení dohody o skončení pracovního poměru, tímto ustanovením je dle důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb. posílen význam dohody o skončení pracovního poměru jakožto konsenzuálního úkonu mezi smluvními stranami. Použití formulace „smluvní strany“ namísto dosavadního použití slova „účastníci“ je dle této důvodové zprávy projevem snahy reagovat na chystanou novelu občanského zákoníku. Pro platné skončení pracovního poměru dohodou je

rovněž nezbytným předpokladem, že vůle obou účastníků pracovněprávního vztahu skončit pracovněprávní vztah byla účastníky projevena svobodně.

Předpokladem skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnancem nebo zaměstnavatelem, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením pracovního poměru ve zkušební době nebo dohodou o skončení pracovního poměru je platný právní úkon. V praxi může dojít k souběhu právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru, tedy například k tomu, že v průběhu výpovědní doby dojde mezi účastníky pracovněprávního vztahu k dohodě o skončení pracovního poměru, pracovní poměr v takovém případě končí lhůtou uvedenou v dohodě.

3.4. Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru

Z hlediska ochrany zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru v určitých situacích je významným prvkem ochranná doba, která chrání zaměstnance před výpovědí ze strany zaměstnavatele zejména v době, kdy by výpověď neúměrně zasáhla do majetkové sféry zaměstnance, ochranná doba je upravena v § 53, odst.1 a § 54 zákoníku práce.

Ochranu zaměstnanci poskytuje dále ustanovení § 53, odst. 2 zákoníku práce. Byla-li dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v průběhu ochranné doby, ochranná doba se do výpovědní doby nepočítá; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení ochranné doby netrvá.

Specifickou ochranu nad rámec zákonné ochranné doby mají osoby se zdravotním postižením, neboť rozvázání pracovního poměru s těmito osobami je zaměstnavatel povinen oznámit příslušnému úřadu práce.

Poslanci a senátoři jsou nad rámec zákonné ochranné doby chráněni ustanovením § 40 zákona č. 236/1995 Sb., podle kterého pracovní nebo obdobný poměr poslance může zaměstnavatel skončit proti jeho vůli jen s předchozím souhlasem předsedy příslušné komory Parlamentu, a to po dobu výkonu funkce i po období 12 měsíců po zániku poslaneckého mandátu. Bez zmíněného souhlasu je skončení pracovního nebo obdobného poměru neplatné.

3.5. Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru a skončení pracovního poměru z úředního rozhodnutí

Zvláštní skupinu tvoří případy skončení pracovního poměru právní událostí, to je smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele, uplynutím doby nebo dosažením věkové hranice.

Pro případ, kdy dojde k zániku zaměstnavatele, právnické osoby, na rozdíl od zániku zaměstnavatele, fyzické osoby, pracovní poměr nezaniká, dochází v režimu § 338 a následujících zákoníku práce k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na nového zaměstnavatele, zaměstnanec však není povinen k novému zaměstnavateli přejít.

Zákoník práce dále upravuje skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech, a to rozhodnutím příslušných orgánů, jedná se o případy ojedinělé, upravené v § 48, odst. 3 zákoníku práce, které se týkají pouze cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti.

Skončení pracovního poměru z rozhodnutí příslušných orgánů nelze zaměnit za odvolání z funkce vedoucího zaměstnance v případě pracovního poměru založeného jmenováním.

K odvolání z funkce v případě pracovního poměru založeného jmenováním dochází za podmínek ustanovení § 73 a následujících zákoníku práce. Podle ustanovení § 33, odst. 3 zákoníku práce jmenováním na vedoucí místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním předpisem, nestanoví-li zvláštní předpis něco jiného, zakládá se pracovní poměr jmenování pouze u vedoucích subjektů uvedených v § 33, odst.3, písm. a/ - g/ zákoníku práce, okruh osob příslušných k provedení jmenování je uveden v ustanovení § 33, odst. 4 zákoníku práce.

Novelou zákoníku práce zákonem č.365/2011 Sb. došlo k rozdělení dosavadního § 73 zákoníku práce, jak uvádí důvodová zpráva k novele, smyslem tohoto rozdělení byla větší přehlednost. Podle ustanovení § 73, odst. 1 zákoníku práce může ten, kdo je příslušný ke jmenování, vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat, zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát. K rozšíření oproti předchozí právní úpravě došlo vypuštěním slova „výlučně“, což dle důvodové zprávy má při využití

podpůrné působnosti občanského zákoníku znamenat, že odvolání může na základě delegace provádět také jiný stupeň řízení, než sám zaměstnavatel, čímž by mělo dojít k souladné úpravě s § 33, odst. 4 zákoníku práce. Ustanovení § 73, odst. 2 a 4 zákoníku práce upravují odvolání vedoucího zaměstnance v případě, že zaměstnavatelem je jiná právnická osoba než uvedená v § 33, odst. 3 nebo fyzická osoba.

Odvoláním vedoucího zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založen podle § 33 zákoníku práce, které musí být podle § 73a/, odst.1 zákoníku práce písemné, nedochází automaticky podle § 73a/, odst.2 téhož ke skončení pracovního poměru, ale pouze ke změně druhu vykonávané práce, v praxi však často dochází ke skončení pracovního poměru takového pracovníka výpovědí pro nadbytečnost, neboť zaměstnavatel nemá možnost nabídnout odvolanému pracovníkovi odpovídající pracovní zařazení, tuto problematiku zmíním v subkapitole týkající se výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci, a to z výpovědního důvodu § 52, písm. c/ zákoníku práce.

Ke skončení pracovního poměru může dojít i uplynutím doby, a to u pracovního poměru na dobu určitou, kdy „koncepční“ novela zákoníku práce v § 65, odst. 1 nově zavádí povinnost zaměstnavatele upozornit zaměstnance včas, zpravidla alespoň tři dny předem, na skončení pracovního poměru, pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí doby s vědomím zaměstnavatele v práci, platí podle § 65, odst. 2 zákoníku práce, že se pracovní poměr mění na dobu neurčitou.

Uplynutím věku končí pracovní poměr v případech, kdy to zákon vysloveně stanoví, příkladem uvedu například věkem limitovaný výkon soudcovské činnosti, při kterém je soudce zčásti podřízen režimu zákoníku práce, z části režimu zákona o soudech a soudcích.

3.6. Odstoupení od pracovní smlouvy

Další způsob skončení pracovního poměru upravuje zákoník práce v § 34, odst. 2, jedná se o možnost zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy. Podle ustanovení § 36 zákoníku práce pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího organizace.

Dle důvodové zprávy ke „koncepční“ novele zákoníku práce bylo snahou zákonodárce novelou zakotvit právní úpravu shodnou s § 245, odst. 4 prvního zákoníku práce. Odstoupení od pracovní smlouvy lze podle stávajícího zákoníku práce učinit teprve po vzniku pracovního poměru, odstoupit od pracovní smlouvy umožňuje zákoník práce pouze zaměstnavateli, a to v případech uvedených v § 34, odstavec 2 a 3 zákoníku práce, tedy nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce. Stejně jako uzavření či změna pracovní smlouvy i úkon odstoupení od smlouvy musí být proveden písemnou formou, účinky odstoupení nastávají ex nunc, tedy okamžikem, kdy projev vůle účastníka odstoupit od pracovní smlouvy bude doručen druhému účastníkovi.

3.7. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Podle ustanovení § 313, odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen při skončení pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a nově i při skončení dohody o provedení práce vydat zaměstnanci potvrzení, obsahující údaje uvedené pod písmeny a/ až f/. Z hlediska ochrany osobních údajů poslední velká novela zákoníku práce doplnila odstavec 1 odstavcem 2, podle kterého je zaměstnavatel povinen údaje v tomto odstavci uvedené na žádost zaměstnance uvést v odděleném potvrzení. Zaměstnavatel je rovněž podle ustanovení § 314, odst. 1 povinen na žádost zaměstnance vydat zaměstnanci posudek o pracovní činnosti, jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, může podle § 314, odst. 2 zákoníku práce podat zaměstnavatel o zaměstnanci pouze se souhlasem dotčeného zaměstnance. Zaměstnanec má v případě nesouhlasu právo domáhat se opravy odůvodnění posudku případně vydání posudku žalobou.

3.8 Nároky zaměstnance při skončení pracovního poměru, nároky zaměstnance při neplatném skončení pracovního poměru

Při skončení pracovního poměru vzniká zaměstnanci za splnění zákonných podmínek nárok na odstupné. Odstupné, poskytované zaměstnanci v souvislosti se

skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, je finanční kompenzací za ztrátu zaměstnání, kdy, jak uvádí důvodová zpráva k poslední velké novele zákoníku práce, v důsledku skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dojde k nemožnosti plnění závazku zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a vytvářet mu podmínky pro plnění pracovních úkolů. Vláda ve svém programovém prohlášení uvedla, že výše odstupného vyplývající ze zákona bude vázána na počet odpracovaných let zaměstnancem u zaměstnavatele, a to na rozdíl od předchozí úpravy, kdy výše odstupného byla odlišena pouze podle důvodů rozvázání pracovního poměru.

Odstupné náleží zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52, písm. a/ - d/ zákoníku práce. Jedná se o peněžité plnění poskytnuté jednorázově, představující způsob odškodnění zaměstnance pro ztrátu zaměstnání, aniž by se o to zaměstnanec sám přičinil, nejedná se tedy o formu hmotného zabezpečení zaměstnance pro určité období poté, kdy došlo ke skončení pracovního poměru, není ani rozhodné, zda zaměstnanec, jemuž bylo odstupné poskytnuto, nastoupí do nového zaměstnání, začne soukromě podnikat nebo se stane poživitelem starobního důchodu.

Výši odstupného vymezuje zákoník práce v § 67. Dle § 67 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a/ až c/ nebo dohodou z týchž 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 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.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla 6 měsíců. Dle důvodové zprávy ke „koncepční“ novele zákoníku práce tato úprava je zcela v souladu se zásadou rovného zacházení, protože nerozlišuje zaměstnance podle jejich věku ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany proti diskriminaci a změně některých zákonů, ale podle počtu let odpracovaných u konkrétního zaměstnavatele, čímž zákonodárce posiluje „věrnostní princip“. Zároveň tím, že je stanovena minimální hranice, je poskytnut prostor pro další diferenciaci v pracovněprávních vztazích.

K výplatě odstupného dochází po skončení pracovního poměru v nejbližším termínu, který je určen pro výplatu mzdy či platu. Dohodou, učiněnou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, lze též stanovit, že k výplatě odstupného dojde v den skončení pracovního poměru, popřípadě v termínu pozdějším. Vyplatí-li zaměstnavatel zaměstnanci odstupné v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy po dni, k němuž měl pracovní poměr účastníků skončit, nebo v den skončení pracovního poměru, plnil v souladu se zákonem v době, kdy nemohla být jistota, zda pracovní poměr podle podané výpovědi nebo dohody o rozvázání pracovního poměru skutečně skončí, neboť běží lhůta pro případné uplatnění neplatnosti skončení pracovního poměru u soudu a na základě určovací žaloby může být rozhodnutím soudu shledáno, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí 21 Cdo 304/2003, v takovém případě je nepochybné, že zaměstnanec věděl, proč mu bylo odstupné poskytnuto i to, že odstupné je mu poskytováno pouze pro případ, že pracovní poměr účastníků skutečně skončí. Zaměstnanec tedy při přijetí odstupného nemohl být v dobré víře, že mu odstupné náleží, neboť si musel být vědom nebo alespoň z okolností musel předpokládat, že odstupné bude muset vrátit, jestliže po jeho vyplacení bude z podnětu zaměstnance určeno, že pracovní poměr účastníků podle výpovědi z pracovního poměru nebo dohody o rozvázání pracovního poměru ve skutečnosti trvá, neboť právní úkon směřující k jeho skončení byl neplatný. Pokud zaměstnanec v takovém případě odstupné zaměstnavateli nevrátí, lze se proti němu úspěšně domáhat vydání bezdůvodného obohacení, které získal na úkor zaměstnavatele.

V praxi nezdávka dochází při skončení pracovního poměru zaměstnavatelem k tomu, že právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru nelze považovat za platný. V takovém případě se může úkonem dotčený subjekt pracovněprávního vztahu obrátit na soud a domáhat se ochrany svého práva žalobou, rozvázání pracovního poměru je neplatné pouze pokud byla neplatnost určena pravomocným rozhodnutím soudu, v případě pravomocného určení neplatnosti pracovněprávního úkonu soudem vznikají subjektu, do jehož práv tento úkon zasáhl, nároky zákonem definované.

Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou upraveny v § 69 až § 71 zákoníku práce, a to rozdílně podle toho, který účastník pracovněprávního vztahu pracovní poměr neplatně rozvázal a zda tímto neplatným úkonem postižený účastník pracovněprávního vztahu trvá na pokračování pracovního poměru.

„Zákoník práce poskytuje jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli ochranu pro případ, kdy druhý účastník rozváže jednostranným právním úkonem neplatně pracovní poměr a neplatnost bude u soudu včas uplatněna. Účastník, vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, má možnost se rozhodnout, zda trvat na dalším pokračování pracovního poměru či nikoliv. Pokud trvá na další existenci pracovního poměru, pracovní poměr neskončí a případná majetková újma, k níž došlo v důsledku toho, že se přestaly realizovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru, musí být v podobě náhrady mzdy nebo *náhrady škody* odčiněna.“¹⁸

Podle ustanovení § 69, odst. 1 zákoníku práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, pracovní poměr zaměstnance trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Jak rozhodl Nejvyšší soud v rozsudku 21 Cdo 387/2003, zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, kdykoliv poté, co

¹⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 252, 253.

mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí pravomocně skončeno a kterým byla neplatnost rozvázání pracovního poměru určena, zaměstnanec může své stanovisko až do právní moci určovacího rozhodnutí měnit. Jak rovněž judikoval Nejvyšší soud v uvedeném rozhodnutí, oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí nadále zaměstnával, je jednostranným právním úkonem zaměstnance adresovaným zaměstnavateli, tento úkon ke své platnosti nevyžaduje písemnou formu, projev vůle zaměstnance může být učiněn jednáním nebo opomenutím, může se tak stát výslovně nebo způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnanec projevit.

Jestliže zaměstnanec svým jednostranným právním úkonem neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí dále zaměstnával, ale podal proti němu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí a o náhradu mzdy, je podáním takovéto žaloby oznámení zaměstnance nahrazeno, ovšem pouze za podmínky, že žalobou se zaměstnanec domáhá jak určení neplatnosti, tak náhrady mzdy. I když pro oznámení zaměstnance o tom, že trvá nadále na zaměstnávání, nepředepisuje zákon písemnou formu, praxe ukazuje s ohledem na důkazní břemeno žalobce v pracovněprávních sporech, že je v zájmu zachování právní jistoty lépe učinit toto oznámení písemně a rovněž je doručit do vlastních rukou adresáta.

Významné v otázce výše nároku na náhradu mzdy při neplatně skončeném pracovním poměru je tzv. moderační ustanovení § 69, odst. 2. Moderační právo soudu existovalo již v zákoníku práce účinném do 31. 12. 2006, nově jej zavádí „koncepční“ novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012.

Podle ustanovení § 69, odst. 2 zákoníku práce přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil. Moderovat mzdový nárok může soud, na rozdíl od použití moderačního práva v jiných odvětvích práva, například v případě

uplatnění práva na smluvní pokutu podle obchodního zákoníku, kdy o moderaci rozhoduje soud z vlastní iniciativy, pouze na návrh zaměstnavatele, přičemž je, na rozdíl od úpravy platné do 31. 12. 2006, zákonem stanoven nejnižší limit mzdového nároku, a to mzdou za šest měsíců. Otázkou důkazního břemene v případě sporů ze mzdových nároků při neplatném skončení pracovního poměru se budu zabývat v kapitole pracovněprávní spory.

V souvislosti s neplatným skončením pracovního poměru nutno zmínit situaci, kdy zaměstnanec poté, co je mu doručena výpověď, podá žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, neboť výpověď byla dána v rozporu s § 61, odst.2 zákoníku práce. Jedná se o případy skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, kdy zákoník práce v ustanovení § 61, odst. 1 stanoví povinnost zaměstnavatele projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru předem s odborovou organizací, a to za podmínek § 61, odst. 2 a 3 zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel v soudním sporu prokáže a soud na základě předložených důkazů shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou-li ostatní podmínky výpovědi splněny, je výpověď podl e§ 61, odst.4 zákoníku práce platná, shodně platí i pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 3561/2010, ustanovení § 61, odst. 4 zákoníku práce patří k normám s relativně neurčitou hypotézou, to je k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého předem neomezeného okruhu okolností. Nejvyšší soud ČR dále dovodil, že však nejde o úvahu zcela neomezenou, neboť právní předpis tím, že taxativně vymezuje důvody, za kterých zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr, stanoví zároveň hlediska, ke kterým je třeba přihlídnout a jimiž je úvaha soudu usměřována. Soud při svém rozhodování může přihlídnout ke všem skutečnostem, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance, zejména k jeho věku, pracovním zkušenostem, dosavadním pracovním výsledkům a k dosavadnímu plnění pracovních úkolů, zároveň ale i k tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance dále pokračoval, zjištění soudu však nesmí spočívat pouze v konstatování, že byly splněny obecné předpoklady platnosti výpovědi.

Pokud soud shledá, že ke skončení pracovního poměru došlo na základě neplatného právního úkonu, avšak po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, může zaměstnanec za podmínek zákonem stanovených uplatnit nárok na náhradu škody.

Jak judikováno rozsudkem Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 700/2001, dal-li zaměstnavatel neplatnou výpověď a zaměstnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, před uplynutím výpovědní doby, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle zákoníku práce až ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby. V situaci, kdy zaměstnanec nepožaduje, aby jej zaměstnavatel i nadále zaměstnával, platí podle § 69, odst. 3, není-li dohodnuto jinak, že pracovní poměr je skončen dohodou, a to ke dni, ke kterému pracovní poměr měl skončit neplatnou výpovědí, neplatným okamžitým zrušením či neplatným zrušením po dobu zkušební doby, i zde je zřejmý prvek liberalizace pracovního práva, neboť možnost dohody o jiném dnu skončení pracovního poměru v takovém případě byla do zákoníku práce zakotvena až „koncepční“ novelou zákonem č. 365/2011 Sb.

V případě, že zaměstnanec netrvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává, jak judikoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 591/2010, ačkoliv byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost skončení pracovního poměru, právní fikce rozvázání pracovního poměru dohodou (§ 61, odst. 3 zákoníku práce) a zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy.

Otázku termínu „bez zbytečného odkladu“ řešil Městský soud v Praze, který v usnesení 62 Co 57/2012 dovodil, že pokud zaměstnanec neoznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání bez zbytečného odkladu tak, jak předpokládá § 69, odst. 1 zákoníku práce, pak tato skutečnost nemá za následek zánik nároku na náhradu mzdy, neboť termín „bez zbytečného odkladu“ je termínem vágním a je tedy třeba posuzovat každý konkrétní případ individuálně.

Zaměstnanec na rozdíl od zaměstnavatele není ohledně důvodů výpovědi limitován, podle ustanovení § 50, odst. 3 zákoníku práce může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu, i pro něj však platí striktní požadavek písemné formy a určitost předmětného úkonu, neplatnost výpovědi dané zaměstnavateli zaměstnancem je upravena v ustanovení § 70 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně

zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále.

Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na zaměstnanci požadovat náhradu škody, která tím zaměstnavateli vznikla, a to ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším konání práce.

Podle ustanovení § 70, odst. 2 zákoníku práce v situacích, kdy zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něho zaměstnanec i nadále pracoval, platí, nedohodnou-li se zaměstnancem jinak, že pracovní poměr byl skončen dohodou ke dni, kterým měla uplynout výpovědní doba podle neplatné výpovědi, a nebo dnem, kterým měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením pracovního poměru nebo ve zkušební době dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Nároky z neplatného skončení pracovního poměru jsou krom nároku na mzdu upraveného v § 69 ještě nárok na náhradu škody, případně nárok na vydání bezdůvodného obohacení, tedy obecné nároky z neplatného právního úkonu, které jsem podrobněji zmínila již v kapitole I, v případě neplatného skončení pracovního poměru zaměstnancem je zaměstnavatel ohledně náhrady škody limitován § 70, odst. 3 zákoníku práce a § 71, kdy při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel proti zaměstnanci náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nesmí.

4. Skončení pracovního poměru výpovědí

4.1 Definice výpovědi, základní náležitosti

Jak jsem uvedla v předchozí kapitole, zákoník práce upravuje skončení pracovního poměru v části druhé, hlavě čtvrté, konkrétně v ustanovení § 48 a následujících. Jedná se o obecné ustanovení o skončení pracovního poměru, výslovně upravující jednotlivé způsoby skončení, obecně jsem se zákonnými způsoby skončení pracovního poměru zabývala v kapitole třetí.

Z dikce ustanovení § 48 plyne, že zákoník práce s ohledem na právní skutečnosti směřující ke skončení pracovního poměru rozlišuje mezi skončením, rozvázáním a zánikem pracovního poměru, jedná se o úpravu kogentní, z tohoto důvodu není možné se od ní podle § 4b odst. 1 zákoníku práce odchýlit, tedy skončit pracovní poměr způsobem v zákoníku práce neuvedeným.

V praxi nejčastějším způsobem skončení pracovního poměru jednostranným právním úkonem je výpověď. „Výpověď je jednostranným právním úkonem, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby.“¹⁹ „Jedná se o projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé, resp. často přímo proti vůli druhé strany.“²⁰ Výpovědi lze skončit pouze pracovní poměr, který platně vznikl, v opačném případě by bylo nutno výpověď považovat za právní úkon nicotný.

Úprava skončení pracovního poměru výpovědí doznala poslední novelou účinnou od 1. 1. 2012 dílčích změn, které srovnám s předchozí úpravou při rozboru jednotlivých aspektů výpovědi.

Výpověď, výpovědní dobu a výpovědní důvody upravuje § 50 a násl. zákoníku práce, nedodržení náležitostí zákonem stanovených má za následek případnou neplatnost výpovědi. Jasně a striktní stanovení náležitostí platné výpovědi koresponduje s požadavkem právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu.

Dle § 50, odst. 1 zákoníku práce výpověď z pracovního poměru musí být písemná.

Podle ustanovení § 50, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. ve znění do 31. 12. 2011 výpovědi mohl rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec, výpověď musela být písemná a doručena druhému účastníkovi, a to pod sankcí neplatnosti. Zákoník práce ve znění do 31. 12. 2011 ve zmíněném ustanovení zakotvoval sankci neplatnosti výpovědi pro nedostatek předepsané formy výslovně, tento nedostatek nemohl být zhojen.

Novela zákoníku práce účinná k 1. 1. 2012 ponechává požadavek písemné výpovědi, avšak vypustila sankci, to je neplatnost stanovenou zákonem. Dle důvodové zprávy k novele toto zákonné vymezení dostatečně zajišťuje právní jistotu účastníků pracovněprávních vztahů a zároveň usnadňuje i pozici žalobce ohledně splnění důkazní

¹⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 244.

²⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 244.

povinnosti v případě soudního sporu. Výpověď z pracovního poměru pro nedostatek písemné formy je tedy pro smluvní vztahy podřízené režimu poslední velké novely zákoníku práce neplatná i bez výslovně uvedené sankce.

V souvislosti se stále častějším zaměstnáváním cizinců i s působením zahraničních zaměstnavatelů v ČR je stále aktuálnější otázka, zda lze učinit výpověď též v jiném než českém jazyce, zejména pokud většina právních úkonů mezi účastníky pracovněprávního vztahu je činěna dvojjazyčně, tedy v českém a cizím jazyce, nebo pouze cizojazyčně.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí 21 Cdo 1760/2007 ze dne 11. 3. 2008, sama okolnost, že právní úkon je sepsán v cizím jazyce, nezakládá bez dalšího, tedy pokud tento úkon s výjimkou volby jazyka splňuje náležitosti platného právního úkonu, jeho neplatnost pro nesrozumitelnost. Neplatnost právního úkonu učiněného v cizím jazyce nastane pouze v případě, že je tento úkon adresátovi úkonu, tedy druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu, nesrozumitelný.

Další podmínkou platnosti výpovědi krom písemné formy a srozumitelnosti obsahu je doručení druhému účastníku, neboť účinky výpovědi nastávají až okamžikem doručení druhé straně. Jak konstatoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí 21 Cdo 2209/2000, okamžik doručení má rozhodující význam pro počátek běhu výpovědní doby, neboť projev vůle rozvázat pracovní poměr je učiněn právě až okamžikem doručení, přičemž není rozhodné, zda se výpověď doručuje přímo adresátu výpovědi, je odeslána prostřednictvím držitele poštovní licence nebo v případě výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci ji doručí adresátovi zaměstnanec zaměstnavatele k doručování pověřený.

Doručování písemností týkajících se pracovněprávních vztahů má zcela specifický režim upravený zákoníkem práce, obecně je doručování upraveno v § 334 a následujících zákoníku práce, a to zvlášť pro zaměstnavatele a zvlášť pro zaměstnance. Podle ustanovení § 334, odst. 1 zákoníku práce písemnosti týkající se vzniku, změn nebo skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

Jak vyplývá z ustanovení § 334, odst. 2 zákoníku práce, zákoník práce na rozdíl od jiných odvětví práva preferuje doručení zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Podle odstavce 3 téhož nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec odmítne písemnost převzít, v takovém případě platí, že výpověď je doručena dnem odmítnutí převzetí.

Podmínky doručování písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací upravuje zákoník práce v § 335, podle odstavce 3 tohoto paragrafu je písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací doručena adresátovi dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. Doručení písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je podle § 335, odst. 4 neúčinné, jestliže písemnost zasláná na elektronickou adresu se vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do tří dnů od odeslání písemnosti její přijetí nepotvrdil datovou zprávou opatřenou elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu.

Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb upravuje zákoník práce v § 336. Podle ustanovení § 336, odst. 1 se písemnost doručuje na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známá, případně tomu, koho zaměstnanec na základě plné moci opatřené úředně ověřeným podpisem k přebírání písemností určil. Doručování písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být podle § 336, odst. 2 doloženo písemným záznamem o doručení, podle § 336, odst. 3 zákoníku práce nebyli-li zaměstnanec, který je adresátem písemností, zastižen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele nebo na obecním úřadu a adresát je písemným oznámením vyzván k vyzvednutí písemnosti ve lhůtě zákonem stanovené, zároveň je poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.

Podle § 336, odst. 4 zákoníku práce je povinnost zaměstnavatele doručit písemnost splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Pokud zaměstnanec uloženou písemnost nepřevzme do 10 pracovních dnů, považuje se písemnost za doručenou poslením dnem této lhůty. Tato nedoručená písemnost se zaměstnavateli vrátí. Znemožní-li zaměstnanec doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo.

Doručování písemností zaměstnance zaměstnavateli upravuje zákoník práce v § 337. Podle ustanovení § 337 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit. Případné doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací lze pouze za předpokladu, že s tím souhlasí zaměstnavatel. Tento způsob doručení podrobněji upravuje § 337 odst. 2 zákoníku práce. Za doručenou se výpověď podávaná zaměstnancem považuje okamžikem převzetí zaměstnavatelem.

Podle § 337, odst. 3 doručení písemnosti je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal, podle § 337, odst. 4 dnem, kdy povrdil zaměstnavatel zaměstnanci převzetí písemnosti datovou zprávou podepsanou jeho elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. V § 337, odst. 5 zákoník práce upravuje, za jakých podmínek je doručení písemnosti zasílané zaměstnancem neúčinné.

Okamžik dání či podání výpovědi ještě nezakládá konec pracovního poměru. Podle ustanovení § 51, odst. 1 zákoníku práce byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně dva měsíce, s výjimkou zakotvenou „koncepční“ novelou v § 51a/.

Výpovědní doba může být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tato smlouva musí být písemná. Zakotvením možnosti prodloužení výpovědní doby smlouvou mezi účastníky došlo novelou zákoníku práce oproti předchozí úpravě k významnému posílení smluvního principu v pracovněprávních vztazích.

Délku výpovědní doby lze po vzájemné dohodě stran pouze prodloužit, nelze však stanovit výpovědní dobu kratší. Výjimkou je pouze doplnění stávající úpravy novelou zákoníku práce účinnou od 1. 1. 2012 o ustanovení § 51a/ zákoníku práce pro případ, že byla-li dána výpověď ze strany zaměstnavatele v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V tomto případě platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jak uvádí důvodová zpráva k novele zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb., k této úpravě dospěl zákonodárce z důvodu, že od zaměstnance nelze spravedlivě požadovat, aby jeho pracovní poměr přešel na jiného zaměstnavatele, jestliže má zaměstnanec o svém dalším uplatnění jinou představu.

Podle § 51, odst. 2 zákoníku práce výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a/, § 53, odst. 2, § 54 písm. c/ a § 63.

4.2. Rozdíly mezi výpovědí danou zaměstnancem a zaměstnavatelem

Základním rozdílem mezi výpovědí danou zaměstnavatelem a výpovědí danou zaměstnancem je skutečnost, že právní úprava přesně vymezuje důvody, pro které může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, dále to, že zaměstnanec je chráněn zejména tzv. ochrannou dobou, ve které mu nemůže být výpověď dána.

Jak jsem již zmínila výše, základním aspektem této právní úpravy je především ochrana zaměstnance, jeho právní a sociální jistota, stejně jako garance stability pracovního poměru a ochrana před diskriminací. Zatímco zaměstnanec je oprávněn kdykoliv, z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu podat výpověď a pracovní poměr ukončit, zaměstnavatel je zákonnými výpovědními důvody, ochrannou dobou a povinností výpověď podle § 61 předem projednat s odborovou organizací zákonem limitován.

Jak vyplývá z důvodové zprávy ke „koncepční“ novele zákoníku práce, v rámci legislativního procesu týkajícího se této novely zaměstnavatelé navrhovali, aby došlo ke

zjednodušení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, když jednou z variant bylo rozšíření výpovědních důvodů o výpovědní důvod, podle kterého by nebylo možno po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance dále pokračoval. K doplnění stávající právní úpravy o tento výpovědní důvod nakonec nedošlo, neboť zákonodárce dospěl k závěru, že u takto formulovaného výpovědního důvodu by s ohledem na jeho nekonkrétnost mohlo dojít k prodloužení případných soudních sporů a tím i k existenční nejistotě zaměstnance.

Důvody, pro které může být ze strany zaměstnavatele dána výpověď, taxativně vymezuje ustanovení § 52 zákoníku práce. Pro posouzení platnosti výpovědi z hlediska ustanovení § 52 zákoníku práce je rozhodující stav, který je tu v době, kdy byla výpověď podána, respektive v době, kdy byla výpověď doručena zaměstnanci. Zaměstnavatel má právo skončit pracovní poměr se zaměstnancem z některého ze zákonných důvodů, nikoliv však povinnost.

Vzhledem k požadavku právní jistoty i z hlediska případných pracovněprávních sporů musí být důvod výpovědi podle ustanovení § 50, odst. 4 ve výpovědi vymezen tak, aby nebylo možné zaměnit jej s důvodem jiným, a to pod sankcí neplatnosti výpovědi. Tím je zajištěno za předpokladu, že výpověď splňuje náležitosti platného právního úkonu, které jsem zmiňovala již v první kapitole mé práce, aby se mohl zaměstnanec proti případné svévoli zaměstnavatele nebo diskriminaci úspěšně bránit u soudu a v soudním sporu prokázat, že výpovědní důvody uvedené ve výpovědi fakticky naplněny nebyly.

V soudní praxi není zcela jednotný názor na požadavek konkrétní specifikace výpovědního důvodu v písemné výpovědi. Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 1369/2001, důvod výpovědi z pracovního poměru musí být v písemné výpovědi vymezen 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, tedy který zákonný důvod výpovědi uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. V podstatě shodně judikoval Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí 6 Cz 193/67, kdy dovedl, že ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností,

v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu výpověď dává.

Oproti zmíněným rozhodnutím Nejvyššího soudu, která kladou důraz na zcela přesnou formulaci výpovědních důvodů v písemné výpovědi, rozsudek Nejvyššího soudu ČR 3 Cdon 946/96 připouští, že není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovést, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána, přičemž ale pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji. Ohledně výkladu vůle obdobně judikoval Nejvyšší soud i v rozsudku 21 Cdo 1306/2010, podle kterého v rámci výkladu projevu vůle nelze chybějící projev vůle nahradit pohnutkou jednajícího účastníka ani v případě, kdy by to podle úsudku vnějšího pozorovatele odpovídalo pravidlům slušnosti a občanského soužití, neboť na základě pravidel ekvity lze za určitých podmínek odmítnout ochranu výkonu práva, nelze však právo nové konstituovat.

Rozhodovací praxe soudů se dle mých zkušeností kloní spíše k rigidnímu vymezení výpovědních důvodů, už i z pohledu právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů.

Důvod výpovědi ve výpovědi uvedený nelze dodatečně měnit. Uvede-li však zaměstnavatel ve výpovědi více výpovědních důvodů, není výpověď bez dalšího neplatná, neboť zákoník práce takovou možnost nikterak nevyklučuje a zaměstnavatel, má-li za to, že došlo k naplnění více výpovědních důvodů, je oprávněn je aplikovat.

Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 2098/2004, v řízení zahájeném na návrh zaměstnance je nutno jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně, je také třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru; jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, zbylé výpovědní důvody postrádají relevanci.

4.3. Výpovědní důvody

Důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel výpověď, lze členit do těchto skupin:

- a) organizační důvody, např. rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance vzhledem k organizačním změnám (§ 52 písm. a/ – c/ ZPr),
- b) dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance (§ 52 písm. d/, e/ ZPr),
- c) nesplnění stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance (§ 52 písm. f/ ZPr),
- d) důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (§ 52 písm. g/ ZPr),
- e) z důvodu porušení zvláště hrubým způsobem povinností dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce (§ 52 písm. h/ ZPr).

Zcela specifickým z pohledu stávající právní úpravy je výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. h/ ZPr. Jak uvádí důvodová zpráva ke „koncepční“ novele zákoníku práce, jde o výjimku z dosavadních tradičních důvodů, pro něž zaměstnavatel mohl jednostranně ukončit pracovní poměr, neboť tento výpovědní důvod bezprostředně nesouvisí se zaměstnancem vykonávanou prací. Jedním z cílů zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Při zvláště hrubém porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance v té části, kterou jsou oprávněni kontrolovat rovněž zaměstnavatelé, kteří po zákonem stanovenou dobu vyplácejí dočasně neschopným zaměstnancům náhradu mzdy, by z pohledu zákonodárce měli mít právo při hrubém porušení skončit se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, přičemž se má ale jednat o prostředek zcela mimořádný postihující pouze nejzávažnější projevy porušení režimu práce neschopného pojištěnce, čemuž nasvědčuje i navazující úprava § 54, písm. d/ zákoníku práce upravující výjimky ze zákazu výpovědi.

Z pohledu právní teorie se však nově zavedený výpovědní důvod jeví koncepčním a zásadním zásahem do dosavadní pracovněprávní úpravy. Zatímco ustanovení § 301 a § 302 zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2011 upravovalo povinnosti zaměstnance a vedoucího zaměstnance pouze ve vazbě na výkon pracovní činnosti, výpovědní důvod uvedený v § 52, písm. h/ zákoníku práce je projevem ingerence jiného právního odvětví do režimu zákoníku práce. „Nově tak zákoník práce zcela nekonceptně umožňuje postihnout nejvyšší možnou „sankcí“ (tj. jednostranným rozvázáním pracovního poměru) v oblasti pracovního práva porušení jiných předpisů než vztahujících se k výkonu práce. V této souvislosti se novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. uměle (a v naprostém rozporu s ostatními ustanoveními zákoníku práce) pokouší v § 301a ZPr vytvořit z povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce „jinou povinnost zaměstnance“. Jedná se o typický příklad koncepčně nesprávného sankcionování porušení povinností v jednom právním odvětví metodami jiného právního odvětví.“²¹

Jak již uvedeno shora, výpovědní důvody, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, lze dělit do několika kategorií. V další části své práce se budu podrobněji zabývat jednotlivými výpovědními důvody.

4.4 Organizační výpovědní důvody

Organizační změny, které podmiňují tzv. organizační výpovědní důvody, jsou veškeré změny uvnitř zaměstnavatele, které se reálně dotýkají dalšího působení zaměstnance, neboť přestaly existovat podmínky, za kterých bylo možno zaměstnance zaměstnávat. Důvody na straně zaměstnavatele podle písmene a/ a b/ nastávají, pokud se něco děje se zaměstnavatelem navenek, dochází ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Za část zaměstnavatele se v tomto případě považuje organizační jednotka nebo jiná organizační složka, která v rámci zaměstnavatele vyvíjí relativně samostatnou činnost a je řízena zaměstnavatelem vertikálně.

V případě výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnance podle § 52, písm. c/ zákoníku práce jsou základními předpoklady tohoto výpovědního důvodu organizační

²¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, s. 74.

změna, o níž bylo rozhodnuto před podáním výpovědi, nadbytečnost zaměstnance a existence příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.

O organizační struktuře a počtu zaměstnanců rozhoduje v souladu se zákonem o zaměstnanosti pouze zaměstnavatel a nikdo mu do tohoto práva nemůže zasahovat, zaměstnavatel je ohledně svého rozhodování limitován pouze tak, aby neporušil zákaz diskriminace. Rozhodnutím zaměstnavatele však musí dojít ke zrušení místa reálně, nikoliv například přejmenováním pracovního místa, neboť nadbytečnost je objektivní stav posuzovaný podle obsahu pracovního místa vzhledem k obsahu pracovní smlouvy. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelské subjekty podléhají dynamickým změnám odpovídajícím ekonomické situaci těchto subjektů, jsou tzv. organizační důvody výpovědi v praxi časté, neboť jsou vyvolány objektivní nutností zaměstnavatele reagovat na změnu podmínek, již i vzhledem k případným soudním sporům by zaměstnavatel v rozhodnutí o organizační změně měl o ní rozhodnout písemně a v rozhodnutí konkretizovat změnu včetně lhůt.

Jak judikoval Nejvyšší soud v rozhodnutí 21 Cdo 3762/2010, o organizační změně může rozhodnout pouze zaměstnavatel, v případě obchodních společností statutární orgán nebo osoba vnitřním předpisem výslovně pověřená, například generální ředitel. Ohledně formy rozhodnutí o organizační změně Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí 21 Cdo 4574/2010 dovodil, že rozhodnutí o organizačních změnách není pracovněprávním úkonem, neboť nejde o takový projev vůle, se kterým právní předpisy spojují změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu, jedná se o faktický úkon, který je hmotněprávní předpokladem právního úkonu tam, kde to zákon předpokládá, tedy například pro podání výpovědi, přičemž ale sám tento faktický úkon není způsobilý přivodit následky v právních vztazích a nelze jej tedy v případě soudního sporu přezkoumávat z hlediska platnosti. V případě soudního sporu žalobce pouze prokazuje, že takové rozhodnutí bylo učiněno a že je učinil zaměstnavatel nebo osoba k tomu oprávněná. Rovněž není podstatné jak svoje rozhodnutí zaměstnavatel označil. S ohledem důkazní břemeno k prokázání, že o organizační změně bylo rozhodnuto, je však nezbytné, aby organizační změna byla v rozhodnutí o této změně jasně definována tak, aby důvod uvedený ve výpovědi byl nezaměnitelný, a aby zaměstnanci byli s touto změnou seznámeni před podáním výpovědi, i když dílčí nedostatky určitosti lze, jak rozhodl Nejvyšší soud ČR například v rozsudku

21 Cdo 1138/2011, v případném soudním sporu odstranit pomocí výkladových pravidel dle § 35, odst. 2 občanského zákoníku a tedy zkoumat vůli zaměstnavatele, nikoliv rozhodnout pouze na základě obsahu výpovědi jako takové.

V praxi není rozhodné, zda je organizační změna realizována v době doručení výpovědi zaměstnanci, je však nezbytné, aby o organizační změně bylo rozhodnuto v době doručení výpovědi a aby pracovní místo, které zastával zaměstnanec dotčený výpovědí, bylo skutečně organizační změnou zrušeno a zaměstnanec se v důsledku organizační změny stal nadbytečným. Organizační změna, v důsledku které je zaměstnanci dána výpověď, není tedy vždy podmíněna snížením počtu zaměstnanců, ale příčinnou souvislostí mezi nadbytečností zaměstnance a provedenými organizačními změnami.

S výpovědí z organizačních důvodů je spojena povinnost zaměstnavatele projednat věc s odborovou organizací podle § 61 zákoníku práce a vyplatit zaměstnanci odstupné v zákonné výši. Porušení této povinnosti nebo skončení pracovního poměru zaměstnavatelem za stavu, kdy odborová organizace odmítla dát s výpovědí souhlas, zakládá až na výjimku uvedenou v § 61, odst. 4 zákoníku práce neplatnost výpovědi, povinnost zaplatit náhradu mzdy, případně náhradu škody, což jsem již zmínila v předchozí kapitole.

Jednou ze zásadních změn, kterou přinesl zákoník práce novelou účinnou k 1. 1. 2012, je opuštění koncepce všeobecné nabídkové povinnosti, zakotvené v § 46, odst. 2, písm. b/ zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2006. Nabídkovou povinnost stanovil zákoník práce v uvedeném ustanovení ve vztahu ke všem zaměstnancům a všem výpovědním důvodům s výjimkou důvodů vázících se k porušování pracovní kázně. Nabídková povinnost tvořila formální předpoklad výpovědi a byla výrazným omezením zaměstnavatele, neboť ve svém důsledku znamenala, že zaměstnavatel musel nejprve nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci a teprve pokud ji prokazatelně neměl nebo pokud zaměstnanec výkon této práce odmítl, bylo možné rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí. Zrušení nabídkové povinnosti mělo tedy přímý vliv na okamžik skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby, neboť nabídková povinnost výpovědní dobu prodlužovala až do doby, než zaměstnavatel zajistí v zákoně vymezenému okruhu účastníků pracovněprávních vztahů nové vhodné zaměstnání.

Současný zákoník práce koncepci nabídkové povinnosti převzal pouze pro úzkou skupinu vedoucích zaměstnanců, kteří jsou přímo podřízeni zaměstnavateli a zároveň nadřizeni jiným vedoucím zaměstnancům a kteří jsou podle dohody v pracovní nebo manažerské smlouvě ze své pozice odvolatelní. Novelou účinnou k 1. 1. 2012 se tedy podle § 73 a/, odst.2 zákoníku práce nabídková povinnost aktuálně vztahuje pouze na vedoucí zaměstnance.

Podle § 73a/, odst. 2 zákoníku práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí, zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52, písm. c/. Odstupné při organizačních změnách náleží zaměstnanci jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 3733/2010, nemožnost zaměstnavatele zaměstnance zaměstnávat znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci. Jde o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť v případě výpovědí definovaných v § 52 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost nabídnout zaměstnancům jakékoliv volné místo, které je k dispozici v době výpovědi, nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě, popřípadě kvalifikaci pracovníka i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí přípravu zaměstnance. Rozhodnutí, zda nabídku využije, je pouze na zaměstnanci, který může toto místo odmítnout, pak je splněna podmínka platnosti výpovědi, neboť byla realizována nabídková povinnost. Podmínka platné výpovědi je tedy v takovém případě splněna nejen tehdy, odmítne-li zaměstnanec nabídku jiné pro něho vhodné práce, ale i v případě, že zaměstnavatel nemá jinou možnost zaměstnance dále zaměstnávat proto, že takovou práci pro něj nemá. Zaměstnavatel se musí s tím, jak plnil nabídkovou povinnost a zda zaměstnanec nabízené místo odmítl vypořádat již v samotné výpovědi. I když je toto rozhodnutí vydáno v režimu předchozího zákoníku práce, lze je vztáhnout aktuálně na shora uvedené vedoucí pracovníky odvolané z funkce.

Výjimkou z realizace nabídkové povinnosti je případ, kdy volné místo, které je pro zaměstnance vhodné, musí být obsazeno na základě výběrové řízení. Tuto situaci řešil Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí 21 Cdo 5149/2009. Zákoník práce neumožňuje zaměstnavateli, aby nabídku vhodného pracovního místa vázal krom uvedeného v § 73a/ zákoníku práce na jinou podmínku. Nejvyšší soud ČR však ve zmíněném rozhodnutí dovedl, že je třeba rozlišovat, zda povinnost vypsát výběrové řízení na určité místo je dána právním předpisem nebo zda ji zaměstnavatel na sebe vzal dobrovolně. V prvním případě se nejedná o volné pracovní místo, které by zaměstnavatel musel zaměstnanci nabídnout. Pokud však zaměstnavatel dobrovolně vypíše výběrové řízení na určitou pozici, musí toto místo nabídnout v rámci nabídkové povinnosti podle § 73a/ bez výběrového řízení dotčenému zaměstnanci.

Na výpověď z organizačních důvodů podle § 52, písm. a/ a b/ se nevztahuje zákaz výpovědi za podmínek v zákoně uvedených, kde „koncepční“ novelou doznal změn § 54 pod písmenem b/ a c/, ve kterém jsou stanoveny výjimky ze zákazu výpovědi, touto problematikou se budu blíže zabývat v subkapitole „Ochranná doba“. V rámci harmonizace našeho právního řádu s právem Evropské unie bylo do zákoníku práce vloženo ustanovení § 62, které upravuje hromadného propouštění na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn. Hromadné propouštění je definováno v souladu se směrnicí ES 75/129/EC ve znění směrnice ES 92/56/EEC jako skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů organizačních změn (§ 52 písm. a/ - c/ zákoníku práce).

V zákoníku práce je hromadné propouštění zakotveno v § 62 odst. 1, podle kterého aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být dosažen určitý počet propouštěných zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Tento počet se řídí velikostí zaměstnavatele, respektive celkovým počtem zaměstnanců, které daný zaměstnavatel zaměstnává, a činí nejméně:

- a) 10 propouštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10% zaměstnanců u zaměstnavatel zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců

- c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Pokud skončí ve shora uvedeném období, to je 30 kalendářních dnů, na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů pracovní poměr alespoň pěti zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených pod písmeny a/ - c/ i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období dohodou rovněž z důvodu organizačních změn. Skutečnost, že se jedná o hromadné propouštění, zakládá zaměstnavateli další povinnosti definované v § 62, odst. 2 až 5 zákoníku práce, a to zejména vůči odborovým orgánům, radě zaměstnanců a vůči úřadu práce.

Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dní předem, písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců a projednat s nimi za účelem dosažení shody zejména opatření směřující k předejití nebo omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých důsledků. Skutečnost, že nedojde ke shodě, nemá právní význam pro platnost výpovědi nebo dohod o skončení pracovního poměru. Stejně tak nemá vliv na platnost výpovědi skutečnost, že zaměstnavatel porušil povinnost včas informovat a projednat hromadné propouštění s odborovým orgánem nebo radou zaměstnanců.

Současně je zaměstnavatel povinen rovněž písemně informovat příslušný Úřad práce, a to včetně informace o důvodech připravovaného opatření a o celkovém počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se toto opatření týká, nesplnění této povinnosti rovněž nemá vliv na platnost výpovědi. Pokud dojde k rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění, je zaměstnavatel povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců.

U zaměstnanců, u nichž nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, má zaměstnavatel povinnost informovat zaměstnance v rozsahu, v jakém by informoval odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců a projednat věc vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

Podle § 63 zákoníku práce pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve uplynutím 30 dnů po sobě jdoucích od doručení

písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propouštění úřadu práce, jedná se tedy o výjimku z běhu výpovědní doby podle § 51 zákoníku práce ohledně skončení této doby. Pokud zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, skončí pracovní poměr uplynutím běžné zákonné výpovědní doby.

Podle ustanovení § 52, písm. a/ zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, ruší – li se zaměstnavatel nebo jeho část. U právnické a fyzické osoby je předpokladem pro aplikaci tohoto výpovědního důvodu zrušení postavení daného subjektu jakožto subjektu zaměstnávajícího.

Je-li zaměstnavatel právnická osoba, rozumí se jeho zrušením zpravidla zánik právnické osoby, nedochází-li však v důsledku tohoto zániku k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiný subjekt, například v případě fúze podle § 60 a následujících zákona č. 125/2008 Sb. o přeměnách obchodních společností a družstev. K zániku pracovního poměru nedochází ani změnou zaměstnavatele například v důsledku smlouvy o prodeji podniku nebo jeho části, neboť podle § 480 obchodního zákoníku v takovém případě práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům podniku přecházejí z prodávajícího na kupujícího.

Ke zrušení zaměstnavatele – fyzické osoby - dochází okamžikem, kdy tato ukončí svoji podnikatelskou činnost, to však pouze v případě, že práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a fyzickou osobou – zaměstnavatelem, nepřejdou shodně jako u právnické osoby, na nového zaměstnavatele. Smrt zaměstnavatele - fyzické osoby, nelze posuzovat jako zrušení zaměstnavatele. Zemře-li zaměstnavatel - fyzická osoba, dochází dnem její smrti k zániku pracovního poměru ze zákona, to však pouze v případě, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřejdou na dědice této fyzické osoby – do té doby se uplatní režim § 342, odst. 1 ZPr ve spojení s § 13, odst. 1 živnostenského zákona.

Ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu § 52, písm. a/ zákoníku práce může dojít, pokud nebyla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v rámci této skutečnosti převedena, pouze tehdy, přestal-li zaměstnavatel podnikat nebo provozovat jinou činnost, pro kterou zaměstnával zaměstnance v pracovním poměru, což má za následek, že zaměstnavatel není schopen nadále přidělovat zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy. Důvod, pro který fyzická či právnická osoba přestala

podnikat není rozhodný, u právnické osoby to může být krom zrušení právnické osoby nebo její části, která vyvíjí relativně samostatnou činnost a je uvedena i ve vnitřním organizačním předpisu, i zákaz provozovat určitou činnost nebo zrušení právnické osoby s likvidací.

Podle ustanovení § 52, písm. b/, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, přemístí-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Výpovědní důvod přemístění zaměstnavatele nebo jeho části podle písm. b/ nelze použít v případě, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťují v rámci místa nebo míst, které byly se zaměstnancem sjednány jako místo výkonu práce.

Výpovědní důvod uvedený v § 52, písm. c/, podle kterého zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních složek., zahrnuje ze všech uvedených důvodů v sobě nejvyšší míru subjektivního posouzení.

Jak řešil Nejvyšší soud v rozhodnutí 21 Cdo 138/2003, rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně úkolů, technického vybavení, o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem, se kterým právní předpisy spojují změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů, jedná se pouze o skutečnost, tzv. faktický úkon. Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, nemá-li zaměstnavatel s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě.

O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje pouze zaměstnavatel; soud není toto oprávněn přezkoumávat. Nadbytečnost může být početní i profesní, v praxi tedy může dojít i k situaci, kdy zaměstnavatel snižuje počet určitých kategorií pracovníků z důvodu nadbytečnosti a zároveň přijímá pracovníky s jinou kvalifikací. Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí 21 Cdo 842/2012 pak dospěl k závěru, že pokud z rozhodnutí o snížení počtu pracovních míst nevyplývá, že by se toto opatření mohlo týkat i pracovního místa konkrétního zaměstnance, nemůže být mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance příčinná souvislost.

Specifika přináší tento výpovědní důvod u výpovědi, která je dána zaměstnanci z pracovního místa založeného jmenováním. Jak jsem již uvedla v předchozích kapitolách, odvolaný zaměstnanec končí výkon práce na místě, do kterého byl jmenován, dnem následujícím po doručení odvolání z pracovního místa, popřípadě až dnem, který byl v odvolání z pracovního místa uveden, jestliže se zaměstnavatel rozhodl ukončit výkon jeho práce v pozdější době.

Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí 21 Cdo 1399/2010, které lze vztáhnout i na režim současného zákoníku práce, ze skutečnosti, že účinky odvolání z pracovního místa nenastávají dnem, v němž bylo odvolání zaměstnanci doručeno, nelze úspěšně dovozovat, že by zaměstnavatel nemohl již v tento den přistoupit k platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52, písm. c/, neboť v den doručení odvolání z místa zaměstnanec i zaměstnavatel vědí, že zaměstnanec výkon práce na dosavadním pracovním místě končí a zaměstnavatel již ten den ví, jaké místo může odvolanému zaměstnanci nabídnout pro další pracovní zařazení odpovídající jeho zdravotnímu stavu i kvalifikaci, když ze žádného ustanovení zákoníku práce nevyplývá, že zaměstnavatel musí plnit nabídkovou povinnost až po skončení výkonu práce na daném místě.

Pro posouzení platnosti výpovědi ve vztahu ke splnění nabídkové povinnosti pak je rozhodný stav a okolnosti, které byly ohledně splnění nabídkové povinnosti v den doručení odvolání z pracovního místa.

Odvolání z funkce a dání výpovědi z pracovního poměru existují relativně nezávisle na sobě, odvolání z funkce podmiňuje výpověď z pracovního poměru pouze tak, že fikce nadbytečnosti je v zákoně vázána na situaci, kdy je zaměstnanec účinně odvolán z vedoucího místa a zároveň pro něj zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci, relativní nezávislost pak je omezena pouze tím, že pracovní poměr nemůže skončit dříve než nastane účinnost odvolání z vedoucího místa.

4.5. Výpovědní důvody zdravotní

Další skupinou výpovědních důvodů jsou výpovědní důvody uvedené v § 52, písm. d/ a e/, spočívající ve zdravotním stavu či zdravotní způsobilosti zaměstnance, pro něž nemůže dále vykonávat dosavadní práci. V praxi výpovědi

z uvedených zdravotních důvodů nebývají příliš časté, neboť v těchto případech je ukončení pracovního poměru řešeno spíše dohodou, kdy při uzavření dohody je zaměstnanci zachováno právo na odstupné.

Podle ustanovení § 52, písm. d/ zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, podle § 52, písm. e/, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci. Oproti úpravě účinné do 31. 12. 2011 došlo novelou zákonem č. 365/2011 Sb. k rozšíření podkladů, na základě kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, a to o rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává.

Předpokladem platné výpovědi je zjištění zdravotního stavu pouze na základě kvalifikovaného lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče a novelou zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb. na základě rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestačí tedy pouze doporučení lékaře, posudek musí existovat již v době, kdy je výpověď dáována, musí v něm být konstatována nemožnost dalšího výkonu dosavadních prací, u výpovědního důvodu uvedeného pod písm. e/ pak musí jít o stav dlouhodobý, trvající déle než jeden rok.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 2785/2010, dokud nepříznivý zdravotní stav zaměstnance nebyl posouzen ve vydaném lékařském posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, nesmí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi podle § 52, písm. e/ zákoníku práce, i kdyby zaměstnanec nebyl objektivně schopen vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě vykonávat dosavadní práci. V tomto rozhodnutí rovněž Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že lékařský posudek musí výslovně konstatovat, že zaměstnanec nemůže dlouhodobě vykonávat dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví.

Sama skutečnost, že zaměstnanci byl přiznán invalidní důchod, nezakládá existenci zdravotních výpovědního důvodů, platně může být z těchto důvodů pracovní

poměr ukončen výpovědí pouze v případě, že zaměstnavatel nemá možnost vytvořit zaměstnanci ulehčené pracovní podmínky. Náležitosti lékařských posudků a jejich přezkum upravuje zákon č. 373/2011 Sb., podle kterého lékařský posudek by měl obsahovat závěr, že zaměstnanec je pro výkon práce zdravotně nezpůsobilý a že způsobilost vykonávat předmětnou práci pozbyl dlouhodobě.

„Vůči zaměstnavateli má lékařský posudek právní účinky od jeho předložení. Pokud zaměstnavatel s obsahem lékařského posudku nesouhlasí, může podat do 10 pracovních dní návrh na jeho přezkoumání. Návrh nemá odkladný účinek a adresuje se lékaři, který lékařský posudek vydal.“²²

Pokud zaměstnavatel posudek nenapadne, je pro něj lékařský posudek závazný, což ve svých důsledcích znamená, že zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec nadále vykonával dosavadní práci, musí tedy zaměstnance převést na jinou práci, a to i bez jeho souhlasu, nebo mu dát výpověď z pracovního poměru.

Zákoník práce a zákon o specifických zdravotních službách nejsou zcela kompatibilní, tím, že návrh na přezkum lékařského posudku nemá odkladný účinek a jeho doručení zaměstnavateli zaměstnavatel nesmí dotčeného zaměstnance zaměstnávat na dosavadním pracovním místě, může dojít k tomu, že k dání výpovědi a skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby dojde dříve, než je posudek přezkoumán. V takovém případě lze tedy dovodit, že výpovědní důvod není dán, zaměstnavatel a zaměstnanec tento stav řeší fikcí dohody o skončení pracovního poměru, pokud oprávněná strana nemá na dalším zaměstnávání zájem, pokračováním pracovního poměru, pokud oprávněná strana oznámí písemně druhé straně, že na pokračování trvá, nebo soudním sporem v případě, že oprávněná strana oznámí že na zaměstnání dále trvá a druhá strana toto neakceptuje.

Nabídku ulehčených podmínek nelze ztotožňovat s nabídkovou povinností zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, zrušenou až na výjimku zmíněnou shora, týkající se zaměstnanců, jejichž pracovní poměr vzniká jmenováním, novelou zákoníku práce s účinností k 1. 1. 2007.

Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 2702/2011, důsledkem doručení lékařského posudku zaměstnavateli je, že se zaměstnanec stává nezpůsobilým

²² HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1.vyd. Olomouc : ANAG, spol. s.r.o., 2012, s. 62.

k výkonu práce, kterou doposavad zastával, což znamená, že na dosavadním místě dále nefiguruje, zdravotní nezpůsobilost tedy vylučuje, aby mu ze stejné pozice byla dána výpověď pro nadbytečnost.

4.6. Ostatní výpovědní důvody

Výpovědní důvod uvedený v § 52, písm. f/, podle kterého zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Předpoklady se v praxi rozumějí zejména předpoklady kvalifikační, například osvědčení o dosaženém vzdělání, o oprávnění řídit motorové vozidlo a podobně. Předpoklady mohou být stanoveny jak obecně závaznými právními předpisy, tak předpisy vnitřními, není rozhodné, zda tyto předpoklady existovaly již před uzavřením pracovněprávního vztahu nebo vznikly v jeho průběhu.

Předpoklady k výkonu určitého druhu práce mohou být obligatorní, které nelze obejít dohodou účastníků pracovněprávního vztahu, v praxi to bývá například předepsané vzdělání nebo získání vysokoškolského vzdělání na určitém typu vysokých škol, kdy například pro výkon funkce asistenta soudce je neakceptovatelné dosažení vysokoškolského vzdělání na některých soukromých vysokých školách. Zaměstnanec může pokračovat v pracovním poměru, avšak pouze za předpokladu změny pracovního zařazení v pracovní smlouvě.

Fakultativní předpoklady výkonu funkce může zaměstnavatel zaměstnanci prominout, a to i konkludentním jednáním, tedy tolerováním. Za toho stavu může zaměstnavatel skončit se zaměstnancem pracovní poměr pouze tehdy, neplní-li zaměstnanec podmínky, za nichž mu byly předpoklady k výkonu práce prominuty, případně tolerovány. Typickým příkladem je, že zaměstnanec nepokračuje ve studiu, na základě kterého by získal předpoklady k výkonu funkce, i když se na tom se

zaměstnavatelem dohodl, výpovědní důvod je pak naplněn uplynutím doby, po kterou zaměstnavatel tento nedostatek promíjel nebo toleroval.

Nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce nemusí být časově omezeno, výpovědní důvod může být dán delší dobu a záleží pouze na úvaze zaměstnavatele, kdy se rozhodne jej uplatnit, výpovědní důvod ale musí existovat v době doručení výpovědi, zaměstnavatel však musí při rozhodnutí o prominutí fakultativních předpokladů k výkonu práce dodržovat zásadu rovného zacházení a výkonu práva v souladu s dobrými mravy, tedy zejména aby nedocházelo k diskriminaci nebo šikaně zaměstnance.

Uvedeným výpovědním důvodem může být pracovní poměr rozváznán také v případě, že zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce. Typickým případem je, že vedoucí zaměstnanec trpí u svých podřízených porušování pracovních povinností nebo jim špatně organizuje práci, požadavky pro řádný výkon práce mohou být psychické i fyzické, nestanoví je obecně závazná právní norma, ale zpravidla vnitřní organizační řád.

Podmínky pro výkon práce mohou být stanoveny objektivně, jejich nedodržení pak není z důvodu zavinění na straně zaměstnance, ale i subjektivně, z pohledu praxe je zejména u tohoto výpovědního důvodu nutno v případě soudního sporu zkoumat, zda ze strany zaměstnavatele nedošlo vůči zaměstnanci k nedovolené diskriminaci nebo šikaně.

Podle výpovědního důvodu uvedeného v § 52, písm. f/ lze dát výpověď v případě neuspokojivých pracovních výsledků pouze v případě, že zaměstnanec byl zaměstnavatelem v průběhu posledních 12 měsíců vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil, neuspokojivé pracovní výsledky nemusí být zaviněny nedbalým přístupem zaměstnance k plnění úkolů, ale mohou spočívat v objektivních duševních nebo fyzických schopnostech zaměstnance.

Pojmovým znakem uvedeného výpovědního důvodu je, jak uvedl Nejvyšší soud ČR v odůvodnění rozsudku 21 Cdo 1479/2011, skutečnost, že skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. f/ nevyžaduje porušení pracovních povinností, vychází se z objektivního zjištění, že zaměstnanec má neuspokojivé pracovní výsledky, a to bez ohledu na to, zda důvodem je neschopnost zaměstnance, jeho nezpůsobilost nebo nezodpovědný přístup k plnění pracovních povinností, a je zcela nepodstatné, zda

zaměstnanec všechny své povinnosti plní, tedy například zda dodržuje pracovní dobu a pokyny nadřízených.

Na rozdíl od výpovědního důvodu podle § 52, písm. f/ zákoníku práce výpovědní důvod podle § 52, písm. g/ předpokládá porušení pracovních povinností, ať již úmyslně nebo z nedbalosti, a určitý stupeň intenzity porušení.

Podle tohoto výpovědního důvodu může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď v případě, že jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

V praxi přistupují zaměstnavatelé ke skončení pracovního poměru podle tohoto výpovědního důvodu zejména v případech, kdy zaměstnanec hrubě porušil pracovní povinnosti a nejsou dány zákonné podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru, tedy zejména uplynuly lhůty zákonem v § 57 zákoníku práce stanovené. Při zkoumání porušení povinností a jejich intenzity nutno přihlídnout i k funkci, kterou zaměstnanec zastává a k situaci, v níž k porušení povinností došlo, k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, kdy došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, k intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele i k tomu, jestli zaměstnanec tímto porušením způsobil škodu.

Pro porušení povinností se pak nepředpokládá pouze úmysl přímý nebo nepřímý, ale i nedbalost vědomá či nevědomá. K hodnocení závažnosti jednání zaměstnance pro posouzení naplnění výpovědního důvodu § 52, písm. g/ zákon neobsahuje žádná podpůrná kritéria a soud rozhoduje individuálně na základě prokázaného stavu.

K naplnění výpovědního důvodu podle § 52, písm. g/ zákoníku práce může dojít nejen hrubým porušením povinností, ale i soustavným méně závažným porušováním povinností. Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 687/2012, výpovědní

důvod pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně je naplněn, dopustí-li se zaměstnanec jen jediného méně závažného porušení pracovní kázně, které však není ojedinělé; předpokladem, který musí být splněn současně proto je, že se před tím v přiměřené časové souvislosti dopustil jiných dvou méně závažných porušení pracovní kázně a že byl v souvislosti s některým z nich v době posledních šesti měsíců upozorněn na možnost výpovědi.

Zákon nestanoví počet porušení předpokládaných pro naplnění předmětného výpovědního důvodu, soudní praxe se však sjednotila na závěru, že se musí jednat alespoň o tři a více případů. Podmínkou platnosti výpovědi je písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi, které musí být zaměstnanci předáno v průběhu posledních šesti měsíců. Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v usnesení 21 Cdo 1479/2011, pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru podle § 52, písm. g/ není podstatné, kolik z jednání označených ve výpovědi jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení povinností posouzeno, ale to, zda zjištěné porušení povinností zaměstnancem dosahuje intenzity méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Otázku, zda lze aplikovat výpovědní důvod podle § 52, písm. g/ i na porušování povinností mimo dobu výkonu práce, a to v době pracovní neschopnosti, řešil Nejvyšší soud v rozsudku 21 Cdo 977/2011, v tomto rozhodnutí judikoval, že po dobu pracovní neschopnosti se počítá s tím, že zaměstnanec nekoná práci a nevzniká mu nárok na mzdu, zaměstnavatel mu v této době nepřiděluje práci, po dobu pracovní neschopnosti se tedy zaměstnanec nemůže dopustit porušení pracovních povinností. Domnívám, se, že tento judikát je aktuální i v současné době, kdy došlo ke změnám v oblasti vyplácení finančních nároků zaměstnance po dobu pracovní neschopnosti, neboť podstatným aspektem je, že zaměstnavatel po dobu pracovní neschopnosti není oprávněn zaměstnanci přidělovat práci.

Nejvyšší soud v rozhodnutí 21 Cdo 386/2011 řešil i situaci, kdy se zaměstnancem byl skončen pracovní poměr pro opakované porušování pracovních

povinností, poté byl zaměstnanec převeden na jinou práci, kam odmítl nastoupit a z toho důvodu s ním byl okamžitě zrušen pracovní poměr. Nejvyšší soud ČR v tomto rozhodnutí dospěl k závěru, že byla-li posléze v soudním řízení určena neplatnost původní výpovědi, nemůže mít tato výpověď od počátku právní účinky, tato neplatnost má tedy za následek, že zpětně podmínky pro převedení na jinou práci zanikají a zaměstnanec odmítnutím přechodu na jinou práci neporušil svoje pracovní povinnosti.

Výpověď podle § 52, písm.g/ zákoníku práce lze dát pouze v prekluzivní lhůtě subjektivní, tedy do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dozvěděl, přičemž stačí, aby se o porušení dozvěděl nadřízený zaměstnanec, subjektivní lhůta je limitována lhůtou objektivní, a to jeden rok ode dne, kdy výpovědní důvod vznikl.

Novelou zákoníku práce účinnou k 1. 1. 2012 došlo k rozšíření výpovědních důvodů. Novým výpovědním důvodem je důvod uvedený v § 52, písm. h/, podle kterého důvodem výpovědi je, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a/. Podle ustanovení § 57, odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci z tohoto výpovědního důvodu výpověď v subjektivní lhůtě 1 měsíce ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však v objektivní době do 1 roku ode dne, kdy předmětný důvod k výpovědi nastal. Stalo-li se v průběhu jednoho měsíce jednání zaměstnance, v němž zaměstnavatel spatřuje porušení režimu práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření. (§ 57, odst. 2 téhož).

Jak uvedeno již v úvodu této kapitoly, poslední uvedený výpovědní důvod je vzhledem k dosavadní ucelené právní úpravě zákoníkem práce jistým excesem, neboť podle § 57 zákoníku práce účinného do 31. 12. 2011 zaměstnavatel nemohl dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených v § 56, odst. 2, písm. b/ zákona o nemocenském pojištění, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. uvádí, že k doplnění výpovědních důvodů o výpovědní důvod pod písmenem h/ vedla zákonodárce snaha umožnit zaměstnavateli, který vyplácí práce neschopnému zaměstnanci po určitou dobu pracovní neschopnosti mzdu ze svých prostředků, postih zaměstnance v případě hrubého porušení povinností práce neschopného.

Zaměstnavatel má podle § 65, odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění právo nejen kontroly, zda zaměstnanec dodržuje povinnosti touto novelou oproti předchozí úpravě zákoníkem práce účinným do 31. 12. 2011 nově upravené v § 301a/ zákoníku práce, ale i právo dát podnět příslušnému orgánu nemocenského pojištění ke kontrole důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti a ke kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, jde-li o jeho zaměstnance, a rovněž požadovat písemně nebo v elektronické podobě od ošetřujícího lékaře informaci o místě pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a o rozsahu a době povolených vycházek.

Pokud zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec režim práce neschopného nedodržuje, může mu dát za podmínek § 54, písm. d/ výpověď i po dobu pracovní neschopnosti, nemůže mu ale snížit nebo odejmout náhradu mzdy či platu, která mu po dobu pracovní neschopnosti přísluší.

4.7. Ochranná doba

Jak již obecně zmíněno v předchozích kapitolách, zaměstnanec je chráněn proti nepřiměřenému zásahu výpovědí do jeho sociální sféry ochrannou dobou. Ohledně úpravy ochranné době došlo novelou zákoníku práce účinnou od 1. 1. 2012 k částečně odlišné úpravě.

Zákoník práce ve znění do 31. 12. 2011 v § 53, odst. 1 stanovil, že zaměstnavatel nesmí dát výpověď v ochranné době, která je dále v tomto ustanovení definována pod písmeny a/ až e/. Oproti této formulaci zákoník práce ve znění účinném po 1. 1. 2012 v odstavci 1 § 53 zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době definované pod písmeny a/ až e/ neadresně.

Podle ustanovení § 53, odst. 1 zákoníku práce zaměstnance chrání ochranná doba podle písmene a/ v době, kdy je uznán dočasně práce neschopným, za podmínek v tomto ustanovení specifikovaných, ochranná doba běží v tomto případě ode dne, kdy bylo zjištěno, že je zaměstnanec dočasně práce neschopný. Ochranná doba platí, jak judikováno Nejvyšším soudem ČR rozsudkem sp. zn. 1954/2000 ze dne 20. 8. 2001, od data, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat zaměstnání, nikoliv od data, které stanoví lékař v případě, že uzná zaměstnance práce

neschopným se zpětnou platností. Judikatura zde vychází z obecné teorie, že platnost právních úkonů je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem k tomu, kdy byly učiněny.

Podle písmene b/ téhož ochranná doba se vztahuje i na výkon vojenského cvičení s limitem tam uvedeným.

Ochranná doba chrání zaměstnance podle písmene c/ téhož v době, kdy je dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce, výkon veřejné funkce je upraven v § 201 zákoníku práce, jedná se například podle § 201, odst. 2 o výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny a senátora Senátu Parlamentu ČR.

Zvláště významná je ochranná doba upravená pod písmenem d/ téhož, vztahující se k těhotným ženám a zaměstnancům nebo zaměstnankyním čerpajícím rodičovskou dovolenou. Podle ustanovení § 195, odst. 1 zákoníku práce v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Podle ustanovení § 197, odst. 1 a 2 téhož mateřskou dovolenou má též zaměstnanec či zaměstnankyně, kteří na základě rozhodnutí příslušného orgánu převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů, případně převzali dítě jehož matka při porodu zemřela, v těchto případech náleží mateřská dovolená od okamžiku převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, bylo-li převzato více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však tato doba trvá do dosažení jednoho roku věku dítěte. V případě těhotenství běží ochranná doba nikoliv od zjištění těhotenství, nýbrž od jeho počátku, výpověď danou zaměstnankyni v době, kdy již byla těhotná, ale o svém těhotenství nevěděla, nutno posoudit, na rozdíl od zpětně uznané pracovní neschopnosti, jako neplatnou.

Rodičovská dovolená je upravena v ustanovení § 196 zákoníku práce, podle kterého rodičovskou dovolenou čerpá na základě podané žádosti zaměstnanec či zaměstnankyně, a to v rozsahu, v jakém o to požádají, rodičovská dovolená nesmí přesáhnout tří let věku dítěte. Rodičovskou dovolenou podle § 197, odst. 3 čerpají za podmínek tam uvedených i osoby, které na základě rozhodnutí příslušného orgánu převzali dítě do péče.

Podle ustanovení § 53, písm. e/ zákoníku práci ochranná doba chrání i zaměstnance, který pracuje v noci a byl uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Jak jsem uvedla již v předchozích kapitolách, ochranu zaměstnanci poskytuje dále ustanovení § 53, odst. 2 zákoníku, práce, podle kterého byla-li dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v průběhu ochranné doby, ochranná doba se do výpovědní doby nepočítá; pracovní poměr skončí teprve uplynutí zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Výpověď z pracovního poměru daná v ochranné době je až na zákonem stanovené výjimky neplatná. Výjimky ze zákazu výpovědi jsou taxativně vymezeny v ustanovení § 54 zákoníku práce. Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012 přinesla do úpravy § 54 změny týkající se rozšíření výjimek.

Zákoník práce ve znění ve znění účinném do 31. 12. 2011 v § 54 upravoval pouze tři výjimky, a to při organizačních změnách, z důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, avšak s omezením pod písm. b/ uvedeným a pro jiné porušení povinností za podmínek písm. c/ tohoto ustanovení. Novela účinná od 1. 1. 2012 doplnila tyto výjimky o výjimku upravenou pod písmenem b/ vážící se na organizační změny uvedené v § 52, písm. b/ zákoníku práce za podmínek § 54, písm. b/ a o výjimku uvedenou pod písmenem d/ vážící se k jinému porušení porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, mající přímou vazbu na výpovědní důvody uvedené v § 52, písm. g/ a h/ zákoníku práce, důvodem tohoto doplnění bylo zejména to, že v některých případech nelze z objektivních důvodů na ochraně zaměstnance trvat.

4.8. Odvolání výpovědi

Podle ustanovení § 50, odst. 5 zákoníku práce výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi a souhlas s jejím odvoláním musí být písemné, pro nedostatek písemné formy by byl právní úkon neplatný. I ohledně odvolání výpovědi došlo novelou účinnou k 1. 1. 2012 ke změně, kdy oproti předchozí úpravě v § 50, odst. 5, podle které mohla být odvolána pouze výpověď, která byla doručena druhému účastníkovi novela vypouští podmínku doručení výpovědi, neboť, jak uvedeno v důvodové zprávě, zákonodárce vychází z toho, že pouze doručený právní úkon může přivodit zamýšlené účinky, a zaměňuje výraz

účastník na výraz smluvní strana, což je dle důvodové zprávy k této novele vedeno snahou přiblížit zákoník práce chystanému občanskému zákoníku.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí 21 Cdo 1905/2004, odvolání výpovědi je jednostranný právní úkon zaměstnavatele adresovaný zaměstnanci. I když právní účinky tohoto úkonu mohou nastat až poté, co dojde zaměstnanci, rozhodným okamžikem, kdy zaměstnavatel projeví svou vůli odvolat svůj předchozí jednostranný právní úkon - výpověď, může být kromě doručení odvolání výpovědi zaměstnavatelem samotným rovněž odeslání odvolání výpovědi držitelem poštovní licence (poštou) nebo i udělení příkazu příslušnému zaměstnanci, aby písemnost doručil adresátu na pracovišti, v bytě nebo kdekoliv bude zastížen pokud zaměstnavatel ještě před doručením od zamýšleného neustoupí. Protože zaměstnavatel, nejde-li o případ, kdy účastníci jednají přímo, po odeslání písemně zpracovaného projevu s ním již nemůže volně disponovat, je odůvodněn závěr, že vznik projevu vůle směřujícího k odvolání výpovědi je dovršen jeho předáním držiteli poštovní licence (poště) k doručení zaměstnanci anebo předáním příslušnému pověřenému zaměstnanci s příkazem, aby písemnost adresátovi doručil způsobem upraveným v zákoníku práce.

5. Pracovněprávní spory a jejich řešení

5.1. Definice pracovněprávních sporů

V této kapitole se budu zabývat řešením sporných pracovněprávních vztahů formou pracovněprávních sporů. „Spor je možno vymezit jako střet protichůdných názorů alespoň dvou subjektů. Abychom mohli spor označit jako pracovněprávní, pak se musí především jednat o spor mezi subjekty pracovněprávních vztahů. Spor v právním slova smyslu považujeme za střet názorů nositelů práv a povinností z konkrétních právních vztahů, kdy alespoň jeden vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva.“²³

Dle uvedené definice nelze tedy za pracovněprávní spory ve vlastním slova smyslu považovat spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které mohou vyústit

²³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 561.

v jednostranné právní úkony, a to výpověď, převedení na jinou práci apod., neboť v takovýchto případech subjekty nevystupují se snahou chránit svá subjektivní práva, ale pouze svá subjektivní práva předmětným jednostranným úkonem realizují. Pokud však jeden ze subjektů namítne v řízení před soudem neplatnost takovýchto právních úkonů, jedná se o pracovněprávní spor, neboť dotčený subjekt zde vystupuje k ochraně svých subjektivních práv.

Literatura definuje, že „pracovněprávním sporem může být pouze spor v rámci a na základě pracovněprávních vztahů.“²⁴ Mezi pracovněprávní spory však nelze zařadit například spor vyplývající ze vztahů sociálního zabezpečení, jehož předmětem je konflikt týkající se dávek nemocenského zabezpečení.

Dle právní teorie spor ve vlastním slova smyslu vzniká až v okamžiku, kdy se střet názorů a ochrana subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu uplatní předepsanou formou před státním nebo jiným orgánem zákonem stanoveným způsobem.

Z výše uvedeného vyplývá, že „pracovněprávní spor můžeme proto definovat jako střet názorů nositelů práv a povinností konkrétního pracovněprávního vztahu, kdy alespoň jeden subjekt uplatní ochranu svého subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu předepsanou formou před orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit spor rozhodnutím nebo schválením smíru dosaženého stranami před tímto orgánem, resp. pokud jde o zprostředkovatele, je oprávněn střet názorů projednat a podat stranám návrh na jeho řešení.“²⁵

Pracovněprávní spory lze dělit na spory individuální a kolektivní. Individuální pracovní spory jsou spory, které vznikají z tzv. individuálních pracovních vztahů, tedy spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejichž předmětem jsou nároky vznikající z pracovněprávních vztahů. Kolektivní spory jsou spory, vznikající z tzv. kolektivních pracovních vztahů, jedná se tedy o spory mezi zaměstnavatelem a kolektivem pracovníků, kteří jsou zastoupeni odborovými organizacemi.

Vzhledem k tématu mé práce, kterým je skončení pracovního poměru výpovědí, se budu dále podrobněji zabývat pracovněprávními spory individuálními, týkajícími se zejména určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a nároků z toho plynoucích.

²⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 562.

²⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 562, 563.

5.2. Individuální pracovněprávní spory, předcházení pracovněprávním sporům

Jak již řečeno shora, pracovněprávní spory jsou jednoznačně projevem intenzivní neshody názorů a zájmů účastníků pracovněprávních vztahů. Vzhledem k tomu, že právní úkony v rámci pracovněprávního vztahu se často citelně dotýkají sociální sféry zaměstnance, je třeba v pracovněprávních sporech přistupovat ke každému sporu individuálně, neboť častou příčinou pracovněprávních sporů, zejména sporů napadajících platnost jednostranného úkonu účastníka pracovněprávního vztahu směřujícího ke skončení pracovního poměru, bývá osobní animozita mezi zaměstnancem a jeho nadřízeným.

Závažným problémem v pracovněprávních vztazích je i diskriminace, které se budu podrobněji věnovat v další části této kapitoly. Vzhledem k tomu, že pracovněprávní spory přinášejí zátěž jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, a ve svém důsledku mohou vést k narušení vzájemných vztahů na pracovišti a negativně ovlivnit ekonomické výsledky zaměstnavatele, je prioritou těmto sporům předcházet. „Předcházení pracovnímu sporu především znamená prevenci příčin vzniku pracovního sporu.“²⁶ Příčinou pracovněprávních sporů bývá především porušení práv a povinností jednotlivými účastníky pracovněprávních vztahů.

Prvním předpokladem předcházení pracovněprávním sporům je hmotně právní prevence, která předpokládá kvalitní právní úpravu, a to nejen z hlediska věcné správnosti, ale zejména srozumitelnosti a jednoduchosti, neboť většina účastníků pracovněprávních vztahů jsou právní laici. Kvalitní hmotněprávní prevence může z velké části eliminovat výrazný subjektivní faktor pracovněprávních vztahů, a umožní účastníkům narušených pracovněprávních vztahů díky jasné a jednoduché právní úpravě bez emocí posoudit úspěšnost zamýšleného právního úkonu vedoucího ke skončení pracovněprávního vztahu.

Dalším předpokladem je vytvoření takového právního vědomí, aby nedocházelo k porušování práva z neznalosti, tedy aby účastníci pracovněprávních vztahů znali svá práva a povinnosti, to opět souvisí s přehlednou a jednoduchou právní úpravou.

²⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 563.

Nezanedbatelnou roli v rámci hmotně právní prevence hrají i Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty v rámci kontrolní činnosti prováděné podle § 125 a § 126 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Obdobnou roli mohou plnit i příslušné odborové orgány, jejichž kontrolní činnost byla po rozhodnutí Ústavního soudu Pl.ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 vymezena v § 322 zákoníku práce pouze pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s tím, že výkon kontroly v pracovněprávních vztazích je podle § 323 upraven zvláštními předpisy.

Účastníci pracovněprávních vztahů se mohou rovněž v rámci předcházení pracovněprávním sporům obrátit na Veřejného ochránce lidských práv, ani ten však nemůže nahradit soudní rozhodnutí.

Vedle hmotněprávní prevence stojí prevence procesněprávní, jejímž předpokladem je, že hmotné právo již bylo porušeno.

5.3. Projednání pracovněprávních sporů soudy

„Zatímco cílem hmotněprávní prevence je předejít porušení práva, cílem procesní prevence je předejít sporu.“²⁷

V České republice není zvláštní pracovněprávní soudnictví, obecné soudy tedy rozhodují spory z pracovněprávních vztahů podle zásad občanského práva procesního zakotvených v občanském soudním řádu.

Podle ustanovení § 79, odst. 1 o.s.ř. se řízení zahajuje na návrh, náležitosti návrhu jsou definovány v ustanovení 42, odst. 4 o.s.ř. a zejména v ustanovení § 79, odst. 1 o.s.ř. Žaloba se pak týká buď splnění povinnosti, která vyplývá ze zákona (§ 80 písm. b/ o.s.ř.) nebo častěji určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není (§ 80 písm. c/ o.s.ř.), předpokladem úspěchu žaloby na určení je existence naléhavého právního zájmu.

Podle ustanovení § 103 o.s.ř. kdykoliv za řízení přihlíží soud k tomu, zda jsou splněny podmínky, za nichž může věc rozhodnout (podmínky řízení). Podmínky řízení jsou pravomoc soudu upravená v § 7 o.s.ř., věcná příslušnost upravená v § 9 o.s.ř., kdy pro pracovněprávní spory je dána věcná příslušnost okresních soudů podle § 9, odst. 1 o.s.ř.

²⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 564.

Podmínkou řízení je i překážka věci zahájené (litispendence) upravená v § 83 o.s.ř., podle kterého zahájení řízení brání tomu, aby o téže věci probíhalo jiné řízení a překážka věci rozhodnuté (res iudicata) upravená v § 159a/, odst. 5 o.s.ř., podle kterého jakmile ve věci bylo rozhodnuto, nemůže být v rozsahu závaznosti výroku rozsudku pro účastníky a popřípadě pro jiné osoby věc projednávána znovu.

Jak uvedeno v předchozích kapitolách, ustálená judikatura připouští, že zaměstnavatel může dát výpověď z několika výpovědních důvodů, každý z těchto důvodů musí být v rámci soudního sporu, pokud je požadováno určení neplatnosti výpovědi pro neexistenci výpovědního důvodu, posuzován jednotlivě a samostatně a nemůže tedy nastat překážka litispence případně res iudicata pro případ, že soud již o výpovědi ze stejného výpovědního důvodu rozhodoval v dřívější době, pokud je důvodem výpovědního důvodu jiné jednání naplňující shodný výpovědní důvod.

Další podmínka řízení, a to příslušnost místní, je řešena v § 84 a následujících o.s.ř., kdy § 84 stanoví, že k řízení je příslušný soud účastníka, proti němuž návrh směřuje (žalovaného), není-li stanoveno jinak, § 85 pak definuje obecný soud pro fyzické i právnické osoby. V ustanovení § 87 je upravena místní příslušnost daná na výběr, pro pracovněprávní spory by mohla připadat na výběr daná místní příslušnost podle písm. a/, kdy místně příslušným může být i soud, kde má žalovaný své pracoviště, a podle písm. b/ v případě nároku na náhradu škody, a to podle toho, kde došlo k události, která zakládá právo na náhradu škody. V § 88 o.s.ř. je pak definována výlučná místní příslušnost soudu, která na pracovněprávní vztahy však nedopadá.

Místní příslušnost zkoumá soud na rozdíl od věcné příslušnosti, kterou zkoumá po celé řízení, podle § 105, odst. 1 o.s.ř. jen do skončení přípravného jednání podle § 114c/, neprovedl-li přípravu jednání, zkoumá místní příslušnost jen před tím, než začne jednat o věci samé, nebo rozhodl-li o věci samé bez jednání, jen před vydáním rozhodnutí. To neplatí, jde-li o platební rozkaz, elektronický platební rozkaz nebo evropský platební rozkaz. Později soud řeší místní příslušnost pouze k námitce účastníka účinné při prvním úkonu ve věci.

Podle ustanovení § 90 o.s.ř. účastníky řízení jsou žalobce a žalovaný, v pracovněprávních sporech tedy zaměstnanec a zaměstnavatel. Podle ustanovení § 19 o.s.ř. způsobilost být účastníkem řízení má ten, kdo má způsobilost mít práva a povinnosti; jinak jen ten, komu ji zákon přiznává. Procesní způsobilost fyzické osoby,

tedy způsobilost samostatně jednat před soudem jako účastník řízení, je upravena v § 20 o.s.ř., jednání za právnickou osobu je upraveno v ustanovení § 21, jednání za stát v § 21a/ a jednání za obce a vyšší územně samosprávné celky § 21b/ o.s.ř.

Podle ustálené judikatury, příkladem uvedu usnesení Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 1027/2010, organizační složka fyzické nebo právnické zahraniční osoby nemá dle § 19 o.s.ř. způsobilost být účastníkem řízení, jako účastník řízení tedy musí být vždy označena zahraniční osoba, v řízení je však zahraniční osoba obesílána prostřednictvím organizační složky. Tento fakt v praxi poměrně často vede k chybnému označení účastníků a následnému zastavení řízení podle § 104, odst. 1 o.s.ř. pro nedostatek subjektivity.

Fyzická osoba, která nemá procesní způsobilost buď vůbec nebo v plném rozsahu, musí být v řízení zastoupena podle § 22 o.s.ř. zákonným zástupcem nebo podle § 23 o.s.ř. zástupcem z rozhodnutí soudu. Ustanovení § 29 o.s.ř. pak upravuje zastoupení opatrovníkem na základě rozhodnutí soudu z důvodů tam uvedených. Účastník řízení může před soudem jednat za předpokladu, že má procesní způsobilost, sám, nebo prostřednictvím zástupce na základě plné moci, zastoupení na základě plné moci je upraveno v ustanovení § 24 až § 28a/ o.s.ř. Ustanovení § 26, odst. 1 o.s.ř. upravuje možnost zastupování účastníka řízení, s výjimkou sporů obchodních, odborovou organizací, avšak pouze za předpokladu, že účastník řízení je členem odborové organizace, zastupování fyzické osoby v pracovněprávních sporech odborovou organizací bylo dříve poměrně časté.

5.4. Procesní postavení cizinců v pracovněprávních sporech

V současné době je stále obvyklejší zaměstnávání českých občanů cizozemským subjektem a zaměstnávání cizinců českými firmami. Podle ustanovení § 49 ZMPS procesní způsobilost cizince se řídí právem státu, jehož je příslušníkem. Stačí však, má-li procesní způsobilost podle československého práva. Procesní specifika týkající se cizinců jsou upravena v § 50 až § 52 zákona o mezinárodním právo soukromém a procesním, definice pojmu cizinec je zakotvena v § 33 téhož zákona.

Podle ustanovení § 18, odst. 1 o.s.ř. mají účastníci v občanském soudním řízení rovné postavení, mají právo jednat před soudem ve své mateřštině a soud je povinen zajistit jim stejné možnosti k uplatnění jejich práv.

Ustanovení § 18, odst. 2 o.s.ř. zakotvuje povinnost soudu ustanovit účastníku, jehož mateřštinou je jiný než český jazyk nebo s nímž se lze dorozumět pouze zvláštním komunikačním systémem v zákoně uvedeným, tlumočnicka. Vyjde-li takováto potřeba najevo, náklady tlumočnicka nese stát a tyto náklady nejsou předmětem případné náhrady nákladů řízení státu podle § 148 o.s.ř. podle výsledku sporu.

I když zákon ve zmíněném ustanovení podmiňuje povinnost soudu ustanovit tlumočnicka zřejmou potřebou, soudní praxe zastává názor, že tlumočnicka je nutno ustanovit účastníku řízení vždy, neboť že v opačném případě by došlo k porušení ústavního práva na spravedlivý proces, a to i tehdy, kdy je účastník v řízení zastoupen advokátem. V praxi povinnost zajistit tlumočnicka často vede k prodlužování soudních sporů, když účastník řízení má bydliště na území České republiky, se soudem komunikuje v českém jazyce a teprve těsně před nařízením jednání požádá o ustanovení tlumočnicka. Náklady tlumočnicka ustanoveného účastníku řízení nese stát, o nákladech státu spočívajících v nákladech na tlumočnicka při svědecké výpovědi rozhodne soud podle § 148 o.s.ř. podle výsledku sporu.

Specifikou pracovněprávních sporů, kde jedním z účastníků řízení je cizinec, je nutnost na počátku sporu vymezit, podle jakého práva bude spor rozhodován. Obecně platí ustanovení § 4 zákoníku práce, podle něhož pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Podle ustanovení § 16, odst. 1 zákona o mezinárodním právu soukromém a procesním poměry z pracovní smlouvy se řídí - pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném - právem místa, kde pracovník vykonává práci. Koná-li však pracovník práci v jednom státě na základě pracovního poměru s organizací, která má sídlo v jiném státě, je rozhodné právo sídla organizace, leč by šlo o osobu, která má bydliště ve státě, kde se práce vykonávala.

Pracovní poměry pracovníků dopravních podniků se řídí u dopravy železniční a silniční právem sídla podniku, u dopravy říční a letecké právem místa registrace

a u dopravy námořní právem místa státu, pod jehož vlajkou se doprava provozuje (§ 16 odst. 2 ZMPS).

Z uvedeného ustanovení vyplývá, že v oblasti pracovního práva zákon účastníkům umožňuje stanovit shodným projevem vůle podřízenost konkrétnímu právu.

Prokázání dohody o jiném právu podle § 16, odst.1 ZMPS leží v rámci povinnosti tvrzení a důkazní podle § 101, odst. 1 o.s.ř. a § 120, odst. 1 o.s.ř. na žalobci. „Znamená to, že v první řadě je třeba zvláště podle českého práva (protože je to české právo, které volbu práva umožňuje a připouští) posuzovat platnost právního úkonu, kterým byla volba práva provedena, a teprve potom, je-li to třeba, platnost pracovní smlouvy či jejích jednotlivých ustanovení jako takové (i když se obě ujednání nacházejí na téže listině) a konečně je třeba zvláště posoudit platnost jednostranného právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru.“²⁸ Jak rovněž řešeno v předmětném rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2008 sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, ujednání o volbě práva nutno posuzovat, pokud jde o posouzení platnosti ujednání účastníků o volbě práva v pracovní smlouvě, podle právního stavu účinného v době, kdy byl tento právní úkon učiněn, tedy podle zákona o mezinárodním právu soukromém ve znění účinném ke dni realizace úkonu.

Pokud žalobce prokáže dohodu o rozhodném právu, v první řadě je třeba mít na zřeteli, že i v případě, je-li aplikováno cizí právo, neděje se tak absolutně odděleně, bez jakékoliv vazby na české právo. Jak judikoval Nejvyšší soud v citovaném rozhodnutí, z povahy věci vyplývá, že je třeba před tím, než začne být věc posuzována podle cizího práva, aplikovat některé nutně použitelné normy tuzemského práva, především zákon č. 97/1963 Sb. o mezinárodním právu soukromém a procesním, a vedle toho zvážit, jak normy cizího práva, které by měly být aplikovány, korespondují se základními demokratickými hodnotami, zakotvenými v Ústavě ČR a Listině základních práv a svobod.

V případě volby rozhodného práva zaměstnanec nesmí být zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní ustanovení právního řádu ČR, což koresponduje i s § 36 ZMPS, podle kterého právního předpisu cizího státu nelze použít, pokud by se účinky tohoto použití přičily takovým zásadám společenského a státního zřízení

²⁸ Rozhodnutí NS ze dne 8.12.2008 sp. zn. 21 Cdo 4196/2007

Československé socialistické republiky a jejího právního řádu, na nichž je nutno bez výhrady trvat.

Z ustanovení § 16, odst. 1 ZMPS je tedy zřejmé, že ZMPS neupravuje pracovní poměr cizince s tuzemským zaměstnavatelem, založený jmenováním nebo volbou, tento poměr se vždy bude řídit zákoníkem práce.

5.5. Prokazování právních skutečností v pracovněprávních sporech, vedení a průběh sporu

Pokud soud podle § 103 o.s.ř. dospěje k závěru, že jsou splněny procesní předpoklady projednání věci, tedy jsou dány podmínky řízení, a že projednání návrhu nebrání vady návrhu, projedná soud věc na základě návrhu žalobce.

Základem pro projednání věci jsou tvrzení obsažená v žalobě a k tomu navržené důkazy, povinnost tvrzení má žalobce podle § 101, odst. 1, písm. a/ o.s.ř. plnit v žalobě, na povinnost tvrzení navazuje podle § 101, písm. b/ a § 120, odst. 1 o.s.ř. povinnost důkazní, platí, že povinnost tvrzení nelze nahradit provedením důkazů, neboť provedením důkazů mají být konkrétní tvrzení pouze prokázána nebo vyvrácena.

Zásada koncentrace dle § 114 o.s.ř. nutí účastníky k aktivnímu konání v rámci soudního sporu. Pokud žaloba není úplná nebo pokud to vyžaduje kvalifikace skutkového stavu věci, ukládá zákon účastníkům povinnost doplnit tvrzení a důkazy. K tomu je vede soud i v rámci poučovací povinnosti podle § 118a/, odst. 1 a 3 o.s.ř., zásadně mají účastníci svoje tvrzení a návrhy na doplnění důkazů uvádět podle § 119a/, o.s.ř. před vyhlášením rozhodnutí soudem první instance, o tom musí soud účastníky rovněž poučit.

Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v usnesení 21 Cdo 1479/2011, soud může na základě prokázaných skutkových zjištění za stavu, kdy zaměstnavatel v rozvazovacím úkonu vymezení nezaměnitelně skutkové důvody vedoucí k výpovědi, dospět k závěru, že ve výpovědi popsané jednání zakládá jiný výpovědní důvod, a shledat výpověď z prokázaného důvodu platnou, ovšem za předpokladu, že budou splněny všechny formální náležitosti platné výpovědi.

Nedojde-li podle § 96, odst. 1 o.s.ř. ke zpětvzetí žaloby nebo k zastavení řízení v jeho průběhu podle § 104, odst. 1 o.s.ř. pro nedostatek podmínek řízení, rozhodne

soud podle § 156, odst. 1 o.s.ř. po zhodnocení provedených důkazů ve věci rozsudkem, s výjimkou sporů končících vydáním rozsudku pro uznání nebo zmeškání, zhodnotí podle § 132 o.s.ř. důkazy jak jednotlivě, tak v jejich vzájemné souvislosti, a zjištěný skutkový stav podřadí hmotněprávním závěrům, když i pro pracovněprávní spory platí, jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 560/2011, zásada nepravé retroaktivity, která přikazuje použití všech ustanovení zákoníku práce před novelou na vztahy vzniklé za staré právní úpravy.

V praxi nejčastější pracovněprávní spory jsou žaloby na určení neplatnosti právního úkonu, kterým byl pracovní poměr skončen, jedním z důvodů je to, že tento typ žalob nezatěžuje žalobce vysokým soudním poplatkem, tento typ žalob má i preventivní funkci, neboť často poté, co je pravomocně určena neplatnost úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru, dojde ohledně mzdových nároků z toho plynoucích k mimosoudní dohodě účastníků pracovněprávního vztahu.

Ohledně neplatnosti výpovědi existují dva typy určovacích žalob, a to žaloba na určení neplatnosti výpovědi z důvodů nedodržení formálních náležitostí nebo neexistence daného výpovědního důvodu u výpovědi ze strany zaměstnavatele, tímto typem žalob se budu dále ve své práci podrobněji zabývat, a žaloba na určení neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru z důvodu, že tento úkon učinila osoba, která nebyla účastníkem pracovněprávního vztahu.

Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí 21 Cdo 487/99, druhá žaloba je žalobou podle § 80, písm. c/ o.s.ř., podání této žaloby, na rozdíl od žaloby prvně zmíněné, není limitováno prekluzivní lhůtou.

Zvláštní typem určovací žaloby je žaloba podle § 339a/ zákoníku práce na určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Nároků z pracovněprávního vztahu, konkrétně z neplatného právního úkonu, se lze domáhat žalobou na odporovatelnost právního úkonu, kterou jsem zmínila v předchozích kapitolách, v rámci pracovněprávních sporů jsou projednávány rovněž žaloby podle § 315 zákoníku práce, kterými se zaměstnanec může ve lhůtě tří měsíců od doby, kdy se dozvěděl, domáhat u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo opravit

obsah potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku a žalobou na plnění, tedy zejména na zaplacení mzdy.

V žalobách dochází i ke kumulaci žalobních návrhů, tedy že se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi a zároveň náhrady mzdy, ne příliš časté jsou žaloby na náhradu mzdy v případech neplatně skončeného pracovního poměru, kdy platnost úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru je řešena jako otázka předběžná.

Nárok na náhradu mzdy je definován v ustanovení § 69 zákoníku práce a blíže jsem se jím zabývala v kapitole 3. Důkazní břemeno k prokázání nároku na náhradu mzdy při neplatném skončení pracovního poměru leží primárně na žalobci, který má povinnost prokázat, že s ním byl neplatně skončen pracovní poměr a že uplatnil u zaměstnavatele mzdový nárok a oznámil, že hodlá v zaměstnání dále pokračovat. Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v usnesení 21 Cdo 4886/2009, náhrada mzdy z neplatného skončení pracovního poměru nepodléhá žádné valorizaci.

Významným prvkem zavedeným poslední velkou novelou zákoníku účinnou k 1. 1. 2012 je ustanovení § 69, odst. 2, které upravuje moderační právo soudu za podmínek v zákoně uvedených. „Moderaci lze žádat pouze v případech, kdy byl pracovněprávní vztah rozvázán úkonem učiněným po 1. lednu 2012. Rozhodným momentem je tedy učinění úkonu, nikoliv moment rozvázání pracovního poměru nebo uplatnění nároku na náhradu mzdy.“²⁹

Moderační právo soudu existovalo již v zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2006. Jak uvedeno v předchozí kapitole, na rozdíl od úpravy v jiných oblastech práva, například práva obchodního, kdy v případě uplatnění nároku na smluvní pokutu soud zkoumá možnost moderovat smluvní pokutu z úřední povinnosti, soud moderuje nárok na náhradu mzdy pouze na návrh, limitován 6 průměrnými měsíčními výděly. Návrh na moderaci smluvní pokuty vznáší a tedy důvody pro moderaci tvrdí a prokazuje zaměstnavatel.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 22/2011, základním hlediskem při rozhodování soudu o tom, zda na žádost zaměstnavatele sníží, popřípadě nepřizná, zaměstnanci náhradu mzdy nad zákonnou limitní hranici, to je za dobu přesahující šest měsíců, je skutečnost, zda zaměstnanec byl po neplatném skončení

²⁹ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1.vyd. Olomouc : ANAG, spol. s.r.o., 2012, s. 117.

pracovního poměru zaměstnán u jiného zaměstnavatele, popřípadě zda se do práce u jiného zaměstnavatele nezapojil z vážného důvodu, takovým důvodem může být například to, že zaměstnanec měl sice možnost nového zaměstnání, nikoliv však v místě bydliště, a náklady na dopravu by výrazně ovlivnily finanční situaci zaměstnance v porovnání s výší mzdy.

Klíčovým pro posouzení věci je prokázat, že zaměstnanec měl možnost zapojit se do jiné práce. Nejvyšší soud ČR v tomto rozhodnutí uzavřel, že ne každá práce, do které měl možnost se zaměstnanec zapojit, může odůvodnit aplikaci moderačního práva soudu. Podstatná kritéria pro hodnocení podmínek pro moderaci je, zda zaměstnanec měl možnost získat jinou práci ve stejném nebo jiném místě či místě pro zaměstnance výhodějším, zda měl zaměstnanec možnost vykonávat stejný nebo podobný druh práce, případně práci pro něj výhodnější a zda za tuto práci mohl zaměstnanec obdržet srovnatelnou nebo vyšší odměnu.

Ohledně možnosti zapojení se zaměstnance do jiné práce postačí, pokud zaměstnavatel prokáže, že v daném regionu existovala volná pracovní místa na totožný nebo obdobný druh práce a že o nich zaměstnanec věděl respektive měl či musel vědět. Zaměstnanec poté musí prokázat, že se například účastnil konkurzu na toto místo a že nebyl úspěšný. Žádné z uvedených kritérií nelze upřednostnit před druhým, moderovat mzdový nárok může soud pouze za předpokladu, že soud na základě provedenými důkazy prokázaného skutkového stavu dospěje k závěru, že zaměstnanec mohl získat jinou práci za podmínek z celkového hlediska srovnatelných nebo pro zaměstnance výhodnějších.

Vzhledem k tématu mojí práce se dále budu zabývat některými aspekty žalob na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru z důvodů formálních nebo z důvodu neexistence výpovědního důvodu, vzhledem k tomu, že zaměstnanec s výjimkou dodržení formy právního úkonu není ohledně výpovědi limitován, budou předmětem této části kapitoly pracovní právní spory týkající se určení neplatnosti výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí 21 Cdo 1082/98, určení neplatnosti právního úkonu se lze domáhat i tehdy, netrvá-li zaměstnanec na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, neboť platnost výpovědi se posuzuje podle stavu existujícího v době doručení výpovědi a k později nastalým okolnostem se nepřihlíží.

To platí jak v případě, kdy výpověď byla odvolána ještě před podáním žaloby o určení její neplatnosti, tak i tehdy, došlo-li k odvolání výpovědi v průběhu řízení zahájeného na základě žaloby, podané podle § 64 zákoníku práce, neboť odvoláním výpovědi z pracovního poměru předmět sporu, kterým je neplatnost výpovědi v době jejího doručení druhému účastníkovi, neodpadá.

Základním předpokladem úspěchu v pracovněprávním sporu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru je, že žalobce prokáže, že žaloba byla podána ve lhůtě zákonem stanovené, která je lhůtou prekluzivní.

„Na rozdíl od zákoníku práce v původní podobě (ve znění účinném od 1. 1. 2007), který nerozlišoval mezi „lhůtami“ a „dobami“ a který stanovil v pracovněprávních vztazích toliko „lhůty“ zavedla novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. znovu kromě „lhůt“, v nichž má být učiněn pracovněprávní úkon nebo jiná právní skutečnost, také „doby“, jejichž uplynutím dochází v pracovněprávních vztazích ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností.“³⁰

V zákoníku práce jsou stanoveny doby, jejichž uplynutím dochází ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností základních subjektů pracovněprávních vztahů, uplynutí doby je právní skutečností, kdy i bez jakéhokoliv projevu vůle vznikají, mění se nebo zanikají pracovněprávní vztahy nebo práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích uplynutím času v době obsaženého.

Podle ustanovení § 333 zákoníku práce doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby, i když tento den připadne na svátek, sobotu nebo neděli; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.

V zákoníku práce jsou rovněž stanoveny lhůty, v nichž má být pracovněprávní úkon učiněn. Lhůty mohou být stanoveny přímo v zákoně, rozhodnutím soudu nebo jiného orgánu, smlouvou nebo vnitřním předpisem, jsou-li splněny podmínky pro jeho vydání.

Stanoví-li zákon, že ve lhůtě zákonem stanovené musí být doručen projev vůle druhému subjektu pracovněprávního vztahu nebo návrh soudu, je lhůta zachována jen jestliže k doručení došlo před jejím uplynutím, u takovéto hmotněprávní lhůty nepostačuje na rozdíl od procesně právní lhůty, aby byl například návrh na zahájení

³⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 134

řízení podán poslední den lhůty na poště. Nedodržením hmotněprávní lhůty právo zaniká, a to na rozdíl od procesně právní lhůty, například lhůty k podání odvolání, jejíž nedodržení lze za splnění zákonných podmínek rozhodnutím soudu prominout.

„Počítání lhůt v pracovněprávních vztazích se řídí právní úpravou obsaženou v § 122 ObčZ.“³¹

Podle ustanovení § 122, odst.1 občanského zákoníku lhůta určená podle dní počíná dnem, který následuje po události, jež je rozhodující pro její počátek, konec lhůty určené podle týdnů, měsíců a let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná, není-li takový den v posledním měsíci, případně konec lhůty na jeho poslední den (odst.2 téhož). Podle § 122, odst.3 občanského zákoníku případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

„Znamená to, že lhůty jsou určovány podle dnů, týdnů, měsíců nebo let a že s kratší lhůtou než je den není uvažováno; kdyby měla být sjednána lhůta určená podle hodin a kdyby nebylo dohodnuto její počítání muselo by být postupováno podle analogie“³² Citace pak ohledně analogie odkazuje na subsidiární použití ustanovení § 853 občanského zákoníku. Lhůtou určenou podle dní je i lhůta, která by měla trvat polovinu měsíce; polovinou měsíce se v tomto případě rozumí 15 dní.

Podle § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

„Musí - li být neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatněna u soudu do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (§ 72 ZPr), připadá konec této dvouměsíční lhůty na den, který se číslem shoduje se dnem, v němž měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním, nejpozději posledním dnem v posledním měsíci.“³³

Stanovením lhůt k uplatnění práva zákon sleduje zajištění právní jistoty ve vztazích mezi účastníky. Spojuje-li zákon s marným uplynutím lhůty zánik práva, jde o tzv.prekluzivní lhůtu, od zániku práva prekluzí je nutno odlišit zánik práv

³¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 135.

³² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 135.

³³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 135.

a povinností, k němuž dochází uplynutím doby, na kterou byly omezeny, například u pracovního poměru na dobu určitou, nedojde-li ke změně podle § 39, odst. 4 nebo § 65, odst. 2 zákoníku práce.

K zániku práva prekluzí dochází jen v případech taxativně vymezených v zákoníku práce. Soud k zániku práva uplatněného u druhé strany pracovněprávního vztahu až po uplynutí prekluzivní lhůty přihlédne i bez námítky účastníků vždy, jakmile v řízení vyjde najevo, a to na rozdíl od promlčení nároku.

Institut promlčení má za následek v podstatě oslabení práva, právo existuje, avšak v soudním řízení je nelze přiznat. Pokud je vznesena námitka promlčení práva důvodně, v případě důvodné námítky promlčení je nelze přiznat, neboť právo bylo u soudu uplatněno až po uplynutí promlčecí lhůty. Na rozdíl od prekluze, kterou soud zkoumá z úřední povinnosti, promlčení nároku zkoumá soud pouze k námitce účastníka řízení. V pracovněprávních vztazích se promlčují všechna práva až na výjimky zákonem upravené, jako například právo na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání podle § 389, obecná promlčecí doba činí tři roky a běží ode dne, kdy právo mohlo být poprvé uplatněno.

„Lhůta podle ustanovení § 64 zákoníku práce k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru je lhůtou určenou podle měsíců a začíná běžet poslední den příslušného kalendářního měsíce, jímž uplynula výpovědní doba. Poslední den běhu této lhůty proto nemusí vždy připadnout na poslední den druhého následujícího kalendářního měsíce“³⁴

Ve vztahu k ustanovení § 72 zákoníku tedy platí, že musí-li být neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním, připadá konec lhůty na den, který se číslem shoduje se dnem, v němž měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním, nejpozději posledním dnem v posledním měsíci. Kdyby připadl poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty až nejbližší následující pracovní den.

S ohledem na shora uvedené je tedy zřejmé, že ve sporech o určení neplatnosti skončení pracovního poměru, kdy žaloba na určení neplatnosti výpovědi byla podána po uplynutí zákonné prekluzivní lhůty, nemůže být žalobce úspěšný ani v případě, že ze žalobních tvrzení a předložených důkazů je zřejmé, že úkon, kterým byl skončen

³⁴ Rozhodnutí NS ze dne 14.5.2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001

pracovní poměr, je stížen vadou, která zakládá jeho neplatnost, neboť právo domáhat se určení neplatnosti zaniklo prekluzí.

Jak již uvedeno shora, povinnost tvrzení podle § 101, odst. 1, písm. a/ o.s.ř. mají účastníci plnit zásadně v žalobě. Na povinnost tvrzení navazuje podle § 101, odst. 1, písm. b/ a § 120, odst. 1 o.s.ř. povinnost důkazní, povinnost tvrzení nelze nahradit návrhem na provedení důkazů, neboť platí, že důkaz má pouze prokázat konkrétní tvrzení.

Určovací žaloba na určení neplatnosti výpovědi z důvodů formálních nedostatků nebo neexistence výpovědního důvodu v pracovněprávních sporech má dvě základní odlišnosti od určovacích žalob týkajících se jiných odvětví práva.

Předpokladem projednání určovací žaloby podle § 80, písm. c/ o.s.ř. je prokázání existence naléhavého právního zájmu na určení, kdy teprve po prokázání existence naléhavého právního zájmu případně prevenční funkce určovací žaloby se soud může žalobou zabývat meritorně.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí 21 Cdo 1082/98, které lze aplikovat i na právní úpravu po poslední novele zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012, kdy došlo k přečíslování § 64 na § 72, žalobou podle § 64 uplatňují zaměstnanec nebo zaměstnavatel neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru. Předmětem žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 64 zákoníku práce je existence právní skutečnosti (neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru), nikoliv přímo určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, právní zájem na určení právní skutečnosti u této žaloby vyplývá přímo z ustanovení § 64 zákoníku práce a není potřebné jej za řízení tvrdit ani prokazovat. Z toho důvodu u žalob podle ustanovení § 64 zákoníku práce nepřichází v úvahu zkoumání naléhavého právního zájmu na určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru, jak je tomu jinak u určovací žaloby podle § 80, písm. c/ o.s.ř.

Na rozdíl od určovacích žalob týkajících se nároků z hmotného práva obchodního nebo občanského, kdy předmětem určení může být pouze určení neplatnosti právního vztahu a určení neplatnosti konkrétního úkonu je řešeno jako otázka předběžná, určovací žalobou v pracovněprávním sporu lze rozhodnout o neplatnosti konkrétního právního úkonu, platnost právních úkonů třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem k okolnosti, za jakých byl právní úkon učiněn.

Jak rovněž judikoval Nejvyšší soud v naposled zmíněném rozhodnutí, tuto zásadu soud uplatňuje i při posuzování platnosti právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru, zkoumání podmínek stanovených pracovněprávními předpisy pro podání platné výpovědi se proto děje podle stavu existujícího v době výpovědi a nikoliv podle stavu, který je dán v době rozhodování soudem.

Vzhledem k tomu, že právní účinky výpovědi z pracovního poměru nastávají dnem, kdy byla výpověď ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce, které podrobněji zmíním v další části kapitoly, doručena druhému účastníku, popřípadě se považuje za doručenu, posuzuje soud platnost výpovědi k tomuto dni a ke skutečnostem, které nastaly po doručení výpovědi nemůže přihlížet.

Žalobce v pracovněprávních sporech stíhá poté, co prokáže, že žaloba byla podána v zákonem stanovené lhůtě, prokázat pracovněprávní skutečnosti, a to objektivní i subjektivní, o pracovněprávních skutečnostech obecně pojednáno v kapitole první.

K tomu, aby soud mohl posoudit, zda nastaly účinky výpovědi z pracovního poměru, tedy začala běžet výpovědní lhůta, musí žalobce prokázat, že výpověď z pracovního poměru byla doručena adresátovi.

Jak jsem již uvedla v úvodu této kapitoly, podle ustanovení § 334 a § 337 zákoníku práce písemnosti týkající se vzniku, změny nebo skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou.

Podle § 334, odst. 1 zákoníku práce písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (§ 334, odstavec 2 zákoníku práce). Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne (odst. 3 téhož).

V soudní praxi byla řešena otázka doručení výpovědi z pracovního poměru osobě blízké pracovníkovi, která před soudem v rámci svědecké výpovědi potvrdila, že výpověď řádně adresátovi předala. Judikatura ohledně takového doručení dospěla k závěru, že i přesto, že je v řízení svědeckou výpovědí prokázáno doručení výpovědi, nelze toto doručení označit jako řádné doručení v souladu se zákoníkem práce.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí 6 Cz 35/81, pokud organizace doručuje písemnosti uvedené v ustanovení § 266, odst. 1 zákoníku práce poštou, musí je zaslat jako doporučenou zásilku do vlastních rukou. Převzala-li takovou zásilku jiná osoba než pracovník, nebyla splněna povinnost organizace doručit písemnost.

Shodně rozhodl Nejvyšší soud ČR i v rozsudku 21 Cdo 2426/2000, kde nad rámec shora uvedeného závěru zdůraznil, že nedostatek doručení do vlastních rukou nemůže být zhojen ani tehdy, byla-li zásilka dodatečně zaměstnanci odevzdána, v odůvodnění obou rozhodnutí bylo uvedeno, že zákon takovouto možnost v případě doručování do vlastních rukou nepřipouští. Okamžik doručení tedy musí být stanoven objektivně, nikoliv na základě subjektivního údaje svědka, neboť tento údaj by byl obtížně objektivizován.

Oproti tomu, jak vyslovil Krajský soud v Ostravě v rozhodnutí 16 Co 176/97, okolnost, že pokud zásilka, obsahující písemnost zaměstnavatele týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy, předaná poště zaměstnavatelem k doručení zaměstnanci, neobsahuje doručenkou nebo poznámku „do vlastních rukou“, popřípadě je na zásilce uvedena jiná než poslední adresa zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, nemá za následek neúčinnost doručení písemnosti zaměstnanci, jestliže zaměstnanec přes tyto nedostatky písemnost převzal.

„Výpověď daná pracovníkem či organizací je nepochybně právním úkonem jednostranným, již proto nelze ještě samotný okamžik, kdy organizace zrušovací projev písemně vyhotoví, považovat za skutečně projevenou vůli, neboť právě jednostrannost takového úkonu jí stále ještě umožňuje tuto vůli neprojevit vůbec. Rozhodným okamžikem, kdy organizace projeví svou vůli skončit pracovní poměr výpovědí, je zejména doručení písemnosti (výpovědi) organizací samotnou (§ 266a/, odst. 1 zákoníku práce). Tímto rozhodným okamžikem může však být rovněž odeslání zrušovacího projevu poštou (§ 266a/, odst. 2 zákoníku práce) nebo udělení příkazu

příslušnému pracovníku, aby písemnost doručil způsobem upraveným v ustanovení § 266a/, odst.1 zákoníku práce.³⁵

Vzhledem k tomu, že pracovní právo preferuje doručení přímo adresátovi, to je účastníkovi pracovněprávního vztahu, formou předání na pracovišti, v bydlišti nebo na jiném místě, bývá prokázání doručení v praxi často složité, neboť úkonem dotčený zaměstnanec toto doručení nezřídka zpochybňuje. Rovněž tak bývá i složité prokázání tvrzení, že adresát právního úkonu odmítl jeho převzetí, stále častěji tedy zaměstnavatel přistupuje k tomu, že písemnost s výpovědí nebo jiným úkonem, směřujícím ke skončení pracovního poměru, doručuje dvěma zaměstnanci, kteří v případě odmítnutí převzetí výpovědi o tom sepíší protokol, který je pak pro soud většinou věrohodnou listinou k prokázání odmítnutí převzetí písemnosti.

Žalobce dále nese důkazní břemeno k prokázání, že výpovědní důvod v neplatnosti napadené výpovědi uvedený v rozhodné době neexistoval. Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR rozsudkem 21 Cdo 1524/98, při posouzení, z kterého důvodu dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu, okolnost, jak zaměstnavatel tento výpovědní důvod právně kvalifikoval, není sama o sobě významná.

V další části této kapitoly bych stručně zmínila své poznatky z rozhodovací praxe soudů ohledně nejčastějších pochybení zaměstnavatelů, zjištěných v pracovněprávních sporech o určení neplatnosti výpovědi, a to ve vztahu k jednotlivým skupinám výpovědních důvodů, kterými jsem se podrobně zabývala v kapitole čtyři.

V případě výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele shrnutých do kategorie výpovědní důvody „organizační“ jsou z hlediska prokázání existence výpovědního důvodu dle mých poznatků často soudem shledány neplatnými výpovědi z důvodu uvedeného v § 52 písm. c/ zákoníku práce, neboť použití tohoto výpovědního důvodu je často ovlivněno konfliktem zaměstnance a zaměstnavatele případně snahou zaměstnavatele zařadit na místo zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru podle § 52, písm.c/, jiného konkrétního zaměstnance bez objektivního důvodu.

Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 3103/2010, ve sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci podle ustanovení § 52, písm. c/ zákoníku práce procesní povinnost tvrdit a prokázat, že o změně úkolů

³⁵ Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 10.10.1972, sp. zn. 7 Co 344/72

zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, má vždy zaměstnavatel, který také nese procesní odpovědnost za to, že za řízení nebudou všechny rozhodné skutečnosti pro důvodnou aplikaci tohoto výpovědního důvodu tvrzeny a prokázány. V rozsudku 21 Cdo 3641/2012 Nejvyšší soud ČR například dospěl k závěru, že i když zaměstnavatel je oprávněn stanovit požadavky, které jsou nezbytné pro výkon určité práce, a i když splněním těchto požadavků smí podmínit sjednání nebo změnu pracovního poměru ohledně této práce, a zaměstnanec nesplňující nově stanovené požadavky se z tohoto důvodu stává „nadbytečným“, nelze tento stav kvalifikovat ve smyslu § 52, písm. c/ zákoníku práce, neboť práce doposud zaměstnancem vykonávaná neodpadla.

V popsaném případě by ale dle mého názoru mohl za splnění zákonných předpokladů obstát výpovědní důvod uvedený v § 52, písm. f/ zákoníku práce, neboť, jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 1272/2012, druh práce zaměstnance je určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě, nikoliv tím, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnavatel v závislosti na provozních možnostech, které se mohou v čase měnit, přiděluje zaměstnanci po vzniku pracovního poměru.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 1672/2012 vyslovil, že k naplnění výpovědního důvodu podle § 52, písm. c/ zákoníku práce rovněž nemůže dojít v případě, že je v řízení prokázáno, že rozhodnutím zaměstnavatele, popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele, byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření. V takovém případě bez ohledu na to, jak zaměstnavatel svoje opatření označil, je nutno dovodit, že rozhodnutí o organizační změně přijato nebylo.

Oproti tomu ve sporech, kdy zaměstnanec tvrdí neexistenci výpovědního důvodu podle § 52, písm. a/ a b/, je většina výpovědí daných z těchto důvodů shledána soudem platnými, žaloby na neplatnost výpovědí pro neexistenci uvedených výpovědních důvodů výpovědi v praxi nebývají časté.

Rovněž tak i neplatnost výpovědi pro neexistenci „zdravotních“ výpovědních důvodů nejsou častým předmětem soudního projednávání, pokud dojde k pochybení zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů, je to většinou v případě, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z výpovědního důvodu podle § 52, písm. d/ a e/ na základě rozhodnutí lékaře, nikoliv na základě kvalifikovaného lékařského posudku, případně je napadáno datum, k jakému byl lékařský posudek zpracován.

Nejčastější pochybení zaměstnavatele jsou dle mých poznatků u výpovědních důvodů uvedených v § 52, písm. f/ a g/ jejichž skutkové podstaty jsou často zaměstnavateli zaměňovány nebo směřovány. Jak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 619/2010, pro závěr o tom, zda jednání vytýkané zaměstnanci v písemné výpovědi představuje neuspokojivé pracovní výsledky ve smyslu ustanovení § 52, písm. f/ nebo zda jde o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu § 52, písm. g/ je rozhodující, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti. Není-li byt' i jen nedbalostní porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle § 52, písm. g/, ale za splnění dalších zákonných požadavků pouze o výpovědní důvod podle § 52, písm. f/ věty za středníkem.

Zaměstnavatelé krom nedostatečného vyličení skutkového stavu ve výpovědích chybují i v tom, že podceňují vytýkací povinnost, dále v dodržení lhůt, které jsou pro výpovědní důvod podle § 52, písm. g/ v zákoníku práce stanoveny. Tyto výpovědní důvody jsou také nejčastěji ovlivněny osobní animozitou nebo zkratovým jednáním nadřizovaných, u těchto výpovědních důvodů a u výpovědního důvodu podle § 52, písm. c/ je často tvrzena neplatnost výpovědi z důvodu šikany, porušení zásady rovného zacházení nebo diskriminace zaměstnance.

Problémem rovného zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích bych se ráda zabývala podrobněji, neboť otázka, zda nedošlo k diskriminaci zaměstnance nebo porušení rovnosti stran v pracovním poměru, je dle mých poznatků ze soudní praxe při rozhodování pracovních sporů řešena stále častěji.

Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace je jednou ze základních zásad a jako taková je upravena v § 1a/ zákoníku práce účinného od 1.1.2012 pod písmenem e/.

„Za diskriminaci lze obecně považovat jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích. Princip *rovného zacházení a zákaz diskriminace* zaujímají významné místo i v legislativě Evropských společenství. Zvláštní důraz je kladen zejména na rovnost zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, což představuje požadavek natolik významný, že jeho naplnění patří mezi základní cíle Evropské unie.

Původně byl uvedený princip obsažen ve směrnici Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES.

Dalším důležitým předpisem byla směrnice Rady 75/117/EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Zásada stejné odměny pro muže a ženy je zakotvena již ve Smlouvě o založení ES a považuje se za základní pro fungování společného trhu.³⁶ Obě tyto směrnice byly s účinností od 15. 8. 2009 nahrazeny směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání, obdobnou problematiku upravuje směrnice Rady 2000/43/ES a 2000/78/ES.

Jak jsem již zmínila v předchozích kapitolách, v naší legislativě je otázka diskriminace řešena zejména v člancích 3 a 5 Listiny základních práv a svobod, a v antidiskriminačním zákoně č. 198/2009 Sb., na který zákoník práce v § 17 výslovně odkazuje. Předmět antidiskriminačního zákona je značně široký, pro pracovněprávní vztahy je určující zakotvení práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání a povolání, pracovních, služebních a jiných poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích a radách zaměstnanců, včetně výhod, které tyto organizace

³⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 193.

svým členům poskytují. Antidiskriminační zákon rozlišuje mezi diskriminací přímou a nepřímou.

Zákoník práce v § 1a/ stanoví jako jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz diskriminace zaměstnanců, úpravu diskriminace řeší pouze v omezeném rozsahu, a to v § 16 a 17. Zákaz diskriminace v zákoníku práce platí i pro vnitřní předpisy a normativní části kolektivních smluv.

Rovným zacházením se rozumí zejména zákaz diskriminace, a to ve všech pracovněprávních vztazích a po celou dobu trvání pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel je tedy podle § 16 zákoníku práce povinen zajistit zaměstnancům rovné zacházení, a to zejména pokud jde o jejich pracovní podmínky, mzdové nároky, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního a jiného postupu.

Rovné zacházení z hlediska odměňování je upraveno v § 110, odst. 1 zákoníku práce, podle kterého za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Kriterium stejné práce a složitost a namáhavost jsou definovány v odstavci 2 a 3 téhož paragrafu.

Přímou diskriminací je dle § 2, odst. 3 antidiskriminačního zákona takové jednání nebo opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry nebo světonázoru, a to i v případě, že by důvod byl pouze domnělý, za důvod diskriminace z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo z důvodu pohlavní identifikace.

Za diskriminaci se podle § 2, odst. 2 antidiskriminačního zákona považuje rovněž obtěžování, sexuální obtěžování a to ve formě verbální, neverbální nebo fyzické, pronásledování, a to třeba i zaměstnance, který je ochoten diskriminaci jiného zaměstnance dosvědčit, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Nepřímá diskriminace je upravena v § 3 antidiskriminačního zákona, nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě neutrálního ustanovení, kriteria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2, odst. 3 antidiskriminačního zákona znevýhodněna jedna osoba oproti ostatním. Pokud je takové ustanovení, kritérium nebo praxe objektivně odůvodněno legitimním cílem

a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné, o diskriminaci v souladu s § 3, odst.1 antidiskriminačního zákona nejde.

V pracovněprávních sporech o určení neplatnosti skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance je většinou tvrzeno jednání zaměstnavatele, které by v případě prokázání zákonem definovaných znaků mohlo být definováno jako diskriminace nepřímá. „Nepřímou diskriminaci tedy charakterizují tyto znaky

- uplatnění pravidla, které se vztahuje na všechny bez rozdílu,
- důsledkem jeho uplatnění je ale rozdílné zacházení, které znevýhodňuje určitou skupinu, na niž se vztahuje některý z diskriminačních důvodů,
- toto rozdílné zacházení není odůvodněno oprávněným účelem ani přiměřenými a nezbytnými prostředky.³⁷

Zvláštní pozornost nutno v této souvislosti věnovat osobám se zdravotním postižením, neboť u těchto osob se podle výslovného ustanovení antidiskriminačního zákona za nepřímou diskriminaci považuje také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, výkonu pracovní činnosti nebo funkce, k využití pracovního poradenství nebo odborného vzdělávání, kritériem je zde ale přiměřenost nákladů na přijetí těchto opatření a i opatření samotných.

Jak vyplývá z odůvodnění rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 246/2008, diskriminací v pracovních věcech je jednání zaměstnavatele nebo potencionálního zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo, prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů, ke zvýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců nebo potencionálních zaměstnanců ve srovnání s jinými zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou jsou zákonem stanovené diskriminační důvody.

Princip zákazu diskriminace se nemůže uplatnit absolutně. Podle § 16, odst. 3 zákoníku práce se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, účel sledovaný touto výjimkou ale musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Jak stanoveno v § 6 antidiskriminačního zákona, za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání,

³⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 195.

pokud je vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, rovněž ani rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání upravené v § 6, odst. 4 antidiskriminačního zákona.

Za diskriminaci se nepovažují ani opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z antidiskriminačních důvodů, ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí podle § 7 antidiskriminačního zákona vést ke zvýhodnění určité osoby.

V této kapitole jsem již zmínila a zdůraznila princip individuálního rozhodování v pracovněprávních sporech, neboť každý spor má svá specifika a zdánlivě stejné jednání zaměstnavatele může v některém případě založit důvod pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů v zákoně uvedených, v jiném případě je v soudním sporu prokázáno, že skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele došlo ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci k diskriminačnímu jednání nebo porušení rovného zacházení.

Nejvyšší soud ČR v odůvodnění shora zmíněného rozhodnutí dospěl k závěru, že k prokázání znevýhodňujícího jednání nemůže postačit pouze „určitá míra pravděpodobnosti“, dotčený zaměstnanec je povinen takové jednání výslovně tvrdit.

Ústavní soud v rozhodnutí IV.ÚS 2427/12 rozhodl, že soudy musí při své činnosti postupovat tak, aby interpretační a aplikační právní problémy řešily s maximální mírou racionality. Mnohé případy a jejich specifické okolnosti mohou být značně komplikované a netypické; to však nevyvazuje obecné soudy z povinnosti udělat vše pro spravedlivé řešení, jakkoliv se to může jevit složité.

Podle ustanovení § 133a/ o.s.ř. pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci podle písmen a/ až c/, je žalovaný povinen prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR v usnesení 21 Cdo 572/2011, zaměstnanec v soudním řízení musí nejprve tvrdit a prokázat, že s ním bylo skutečně zacházeno závadným způsobem; neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. V řízení postačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání bylo motivováno některým ze zákonem

stanovených diskriminačních důvodů, důkazní břemeno se potom přesouvá na zaměstnavatele, neboť domněnka diskriminačního motivu je domněnkou vyvrátenou a je na zaměstnavateli, aby prokázal opak.

Jak uvádí komentář k § 133a/ o.s.ř., úprava vyvratitelné domněnky byla vyvolána povinností transponovat směrnici Rady č.97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, dále na základě směrnice Rady č.2000/43/ES. Tvrzení zaměstnance, v soudním sporu žalobce, o tom, že výpověď zaměstnavatelem je projevem nerovného zacházení či diskriminace, musí být v řízení najisto prokázáno, neboť zaměstnanci často označují jako diskriminaci projev smluvní volnosti, která umožňuje například smluvní odchýlení v případě mzdových nároků jednotlivých zaměstnanců.

Česká právní praxe od počátku aplikace § 133a/ o.s.ř. nepřijala konstrukci vyvratitelné domněnky v tom smyslu, že by žalobci stačila tvrzení o diskriminaci a konkrétním důvodu, aniž by musel cokoliv prokazovat. Po obou stranách sporu se tedy požaduje, aby splnily svou povinnost tvrzení a důkazů, žalobce pouze nemusí prokazovat důvod pro diskriminaci na straně žalované. Důkazní břemeno k prokázání, že ze strany zaměstnavatele došlo k nerovnému zacházení vůči zaměstnanci, nese tedy na počátku sporu tak jako u ostatních pracovněprávních sporů žalobce, žalovaný musí za předpokladu, že je prokázáno závadné jednání, vyvracet, že tvrzený skutkový děj nasvědčuje diskriminaci.

Jak jsem již uvedla shora, přímá diskriminace je definována v § 2, odst. 3 antidiskriminačního zákona, diskriminací dotčená osoba má právo podle § 10 antidiskriminačního zákona obrátit se na soud a domáhat se, aby bylo upuštěno od porušování jeho práv v důsledku diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, takovýto spor ale není sporem pracovněprávním, přímá diskriminace tedy v rámci pracovněprávních sporů většinou řešena není.

Ohledně „koncepční“ novelou zavedeného výpovědního důvodu uvedeného v § 52, písm. h/ nemám ohledně prokazování tohoto výpovědního důvodu poznatky z rozhodovací praxe soudů, rovněž ohledně tohoto důvodu není judikováno.

V rozhodovací praxi soudů nejsou příliš časté spory o neplatnost výpovědi dané v ochranné době, neboť ochranná doba je v zákoně jasně definována, sporný bývá

pouze počátek ochranné doby u těhotné pracovnice a nebo u pracovníka, u něhož byla dodatečně konstatována pracovní neschopnost, většinou jsou ale tyto nedostatky řešeny dohodou zaměstnavatele a zaměstnance po předložení relevantních potvrzení.

Závěr

Cílem této rigorozní práce byl podrobný právní rozbor institutu výpovědi z pracovního poměru jakožto jednoho ze způsobů jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to zejména z hlediska současné právní úpravy s přihlédnutím k rozhodovací praxi obecných soudů a Ústavního soudu, neboť oblast skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele zejména poslední novelou zákoníku práce účinnou od 1. 1. 2012 doznala změn směřujících k uvolnění režimu pracovněprávních vztahů směrem k posílení smluvní volnosti.

Stávající právní úprava skončení pracovního poměru z mého pohledu garantuje stabilitu zaměstnání ale i reálné potřeby zaměstnavatelů tak, aby nebyli nuceni zaměstnávat nadbytečné pracovníky, pro něž nemají uplatnění nebo kteří porušují pracovní kázeň. Z této právní úpravy je rovněž patrné, že i do odvětví pracovního práva, konkrétně úpravy skončení pracovního poměru, zasáhla snaha o uvolňování podmínek, zřejmá i v jiných odvětvích práva, s ohledem na specifiku pracovněprávních vztahů je ale zřejmé, že princip uvolňování není pro všechny instituty týkající se skončení pracovního poměru vhodné.

Postavení zaměstnance je v současné právní úpravě pojato zcela liberálně, neboť ohledně skončení pracovního poměru není, až na taxativní omezení, zákonem limitován, tedy například nemusí úkon ukončení pracovního poměru odůvodňovat.

Ve zcela jiné pozici oproti zaměstnanci je však zaměstnavatel, neboť právní úprava vychází ze skutečnosti, že skončením pracovního poměru z rozhodnutí zaměstnavatele dochází u zaměstnance ke ztrátě mzdy a tím ke snížení úrovně hmotného zabezpečení jeho rodiny. Zaměstnanec je tedy chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jednak tím, že zákon taxativně vymezuje důvody výpovědi, dále tím, že zaměstnavatel až na určité výjimky nemůže rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr v ochranné době.

Jak jsem již zmínila v několika pasážích mé práce, i v úpravě pozice zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích došlo „koncepční“ novelou k jisté liberalizaci a uvolnění, a to například zavedením moderačního práva nebo zrušením nabídkové povinnosti ve vztahu k zaměstnanci, zákonodárce však měl i při poslední velké novele zákoníku práce na zřeteli, že přílišná flexibilita pracovněprávních vztahů by mohla vést k destabilizaci vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, což by v důsledku mohlo znamenat právě omezení sociální jistoty zaměstnance.

Domnívám se, že jednou z nejvýznamnějších změn týkajících se skončení pracovního poměru, která je i výrazným projevem liberalizace v pracovněprávních vztazích, je možnost zhojení neplatnosti dvoustranného právního úkonu, který v rozporu se zákonem nebyl učiněn písemnou formou, dle § 20, odst. 1 zákoníku práce. Projevem liberalizace v pracovním právu a posílením právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu je i novelou stanovená povinnost v případě skončení pracovního poměru dohodou učinit tuto dohodu v písemné formě, je ale pravdou, že toto novelizované ustanovení nebylo ze strany zaměstnavatelů přijímáno kladně, neboť v něm naopak spatřovali formalizaci pracovněprávních vztahů.

Významné pro ochranu práv zaměstnance je pak ustanovení § 51a/ zákoníku práce týkající se skončení pracovního poměru při přechodu práv a povinností při změně zaměstnavatele i možnost dohody o prodloužení výpovědní doby.

Rovněž se domnívám, že to, že zákonodárce nezahrnul do „koncepční“ novely změnu navrhovanou zaměstnavateli, a to zavedení výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu, je přínosem, neboť zavedením tohoto způsobu výpovědi ze strany zaměstnavatele by byla narušena ochranná role pracovního práva ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jako přínos sledávám i opětovnou možnost moderace mzdového nároku zaměstnance v případě neplatného skončení pracovního poměru k návrhu zaměstnavatele.

S ohledem na poměrně krátkou dobu účinnosti „koncepční“ novely zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb. nelze prozatím hodnotit přínos této novely v oblasti úpravy neplatnosti právního úkonu, neboť tato úprava se jeví jako poměrně složitá, jak uvedeno v důvodové zprávě ke „koncepční“ novele, tato úprava byla ovlivněna snahou propojit zákoník práce s novelizovaným zákoníkem občanským, který má nabýt účinnosti od 1. 1. 2014. Rovněž nelze hodnotit přínos doplnění dosavadních

výpovědních důvodů o nový důvod pod § 52, písm. h/ zákoníku práce, týkající se vztahů upravených mimo režim zákonku práce, neboť ohledně tohoto výpovědního důvodu nejsou zatím praktické poznatky a rovněž není judikováno.

Resume

The main objective of this doctoral thesis written on the topic of "employment termination by notice" is to summarize in detail the legislation and practical findings of the courts decision making practice as regards the institute of employment termination by notice. I have chosen the topic because it is a current topic that is closely related not only to the social standing of employees who must bare all the consequences of the termination of their employment, but also to the economic position of the employer, which may be significantly affected, for example, if a larger number of terminations occur in a certain period.

When elaborating my thesis I have relied on existing legislation and the practice of general courts as well as the Constitutional Court. The topic of my thesis is elaborated within the framework of Act No. 262/2006 Coll. (Labour Code), as amended.

I elaborated the topic both on the theoretical level and with regard to my practical experience as an assistant to a judge. In my thesis I have tried to give a definition of industrial relations and their basic components, a brief outline of the evolution of labor law in the period from the 18th century to the present, to mention some essential aspects of the amendment to the Labour Code by Act No. 365/2011 Coll., effective from 1 Jan 2012 that substantially alters the relationship of the Labour Code and the Civil Code and thus aims mainly at loosening the mode of industrial relations and the strengthening of freedom of contract. As regards the termination of employment, this is particularly aparent in the possibility of eliminating the drawbacks of a written form of a notice with a written agreement of the parties, as well as contractual extension of the notice period, which is undoubtedly strengthening the flexibility of industrial relations.

In my thesis, I generally outline the means of termination of employment, consequences of an invalid termination and the protection period. Then I deal in detail with the main topic of my thesis, which is the termination of employment by notice. Given that the law limits the act of dismissal only on the part of the employer, with the exception of non-compliance with the formal requirements of a valid legal act, I have dealt with the particular issue of the dismissal of employees by the employer, i.e. legal

reasons for the dismissal. The final chapter summarizes my findings as regards the general courts practice in deciding labor disputes. One part of this chapter is devoted to the ever more frequent issue of discrimination in industrial relations and the status of foreigners in labor disputes. In the conclusion of my thesis I briefly assess the changes brought about in the existing legislation by the "conceptual" amendment to the Labour Code, particularly on the issue of termination of employment by notice.

Seznam použitých zdrojů

1. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
2. HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc : ANAG, spol. s.r.o., 247 s. ISBN 978-80-7263-785-0.
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
4. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění
5. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění
6. Zákon č. 1/1993 Sb., ústavní zákon, v platném znění
7. Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, v platném znění
8. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
9. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
10. Zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním
11. Důvodová zpráva k poslední novele zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb., účinné od 1. 1. 2012
12. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.12.2010 sp. zn. 31 Cdo 3620/2010
13. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.4.2006, sp. zn. 21 Cdo 826/2005
14. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010
15. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 4339/2011
16. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.12.2009, sp. zn. 21 Cdo 3881/2008
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010
18. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2003, sp.zn. 21 Cdo 304/2003
19. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2013, sp. zn. 21 Cdo 915/2012
20. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010
21. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.6.2013, sp. zn. 21 Cdo 1573/2012
22. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.8.2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000
23. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 3561/2010

24. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2001, sp. zn. 21 Cdo 700/2001
25. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.3.2011, sp. zn. 21 Cdo 591/2010
26. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.3.2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007
27. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000
28. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30.11.1967, sp. zn. 6 Cz 193/67
29. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.10.1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96
30. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.5.2011, sp. zn. 21 Cdo 1306/2010
31. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
32. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4574/2010
33. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.5.2012, sp. zn. 21 Cdo 1138/2011
34. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.6.2011, sp. zn. 21 Cdo 3733/2010
35. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.1.2011, sp. zn. 21 Cdo 5149/2009
36. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 138/2003
37. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 1399/2010
38. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
39. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011
40. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12.6.2012, sp. zn. 21 Cdo 1479/2011
41. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 687/2012
42. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12.6.2012, sp. zn. 21 Cdo 1479/2011
43. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3.7.2012, sp. zn. 21 Cdo 386/2011
44. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.8.2001, sp. zn. 1954/2000
45. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3.2.2005, sp. zn. 21 Cdo 1905/2004
46. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7.4.2011, sp. zn. 21 Cdo 1027/2010
47. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.7.2012, sp. zn. 21 Cdo 560/2011
48. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12.6.2012 sp. zn. 21 Cdo 1479/2011
49. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30.6.1999, sp. zn. 21 Cdo 487/99
50. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9.12.2010, sp. zn. 21 Cdo 4886/2009
51. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.4.2012, sp. zn. 21 Cdo 22/2011
52. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1082/98
53. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1082/98

54. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27.2.1982, sp. zn. 6 Cz 35/81
55. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000
56. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98
57. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 3103/2010
58. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.6.2013, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012
59. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012
60. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 1672/2012
61. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.1.2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010
62. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008
63. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3.7.2012, sp.zn. 21 Cdo 572/2011
64. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003
65. Nález Ústavního soudu ze dne 1.2.2013, IV.ÚS 2427/12
66. Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, Pl.ÚS 83/06
67. Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, č. 116/2008 Sb.
68. Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 30.5.2012, sp. zn. 62 Co 57/2012
69. Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 15.5.1997, sp. zn. 16 Co 176/97
70. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.8.2012, sp.zn.21 Cdo 1662/2012
71. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.8.2000, sp.zn.21 Cdo 498/2000
72. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.6.2013, sp.zn.21 Cdo 1573/2012
73. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.5.2013, sp.zn.21 Cdo 1705/2012

Klíčová slova

Výpověď

Zaměstnanec

Zaměstnavatel

Key words

Notice of termination

Employee

Employer