

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

TERMINATION OF EMPLOYMENT

CONTRACT

březen 2015

Mgr. Markéta Jančarová

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 25. 3. 2015

Mgr. Markéta Jančarová

Obsah:

Úvod.....	3
<u>1. Právní úprava skončení pracovního poměru</u>	<u>6</u>
1.1 PRÁVNÍ UKOTVENÍ A VÝVOJ LEGISLATIVNÍHO PROCESU	6
1.2 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU.....	13
1.3 ZÁSADY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	15
1.4 FORMY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	19
1.5 ÚPRAVA SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE A MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE	21
1.6 OBECNĚ KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	27
<u>2. Ukončení pracovního poměru pracovněprávním jednáním</u>	<u>29</u>
2.1 DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	30
2.2 VÝPOVĚĎ	35
2.2.1 NÁLEŽITOSTI A FORMA VÝPOVĚDI.....	37
2.2.2 VÝPOVĚDNÍ DŮVODY OBECNĚ	38
2.2.3 DORUČENÍ VÝPOVĚDI	41
2.2.4 VÝPOVĚDNÍ DOBA	43
2.2.5 VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNANCEM.....	46
2.2.6 VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM.....	47
2.2.7 LHŮTA K UPLATNĚNÍ VÝPOVĚDI.....	73
2.2.8 ZÁKAZ VÝPOVĚDI.....	75
2.2.9 VÝJIMKY ZE ZÁKAZU VÝPOVĚDI.....	80
2.3 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	81
2.3.1 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE.....	82
2.3.2 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNANCE.....	86
2.3.3 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZÁKONNÝM ZÁSTUPCEM NEZLETILÉHO ZAMĚSTNANCE	91
2.4 ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ.....	92
2.5 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZALOŽENÉHO JMENOVÁNÍM	94
<u>3. Ukončení pracovního poměru na základě pracovněprávní události.....</u>	<u>98</u>
3.1 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU	98
3.2 SMRT ZAMĚSTNANCE.....	99
3.3 SMRT ZAMĚSTNAVATELE – FYZICKÉ OSOBY	101
3.4 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU UPLYNUTÍM DOBY PRACOVNÍHO POVOLENÍ	101

3.5 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ROZHODNUTÍM PŘÍSLUŠNÉHO ORGÁNU	103
4. Otázky související s ukončením pracovního poměru.....	105
4.1 OCHRANA PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	105
4.1.1 OCHRANA ČLENŮ ODBOROVÉ ORGANIZACE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	106
4.2 HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ.....	108
4.3 DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	111
4.3.1 DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTI URČENÉ ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELEM.....	111
4.3.2 DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTI URČENÉ ZAMĚSTNAVATELI ZAMĚSTNANCEM.....	115
4.4 NÁROKY SOUVISEJÍCÍ SE SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU	116
4.4.1 ODSUPNÉ.....	116
4.4.2 PRACOVNÍ VOLNO K HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	120
4.4.3 POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	121
4.4.4 PRACOVNÍ POSUDEK.....	124
4.4.5 OBRANA PROTI OBSAHU POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ NEBO PRACOVNÍHO POSUDKU.....	125
5. Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	127
5.1 NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM	128
5.1.1 MODERAČNÍ PRÁVO SOUDU VE VĚCI SNÍŽENÍ NÁHRADY MZDY PŘÍSLUŠEJÍCÍ ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S NEPLATNÝM ROZVÁZÁNÍM PRACOVNÍHO POMĚRU.....	131
5.2 NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM.....	133
5.3 NEPLATNOST DOHODY O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	134
5.4 ŽALOBA NA NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	135
Závěr	140
Resumé.....	143
Seznam literatury a použitých pramenů.....	145

Úvod

Tématem této rigorózní práce je problematika skončení pracovního poměru podle českého právního řádu, zkoumání jeho koncepce, zjišťování jeho náležitostí a potenciálu ochrany zájmů a jistot zaměstnance oproti zájmům zaměstnavatelů udržet plynulost a kontinuitu procesů při přirozené fluktuaci i při potřebných změnách struktury a organizace výroby, služeb, správy apod. Důležitým hlediskem právní úpravy skončení pracovního poměru musí být také zajištění schopnosti zaměstnavatelů udržovat potřebnou strukturu pracovních funkcí ve vztahu k zabezpečení chodu organizace, jejího rozvoje i případného zániku. Cílem této práce je zkoumat a posoudit, zda je prostřednictvím českého právního řádu naplněna adekvátní ochrana zájmů zaměstnanců v soudobém pracovním prostředí v různých podmínkách a za všech okolností a je-li tato ochrana v rovnováze s legitimním zájmem zaměstnavatelů udržet rozvoj pracovního procesu event. umožnit jeho zánik.

Pro skončení pracovního poměru je typické, že jeho účinky v zásadě nastávají pro futuro, je tedy nemožné okamžitě zrušit pracovní poměr se zpětnými účinky nebo dát výpověď se zpětnou účinností. V pracovněprávních vztazích by měly být chráněny zájmy obou subjektů těchto vztahů, tedy zaměstnance i zaměstnavatele. Zákoník práce by měl vyloučit „divoké“ způsoby ukončení pracovních poměrů, které nejsou právními předpisy aprobovány, a zakotvit takové způsoby, ve kterých by měla být zajištěna přiměřená ochrana obou stran vztahu. Pracovněprávní předpisy by měly zohlednit princip, že zaměstnanec nesmí být nucen setrvávat v pracovním poměru proti své vůli, současně nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnával nadbytečné zaměstnance. Jak již z výše uvedeného vyplývá, institut skončení pracovního poměru by měl v sobě zahrnovat dva zcela protichůdné aspekty. Zabezpečit ochranu a jistoty pro zaměstnance, současně pak garantovat zohlednění požadavků zaměstnavatele na flexibilitu pracovněprávního vztahu.

Zájem obou účastníků pracovního poměru nebývá totožný. Skončení pracovního poměru bývá velkým zásahem do osobního i profesního života zaměstnance. Zpravidla dojde k ohrožení základního a u některých případů i jediného zdroje materiálního

zabezpečení zaměstnance a jeho rodiny. Zaměstnanec přichází rovněž i o další výhody s pracovním poměrem spojené. S ohledem na tuto skutečnost poskytují pracovněprávní předpisy garanci stability pracovního poměru také tím, že sice umožňují zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr jednostranně, ale pouze z důvodů v nich taxativně uvedených. Rovněž zavádí tzv. ochrannou dobu, která intenzivněji chrání zájmy zaměstnance ve vztahu k životním situacím, ve kterých se onen zaměstnanec bezprostředně nachází. Má-li však zaměstnanec zájem změnit zaměstnání, může rozvázat pracovní poměr jednostranně z jakéhokoliv důvodu, resp. i bez jeho udání. Tento postup vychází ze zásady, že zaměstnanec nesmí být nucen vykonávat práce, které konat nechce.¹ V tomto případě se však skončení pracovního poměru může znatelně dotknout oprávněných zájmů zaměstnavatele. Nepřiměřená fluktuace zaměstnanců by totiž mohla znamenat pro zaměstnavatele značnou nestabilitu, způsobit mu značné škody či dokonce ohrozit jeho samotnou existenci, zejména pokud se tak děje v odvětví, které trpí nedostatkem kvalifikovaných a erudovaných pracovních sil na trhu práce.

Mou ambicí v této rigorózní práci je uceleně popsat a posoudit všechny způsoby skončení pracovního poměru v českém právním řádu i s instituty, které s nimi souvisejí, a pokusit se odpovědět na otázku, zda současně platná legislativa dostatečně hájí zájmy zaměstnanců, je v přibližné rovnováze s legitimními zájmy zaměstnavatelů a je dost flexibilní, aby podporovala přirozený rozvoj pracovního trhu.

Termín skončení pracovního poměru uvedený v názvu práce souvisí s terminologií pracovněprávních předpisů takto: Zákoník práce používá pro zánik pracovněprávního poměru tři různé pojmy. Termín „rozvázání pracovního poměru“ se v zásadě užívá při zániku pracovního poměru na základě subjektivní právní skutečnosti, tedy úkonů konkrétních subjektů pracovního poměru. O skončení pracovního poměru v užším slova smyslu hovoříme zpravidla v případech, kdy k ukončení pracovního poměru došlo na základě úředního rozhodnutí (jde-li o cizince nebo osoby bez státní příslušnosti) nebo uplynutím sjednané doby. Poslední výraz „zánik pracovního poměru“ používáme v případě skončení pracovního poměru na základě právní události, ku příkladu smrti

¹ Nucená práce by byla v rozporu s ustanovením čl. 9 Listiny základních práv a svobod a rovněž v rozporu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené práci a Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 105 o odstranění nucené práce.

zaměstnance či zaměstnavatele.² Název této rigorózní práce subsumuje všechny výše uvedené termíny, pojednává tedy o skončení pracovního poměru v širším slova smyslu.

² GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana et al. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 285.

1. Právní úprava skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je v českém právním řádu upraveno v systému právních norem, které souhrnně nazýváme pracovním právem. Pracovní právo jako takové je samostatné právní odvětví. S ohledem na povahu tohoto souboru právních norem a historicky daného třídění práva rozlišujeme tři jeho oblasti: individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti. Právní úprava zaměstnanosti se blíží svým veřejnoprávním pojetím správnímu právu (subjekty těchto vztahů jsou moc veřejná, resp. stát a státní orgány a zaměstnavatel či občan). Z hlediska procesní úpravy se pak jedná o správní řízení. Individuální pracovní právo a zčásti i kolektivní pracovní právo se emancipovalo z práva občanského, k němuž má nejbližší.³ Problematiku rozvázání pracovního poměru řadíme do individuálního pracovního práva.⁴

1.1 Právní ukotvení a vývoj legislativního procesu

V českém právním řádu je nejvýznamnějším pramenem českého pracovního práva bezpochyby zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod, přijatá Federálním shromážděním v roce 1991 jako ústavní zákon a znovu publikovaná pod č. 2/1993 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky.⁵ Na problematiku skončení pracovního poměru se vztahuje ustanovení čl. 9 Listiny základních práv a svobod, kde je zakotven zákaz nucených prací a služeb. Obecně dále chci zmínit hlavu čtvrtou Listiny, která se zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy. Je v ní mezi jinými obsaženo i právo na svobodnou volbu povolání, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a také právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

³ BĚLINA, Miroslav; BOGNÁROVÁ, Věra; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 5.

⁴ „Individuální pracovní právo bývá zpravidla chápáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby občana užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba.“ Ibid., s. 3.

⁵ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír; HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 54.

První moderní kodifikací pracovního práva, která na našem území upravovala skončení pracovního poměru, byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který vešel v účinnost 1. 1. 1966. Zákoník zcela odpovídal poměrům ve společenském zřízení, v němž byl přijat. Zavedl vysokou sociální ochranu zaměstnanců, roli odborového hnutí a upravoval komplexně pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (v terminologii původního znění zákona „organizací“ a „pracovníky“). Touto kodifikací pracovního práva došlo k úpravě všech obecných pracovněprávních institutů. Došlo k odtržení pracovního práva od práva občanského a práva správního.⁶ Zákoník práce byl koncepčně postaven jako kogentní norma s absencí smluvní svobody, vylučující jakékoliv smluvní vyjednání. Bylo tedy vyloučeno i subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Základní zásadou zakotvenou v této právní úpravě byl princip „co není dovoleno, je zakázáno“.

V souladu s ustanovením § 42 zákona mohl být pracovní poměr rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době a rovněž uplynutím sjednané doby. Na rozdíl od současné právní úpravy obsahoval tehdejší zákoník práce v ustanovení § 42 písm. b) výpovědní důvod ze strany organizace v případě „zániku organizace sloučením, nebo rozdělením, nebo převádí-li se samostatná organizační jednotka do jiné organizace a přejímající organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle sjednané pracovní smlouvy“. Výpovědní lhůta byla zakotvena v ustanovení § 45, doba jejího trvání byla shodná, ať už výpověď podala organizace nebo pracovník, nicméně její délka byla podle § 45 odst. 2 odvislá od věku pracovníka. Výpovědní lhůta byla tedy jeden měsíc u pracovníků do třiceti let věku, dva měsíce u pracovníků ve věku od třiceti do čtyřiceti let a konečně tři měsíce u pracovníků nad čtyřicet let. Pracovník mohl dát výpověď organizaci z taxativně uvedených důvodů uvedených v § 51.⁷ V případě, že pracovník jednostranně rozvázal pracovní poměr bez

⁶ BĚLINA, Miroslav; BOGNÁROVÁ, Věra; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 35.

⁷ Šlo například o případy, kdy uzavřel pracovní smlouvu s jinou organizací v rámci náboru prováděného národním výborem, přecházel v rámci konkursu na funkci obsazovanou podle zvláštních právních předpisů nebo byl přijat jako řádný vědecký (umělecký aspirant) nebo byl přijat ke studiu (mimo studium při práci). Mohl dát výpověď v případě nezpůsobilosti vykonávat práci ze „zdravotních důvodů“, u žen to bylo i těhotenství či péče o dítě, dalším důvodem bylo porušování povinnosti ze strany organizace či nevyužívání jeho kvalifikace a konečně pokud pracovník následoval manžela do místa jeho bydliště nebo mladistvý pracovník následoval rodiče.

udání důvodu, prodlužovala se v souladu s ustanovením § 51 odst. 2 výpovědní lhůta o šest měsíců. V případě nevyplacení mzdy organizací neměl na rozdíl od současné právní úpravy pracovník možnost okamžitě zrušit pracovní poměr. Možnost ukončení pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím sjednané doby byla omezena.

Po roce 1989 se hlavním impulsem pro rozsáhlou novelizaci zákoníku práce stala transformace ekonomiky z centrálně plánovaného hospodářství na tržní ekonomiku a tedy s tím spojené zaměstnávání občanů rovněž fyzickými osobami a obchodními společnostmi v rámci soukromého podnikání. V dalších letech docházelo k úpravě tohoto zákoníku také v souvislosti s přistoupením České republiky do Evropské unie, a to vzhledem k požadavkům implementace předpisů Evropských společenství. I přes řadu novel byl zákoník práce se svou povahou vnímán jako určitá překážka ve vývoji pracovněprávních vztahů. Bylo tedy rozhodnuto o zahájení prací na rekodifikaci zákoníku práce, která by vycházela ze stejných základů jako pracovněprávní úpravy v členských státech Evropské unie. Tyto v obecné rovině stanoví pouze základní pravidla chování účastníků pracovněprávních vztahů, minimální nároky a maximální požadavky, vše ostatní ponechávají kolektivním smlouvám.⁸

V květnu 2006 byl schválen zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinný od 1. 1. 2007. Cílem této kodifikace bylo také naplnit jeden ze základních principů vyjádřených v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Zákoník práce tuto úpravu respektuje, neboť zakotvuje liberálnost v pracovněprávních vztazích a posiluje princip účastníků pracovněprávních vztahů.⁹

V oblasti skončení pracovního poměru zákoník práce sjednotil délku výpovědní doby a došlo ke zrušení některých povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. Upravil též výpovědní důvod „porušení pracovní kázně“ na „závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“. Ke změně došlo také úpravou náhrady mzdy při neplatném skončení pracovního poměru,

⁸ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír; HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 39.

⁹ *Ibid.*, s. 40.

kteřá se nově měla poskytovat po celou dobu, kdy pracovní poměr trval.¹⁰ Zákonnodárce rovněž upravil okolnosti, za kterých nemůže být dána zaměstnanci výpověď. Výpověď byla zakázána, pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce dle smlouvy vykonávána. Zákonník práce např. nově vyžadoval písemnou formu u dohody o skončení pracovního poměru pod sankcí neplatnosti a znemožnil v praxi běžné prodlužování zkušební doby, resp. její dodatečné sjednávání. Stanovil podmínky pro trvání zkušební doby. Nová kodifikace byla krátce po schválení několikrát zákonnodárcem novelizována technickými novelami. Důležitá byla novelizace odstupného zákonem č. 362/2007 Sb.¹¹

Už v rámci legislativního procesu se však ukazovalo, že tento zákonník obsahuje řadu politicky sporných a konfliktních ustanovení, také mu byla vyčítána neprovázanost s jinými zákony. Jeho schválení bylo následováno podáním ústavních stížností s odkazem na to, že některá ustanovení zákonníku práce jsou protiústavní. Ústavní soud částečně ústavním stížností vyhověl vydáním nálezu ze dne 12. března 2008, publikovaného ve Sbírce zákonů jako zákon č. 116/2008 Sb., a zrušil ta ustanovení zákonníku práce, u kterých shledal, že nejsou v souladu s ústavním pořádkem České republiky.¹² Zrušená ustanovení se týkala zejména pravomoci odborů, neplatnosti právních úkonů a konečně vztahu zákonníku práce k občanskému zákonníku.

Co se týče úpravy pravomocí odborových organizací oslabil Ústavní soud dosud nepřiměřený ochranný charakter zákonníku, který mohl být v budoucnu k újmě zaměstnanosti, její mobility, vytváření nových pracovních míst a rozvoji národní ekonomiky. Princip smluvní volnosti, kterou zákonník práce zavedl, byl Ústavním soudem zpřesněn a ujasněn. Poukázal na skutečnost, že účastníkům pracovníprávních vztahů se nově otevřela nejen možnost upravit práva a povinnosti jinak, než stanoví zákon, ale současně mohou upravit ve vzájemných vztazích to, co zákonník práce neřeší

¹⁰ § 61 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákonník práce, stanovil, že moderační právo soudu, přesahuje-li celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, šest měsíců. Soud mohl tedy tuto náhradu snížit, popřípadě ji nepřiznat zaměstnanci vůbec. Toto bylo v novém zákonníku práce vypuštěno, nicméně novelou č. 365/2011 Sb. bylo dřívější moderační právo soudu znovu zavedeno, a to v ustanovení § 69 odst. 2. Podle této úpravy však může soud na návrh zaměstnavatele náhradu mzdy pouze snížit.

¹¹ Zákonník práce totiž nepamatoval v případě okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 z tzv. zdravotních důvodů na právo na odstupné.

¹² BĚLINA, Miroslav; BOGNÁROVÁ, Věra; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 41.

vůbec. Tato smluvní volnost ovšem nemůže být neomezená zejména z důvodu respektování principu ochrany slabší strany. Obecně tedy platí, že smluvní volnost je přípustná, pokud ji zákoník práce výslovně nezakazuje, resp. nejde-li o ustanovení, z jehož povahy vyplývá, že se od něj nelze odchýlit, anebo pokud nejsou tato ustanovení výsledkem harmonizace směrnic EU. Ve všech případech ovšem platí, že se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.¹³

Ústavní soud dále zrušil zásadu delegace občanského zákoníku výslovně uvedenou v ustanovení § 4 zákoníku práce. Původní zákoník práce č. 65/1965 byl na občanském právu zcela nezávislý, subsidiární použití jiných právních odvětví (vyjma ústavního práva) bylo vyloučeno s tím, že bylo možno použít ve výjimečných případech občanský zákoník per analogiam. Nový zákoník práce však v ustanovení § 4 výslovně stanovil, že „občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví“. Některá ustanovení pak odkazovala na občanský zákoník. Ústavní soud však neshledal princip delegace obsažený ve výše uvedeném ustanovení za souladný s principy právního státu. Občanské právo je dle názoru Ústavního soudu obecným soukromým právem subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Neupravuje-li určitou otázku zákon, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. Metoda delegace použitá v ustanovení § 4 zákoníku práce subsidiární uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích v podstatné míře omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Zrušením § 4 Ústavním soudem byl takto zrušen v zákoníku práce princip delegace a nahrazen osvědčeným principem subsidiarity občanského zákoníku. Ustanovení občanského práva lze tedy uplatnit v případech, kdy v zákoníku práce jako zvláštní části soukromého práva neexistuje speciální právní úprava.¹⁴

Po zrušení principu delegace nebyl v zákoníku práce nikde uveden Ústavním soudem preferovaný princip subsidiarity. Koncepční velkou novelou, zákonem č. 365/2011 Sb. bylo nově formulováno ustanovení § 4, které stanoví, že nelze-li použít

¹³ Ibid., s. 42.

¹⁴ Ibid., s. 44.

na pracovněprávní vztahy zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se zásadními zásadami pracovněprávních vztahů. Lze říci, že velkou novelou, zákonem č. 365/2011 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. ledna 2012, bylo dovršeno důsledného promítnutí nálezu Ústavního soudu (vyhlášeného ve Sbírce zákonů jako č. 116/2008 Sb.), a byl tedy zákonodárcem definitivně stanoven vztah tohoto zákoníku k zákoníku občanskému.

Pro právní úpravu skončení pracovního poměru vzniká nový výpovědní důvod, který byl novelou do zákoníku práce implementován. Zaměstnavatel může zaměstnanci dát výpověď za tzv. zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance v době prvních čtrnácti kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti, kdy jsou zaměstnanci povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.¹⁵ Tento nový výpovědní důvod je velice diskutabilní s ohledem na to, že bezprostředně nesouvisí s vykonávanou prací – za porušení veřejnoprávní povinnosti následuje soukromoprávní sankce od zaměstnavatele.¹⁶

Dochází i k novelizaci právní úpravy odstupného stanoveného zákoníkem práce v případě výpovědi z některých důvodů. Oproti předchozí úpravě je odvislé od délky skončeného pracovního poměru. Jedná se o zákonné odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku zaměstnance, pokud trval skončený pracovní poměr déle než rok, dvojnásobku pokud trval alespoň rok a méně než dva roky a trojnásobku v případě že trval více než dva roky.

Ke změnám souvisejících s problematikou skončení pracovního poměru, která tato velká novela zákoníku práce přináší, chci zmínit nové podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Předchozí právní úprava umožňovala sjednat pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky zásadně na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku pracovního poměru. Jestliže od skončení předchozího pracovního

¹⁵ V období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 na základě tohoto výpovědního důvodu může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď po dobu prvních jednadvaceti dnů dočasné pracovní neschopnosti.

¹⁶ Ibid., s. 47.

poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň šest měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se mezi týmiž účastníky nepřihlíželo. Novelizované ustanovení § 39 však stanoví, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.¹⁷ Dosavadní výjimky z omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou byly novelou zrušeny.

Závěrem této části se zmíním o zákonu č. 303/2013 Sb., kterým byl zákoník práce věcně novelizován v souvislosti s přijetím nové kodifikace soukromého práva – zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, účinného od 1. 1. 2014. Občanský zákoník odkazuje na zákoník práce v ustanovení § 2401, ve kterém stanoví, že zákoník práce upravuje pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru a vylučuje použití zákona o ochraně spotřebitele na tyto vztahy. Současně platí zásada obsažená v ustanovení § 9 odst. 2, že soukromá práva a povinnosti osobní majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy. Jak jsem již výše zmínila, pracovní právo obsahuje sice ochranné prvky a významně zasahuje do sociální sféry smluvní strany pracovněprávního vztahu, není však pochyb, že patří do odvětví soukromého práva. Na pracovněprávní vztahy se tedy subsidiárně použijí ustanovení občanského zákoníku, jestliže není možné použít zákoník práce. Je tomu tak vždy, pokud použití občanského zákoníku nevyklučuje zákoník práce výslovně nebo v případech, kdy lze na pracovněprávní vztahy aplikovat samotný zákoník práce.¹⁸ Vždy však platí, že aplikace právní úpravy občanského zákoníku musí být v souladu zejména s ustanovením § 1a zákoníku práce, které stanoví jeho základní zásady. Těmi se budu zabývat v následující kapitole.

¹⁷ V praxi to tedy znamená, že pracovní poměr mezi týmiž smluvními stranami může být uzavřen celkově až na období devíti let. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou zákon považuje i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.

¹⁸ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, s. 310. <<http://www.psp.cz>>

Zákon č. 303/2013 Sb. v souvislosti s problematikou skončení pracovního poměru zavádí nově v ustanovení § 56a okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let. Dále zavádí povinnost písemné formy u výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Došlo dále k úpravě ustanovení § 4a (výchoziskem byl text ustanovení § 4b a § 19 písm. f) zákoníku práce před novelizací), týkající se odchylné úpravy práv a povinností, a dále ustanovení principu, že od ustanovení § 363 zákoníku práce se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.¹⁹ Další novelizace se týkají tzv. statusových záležitostí, definice právních úkonů a jejich neplatnosti, na které se subsidiárně použije občanský zákoník. Novela se rovněž dotkla právní úpravy kolektivní smlouvy. S ohledem na podpůrnou roli občanského zákoníku výslovně vylučuje použití některých právních jednání podle občanského zákoníku (viz § 346d zákoníku práce) pro rozpor s obsahem a účelem pracovněprávního vztahu a zamezení přístupu třetích osob do základního pracovněprávního vztahu.²⁰

1.2 Vznik pracovního poměru

Předtím, než vysvětlím pojem skončení pracovního poměru, popíši, jak pracovní poměr vzniká. Obecně lze říci, že pracovní poměr je základní pracovněprávní vztah, prostřednictvím kterého se realizuje zaměstnávání fyzických osob.²¹ Na jeho základě je zaměstnanec povinen konat osobně práci sjednaného druhu na sjednaném místě a ve stanovené (resp. dohodnuté) pracovní době. Zaměstnavatel je pak povinován přidělováním práce zaměstnanci, vytvářením uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek a spravedlivým odměňováním zaměstnance. Pracovní poměr se v souladu s ustanovením § 33 zákoníku práce zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo. I v případě vzniku pracovního poměru jmenováním platí, že tento může vzniknout pouze se souhlasem

¹⁹ Ustanovení § 363 Zákoníku práce obsahuje taxativní výčet ustanovení zákoníku práce, kterými se zpracovávají předpisy Evropské unie a ustanovení, od kterých se není možné odchýlit.

²⁰ *Ibid.*, s. 322.

²¹ Skupinu základních pracovněprávních vztahů tvoří spolu s pracovním poměrem i pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír; HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 159.

zaměstnanec. Pracovní poměr nevzniká volbou, ale ta může být předpokladem pro sjednání pracovní smlouvy nebo předpokladem ke změně obsahu dřívějšího pracovního poměru.²² Jak je z výše uvedeného patrné, pracovní poměr může být založen výhradně na základě pracovněprávního jednání.²³

Nejtypičtější subjektivní právní skutečností, která zakládá pracovní poměr, je pracovní smlouva. Jedná se o dvoustranné právní jednání spočívající v souhlasném dobrovolném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.²⁴ V souladu s ustanovením § 34 odst. 2 zákoníku práce musí být pracovní smlouva uzavřena písemně. Jejimi podstatnými náležitostmi jsou ustanovení o druhu práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, o místu nebo místech výkonu práce, na kterých bude práce vykonávána, a den nástupu do práce. Jako poslední uvedená náležitost je důležitá tím, že určuje den vzniku pracovního poměru.

V této souvislosti zmiňuji možnost odstoupení od pracovní smlouvy. Od pracovní smlouvy lze odstoupit jen tehdy, pokud zaměstnanec nenastoupil do práce (aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce). Pro odstoupení od pracovní smlouvy zákoník práce vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr končí dnem, kterým odstoupení (jako platné a účinné) bylo řádně doručeno druhé straně pracovního poměru. Smluvní strany si mohou sjednat i jiné důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy za předpokladu, že tyto se nepříčí dobrým mravům a neodporují zákonu. Od pracovní smlouvy lze odstoupit v případě, když zaměstnanec nenastoupil do práce. Pokud tedy se zaměstnanec dostaví do práce opožděně a neodstoupí-li zaměstnavatel od pracovní smlouvy dříve, než zaměstnanec skutečně nastoupil do práce, právo zaměstnavatele na odstoupení od pracovní smlouvy zaniká.²⁵

²² BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 212.

²³ Nepřipadá tedy v úvahu založení pracovního poměru na základě jiné právní skutečnosti, jako je např. právní událost, protiprávní jednání, konstitutivní soudní či správní rozhodnutí. *Ibid.*, s. 211.

²⁴ BĚLINA, Miroslav; BOGNÁROVÁ, Věra; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 215.

²⁵ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 286.

1.3 Zásady skončení pracovního poměru

Vzhledem k tomu, že pracovní právo (zejména individuální pracovní právo) je součástí soukromého práva, platí pro něj základní zásady tohoto práva. Základní zásadou je autonomie vůle, resp. princip smluvní volnosti (jako obecný princip svobody jedince ve společnosti). Účastníci soukromoprávních vztahů mohou vstupovat ze své vůle do těchto vztahů a sjednávat si práva a povinnosti, nejsou-li v tom omezováni zákonnými předpisy.²⁶ Z toho principu pak vychází zásada „vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno“, podle které je veškeré chování osob, které není výslovně zakázáno či u kterého nelze zákaz dovodit z logiky konkrétní právní úpravy v oblasti soukromého práva, právně dovolené.²⁷ Dalšími zásadami vyplývajícími z obecných soukromoprávních předpisů je princip ochrany dobré víry, zákaz zneužití práva, zákaz výkonu práva v rozporu s dobrými mravy, obecná nepřipustnost zpětné účinnosti norem práva a zásada prevence, požadující předcházení porušení práv a povinností účastníků soukromoprávních vztahů.

Výše uvedené zásady jsou obecné ke zvláštním zásadám pracovněprávních vztahů zakotvených zejména v ustanovení § 1a zákoníku práce. Tyto základní zásady pracovního práva mají být interpretačními pravidly pro aplikaci ustanovení zákoníku práce a vyjadřují smysl a účel jeho ustanovení. Pro pracovněprávní vztahy mají tyto zásady význam nikoliv jen deklaratorní, ale také normativní.²⁸ Obecné zásady soukromého práva jsou pracovním právem chráněnými a vyznávanými hodnotami, v některých případech omezované či zákonodárcem přetahované do podoby speciálních, byť svou povahou sekundárních zásad, které lépe odpovídají cílům sledovaným pracovním právem. Mám zde především na mysli zásadu autonomie vůle, zásadu rovného hmotněprávního postavení subjektů, zásadu plné náhrady vzniklé majetkové a nemajetkové újmy a zásadu neobohacovat se na úkor druhého bez právního důvodu. Tyto zásady jsou v pracovním právu uzpůsobeny do těchto odvětvových

²⁶ HŮRKA, Petr; ŠTANGOVÁ, Věra; VYSOKAJOVÁ Margerita. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 31.

²⁷ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 23.

²⁸ BĚLINA, Miroslav; BOGNÁROVÁ, Věra; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 45.

modifikovaných základních zásad pracovního práva: zásada svobody práce, zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace a zásada ochrany slabší strany.²⁹

Nejvýznamnějším principem pracovněprávních vztahů, projevujícím se při skončení pracovního poměru, zakotveným v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce, je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance byla vlastně historickým důvodem vzniku pracovního práva a jeho emancipace od občanského práva. Zatímco základní zásadou občanského práva je rovnost smluvních stran, pracovní právo prostřednictvím kogentní právní úpravy reguluje autonomii smluvních stran ve prospěch slabší strany tohoto právního vztahu, tedy ve prospěch zaměstnance. Zaměstnanec je tedy alespoň chráněn před absolutní smluvní svobodou, která by mohla být zaměstnavatelem zneužita v jeho neprospěch.³⁰ Interpretačními východisky tedy jsou zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a konečně rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, což je dáno ustanovením § 1a odst. 1; § 1a odst. 2 pak zavádí do zákoníku práce institut veřejného pořádku, který je chráněn hodnotami vyjádřenými také v odst. 1. Institut veřejného pořádku byl vložen do tohoto ustanovení v souvislosti s jeho zavedením v zákoně č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, v ustanovení § 1 odst. 2 jako limit autonomie vůle spolu s institutem „dobrých mravů“. Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku pak hovoří o tom, že „veřejný pořádek prostupuje celé právo, zahrnuje pravidla, na nichž leží základy společenského řádu zdejší společnosti“³¹.

V návaznosti na zásadu zvláštní ochrany postavení zaměstnance je obsaženo v ustanovení § 18 zákoníku práce interpretační pravidlo, že na právní jednání, která se dají vyložit různým způsobem, se použije výklad pro zaměstnance nejpříznivější. Logicky pak toto ustanovení vzbuzuje otázku, podle jakého kritéria se určí, co je pro

²⁹ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 142.

³⁰BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 24.

³¹ Konsolidované znění Důvodové zprávy k novému občanskému zákoníku

<<http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>>

zaměstnanec nejpříznivější. Domnívám se, že v tomto případě bude považováno za nejpříznivější to, co bude zaměstnancem preferováno.

Další zásady skončení pracovního poměru vyplývají zejména z konkrétní právní úpravy skončení pracovního poměru, která je obsažena v ustanoveních § 49 a násl. zákoníku práce. Zaměstnavateli i zaměstnanci je dána možnost skončit pracovní poměr vždy, a to i bez uvedení důvodu, pokud se tak děje na základě dohody. Současně je upravena zásada rozvázání pracovního poměru i bez důvodu a v době, kterou si zaměstnanec a zaměstnavatel stanovili jako dobu zkušební, pokud se tak stane ještě před ukončením této doby. Klíčovou zásadou je zejména taxativní výčet možností pro jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to z důvodu vyplývajícího z jeho jednání (resp. chování), nezpůsobilosti (neschopnosti) k výkonu práce či důvodu spočívajícího v organizačních změnách zaměstnavatele. V případě jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele má pak zaměstnanec právo na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu, ledaže v důsledku chování zaměstnance nelze od zaměstnavatele spravedlivě vyžadovat, aby zaměstnanec po dobu výpovědní doby dále zaměstnával. V odůvodněných případech má pak zaměstnanec nárok na odstupné resp. odchodné. Důležitá je také přezkoumatelnost ukončení pracovního poměru soudem, rozhodcem nebo jiným „neustranným“ orgánem, při které zaměstnavatel vždy musí uvést a prokázat důvod skočení pracovního poměru, pokud je oprávněnost protistranou zpochybněna. Poslední zásadou je skutečnost, že když soud rozhodce či jiný „neustranný“ orgán rozhodne o neoprávněnosti rozvázání pracovního poměru, má „poškozená strana“ právo na přiměřenou náhradu nebo jiné odpovídající zadostiučinění, jestliže nedojde k pokračování ani obnovení pracovního poměru.³² Z hlediska ochrany zaměstnance jako ekonomicky slabšího subjektu pracovněprávního vztahu by se u skončení pracovního poměru měly v právní úpravě odrážet následující zásady: ochrana před okamžitým rozvázáním pracovního poměru, ochrana před rozvázáním pracovního poměru zaměstnanců, kteří se dočasně nacházejí v obtížné sociální situaci, adekvátní peněžní kompenzace při rozvázání pracovního poměru bez důvodu spočívajícího

³² BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 282-283.

v osobě zaměstnance a konečně vytvoření podmínek pro nastartování podpory z jiného systému.³³

Jak jsem již zmínila v úvodu této práce, právní normy pracovního práva si kladou za cíl být na jedné straně flexibilní a druhou stranou chránit postavení zaměstnance. Měly by tedy umožňovat smluvní volnost a autonomii vůle (flexibilitu) při současné garantované míře ochrany zaměstnance (jistotě).³⁴ Spojením dvou výše uvedených pojmů můžeme tedy hovořit o principu tzv. flexijistoty (angl. flexisecurity).³⁵ Strategie flexijistoty je moderním trendem v pracovním právu, někdy bývá v odborných diskuzích na tento koncept nahlíženo jako na spojení protichůdného, „pokus o kulatý čtverec“, kdy by mělo právo jedné straně otevírat smluvní vůli stran a současně druhé „slabší“ straně poskytovat ochranu a jistotu.³⁶ V obecné rovině můžeme říci, že v souvislosti se skončením pracovním poměru má flexisecurity (zejména její dánský model nazývaný rovněž „zlatý trojúhelník“) zajistit flexibilitu - liberální přístup k přijímání a propouštění zaměstnanců kombinovaný s velkým prostorem pro působení doplňkových forem zaměstnání, které umožňují snadný návrat propuštěných zaměstnanců na pracovní trh – security jako stimulační působení aktivní politiky zaměstnanosti. Problematickou stránkou flexijistoty však zůstává dlouhodobá nezaměstnanost osob, jejichž uplatnění je na trhu práce malé (např. způsobené zdravotními důvody). Nižší efektivitu dosahuje i v případě zaměstnanců v produktivním věku, kteří o práci zájem nemají a nelze je ani motivovat ztrátou příjmu, když pobírají sociální dávky např. v invaliditě. Tento systém je v konečném důsledku velmi nákladný a při svém zatížení veřejných financí počítá s vysokou ekonomickou úrovní státu. Česká republika se v této problematice projevuje tzv. ochranným zákonodárstvím, konkrétně principem ochranné funkce pracovního práva.³⁷

³³ HŮRKA, Petr; ŠTANGOVÁ, Věra; VYSOKAJOVÁ Margerita. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 173.

³⁴ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 23.

³⁵ Dosáhnout „flexisecurity“ si klade za cíl Zelená kniha Rady EU z 23.11.2006; jedná se především o snahu Evropské unie zvýšit konkurenceschopnost pracovního trhu členských států EU za současného zachování sociální jistoty zaměstnanců.

³⁶ HŮRKA, Petr; ŠTANGOVÁ, Věra; VYSOKAJOVÁ Margerita. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 39-40.

³⁷ *Ibid.*, s. 41.

1.4 Formy skončení pracovního poměru

Obecně lze říci, že každé pracovněprávní jednání smí být učiněno jakoukoliv formou – písemně nebo ústně, výslovně nebo konkludentním činem, ledaže je předepsáno, že může být učiněno pouze písemně. Principiálně však platí, že písemná forma pracovněprávních jednání je požadována zákoníkem práce v zájmu právní jistoty stran pracovněprávních vztahů.³⁸ Z toho lze dovodit, že u všech pracovněprávních jednání, které mají za následek skončení pracovního poměru, je obligatorně vyžadována písemná forma, a to jak u jednostranných pracovněprávních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru, tak i u dohody o skončení pracovního poměru.

Původní ustanovení § 20 odst. 1 zákoníku práce platné před novelizací zákonem č. 303/2013 Sb. dávalo možnost účastníkům pracovněprávního vztahu dodatečně odstranit vadu, týkající se nedostatku písemné formy. Jednalo se patrně o ratihabici pracovněprávního úkonu tím, že smluvní strany svoji vůli nejprve vyjádřily ústně či konkludentně a dodatečně ji projevily písemně, čímž došlo ke zhojení vady, a platila právní fikce, že byl pracovněprávní úkon bezvadný *ex tunc*. V případech jednostranných právních úkonů směřujících ke skončení pracovněprávního vztahu však nebylo možné nedostatek písemné formy takto „dodatečně“ odstranit. Rozumělo se jimi zejména výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru dále zaměstnával.³⁹

Občanský zákoník ustanovil právní úpravu následků neplatnosti právního jednání pro nedodržení formy v ustanovení § 582. Podle něj platí, že není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. V pracovněprávních vztazích tedy budou moci smluvní strany dodatečně tento nedostatek s právními účinky *ex tunc* odstranit. U právních jednání,

³⁸ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 165.

³⁹ *Ibid.*, s. 168.

jejichž formu vyžaduje zákoník práce, není možné se dovolat jejich neplatnosti v případě těch právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s jeho plněním. To se bude patrně vztahovat zejména k případům, kdy došlo k ústní pracovní smlouvě.⁴⁰ V souvislosti se skončením pracovního poměru stanoví novelizovaný zákoník práce povinnost písemné formy u výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a skončení pracovního poměru ve zkušební době. Jinak by se k takovému pracovněprávnímu jednání, směřujícímu k ukončení pracovního poměru, nepřihlíželo. V těchto případech tedy formálně vadné jednání způsobuje nicotnost právního jednání, tedy se na ně pohlíží, jako by nikdy nebyla provedena.

Co se týče neplatnosti pracovněprávních úkonů v souvislosti s náhradou škody, případně bezdůvodným obohacením, s ohledem na princip „zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance“ lze říci, že platí následující východiska. Vznikla-li z neplatného pracovněprávního jednání škoda zaměstnavateli, zaměstnanec za ni odpovídá, jen jestliže způsobil tuto neplatnost výlučně sám a jsou-li splněny předpoklady obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu dle ustanovení § 250 zákoníku práce. Na druhé straně zaměstnavatel odpovídá za škodu způsobenou neplatným právním jednáním také tehdy, jestliže ji způsobil spolu se zaměstnancem za předpokladu naplnění všech předpokladů v ustanovení § 265 odst. 1 nebo 2 zákoníku práce. V případě bezdůvodného obohacení platí obdobný princip. Zaměstnanec od zaměstnavatele plnění na základě neplatného pracovněprávního jednání vydává (nebo poskytuje peněžitou náhradu za plnění, jehož vydání už není možné) pouze v případě, způsobil-li neplatnost pracovněprávního poměru výlučně on sám. Zaměstnavatel pak vydává plnění jako bezdůvodné obohacení (nebo poskytuje peněžitou náhradu), jestliže neplatnost pracovněprávního úkonu způsobil výlučně sám nebo společně se zaměstnancem.⁴¹ Zákoník práce zde takto projevuje ochrannou funkci vůči zaměstnanci.

⁴⁰ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, s. 315-316.

⁴¹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 171.

1.5 Úprava skončení pracovního poměru v právu Evropské unie a Mezinárodní organizace práce

Skončení pracovního poměru jako takové je ponecháno úpravě vnitrostátních právních řádů jednotlivých členských států, přesto na tomto místě uvedu některé komunitární právní předpisy, které se týkají pracovního práva a nepřímo se také týkají institutu skončení pracovního poměru. Významným pramenem související s touto problematikou je Smlouva o založení Evropského společenství, a to článek 39, který zakládá nárok na uskutečnění volného pohybu pracovníků ve Společenství, garantuje právo pracovníků ucházet se o skutečně nabízená místa, pohybovat se za tímto účelem volně na území členských států, pobývat v jiném členském státě za účelem výkonu zaměstnání a zůstat na území tohoto členského státu i po skončení zaměstnání. Dále v článku 136 si Evropské společenství a členské státy stanoví za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvalé vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučení. Pro dosažení výše uvedených cílů je pak v článku 137 odst. 1 písm. d) stanoveno, že Evropské společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti ochrany pracovníků při skončení pracovního poměru. Dále je dle článku 137 odst. 2 Evropská rada zmocněna přijímat opatření a směnicemi stanovit minimální požadavky nutné k realizaci cílů uvedených v článku 137 odst. 1, a to mimo jiné i ochrany pracovníků při skončení pracovního poměru.

Zde uvedu některé ze směrnic Rady, které se týkají byť i nepřímo problematiky skončení pracovního poměru. Je to především Směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.⁴² V článku 1 je definice samotného hromadného propouštění. Hromadným propouštěním se pro účely komunitárního pracovního práva rozumí propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisejí s osobou zaměstnance, pokud počet propouštěných zaměstnanců činí

⁴² Těto směrnici předcházela Směrnice Rady č. 75/129/EHS ze dne 17. února 1975, která byla touto směrnicí z důvodů přehlednosti a racionality kodifikována.

v období třiceti dnů – alespoň deset v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než dvacet a méně než sto zaměstnanců, alespoň deset procent z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň sto, ale méně než tři sta zaměstnanců a konečně alespoň třicet procent v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň tři sta zaměstnanců. Členské státy si však podle této směrnice mohou ve vnitrostátním právu zvolit i to, že hromadné propouštění se bude vztahovat na období devadesáti dnů. V takovém období se o hromadné propouštění jedná, pokud dojde k propuštění alespoň dvaceti zaměstnanců bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích. Směrnice dále uvádí, že pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propouštěných zaměstnanců nejméně pět. Hromadnému propouštění se dále budu věnovat v kapitole 4.2.

Další směrnici, která se týká dané problematiky, je Směrnice rady č. 1999/70/ES, ze dne 28. června 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (UNICE – Evropská unie konfederace průmyslu a zaměstnavatelů, CEEP – Evropské středisko veřejných podniků, EKOS – Evropská konfederace odborových svazů). Účelem rámcové dohody, kterou směrnice implementuje do komunitárního práva, je zlepšení kvality práce na dobu určitou, zajištění uplatňování zásady zákazu diskriminace a současně vytvoření rámce, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou. Rámcová dohoda tak představuje další krok k dosažení lepší rovnováhy mezi „pružností pracovní doby a bezpečností zaměstnanců“ a stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou s vědomím, že při jejich podrobném použití se musí přihlídnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci. Dohoda rovněž dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, jejich ochranou před diskriminací a pro využívání pracovních smluv na dobu určitou na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Směrnice Rady č. 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, si klade za cíl uskutečňování opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci výše zmíněné rizikové skupiny zaměstnankyň a v žádném případě nesmí způsobit snížení úrovně ochrany poskytované těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním ve srovnání se situací, která existuje v každém členském státě. Současně by ochrana bezpečnosti a zdraví rizikové skupiny žen neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani se nepříznivě dotýkat směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy. Souvislost se skončením pracovního poměru má institut zákazu výpovědi. Směrnice v této souvislosti již ve své preambuli vysvětluje důvod zákazu výpovědi, kterým je skutečnost, že riziko výpovědi může mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (z důvodů spojených s jejich stavem). Podle této směrnice mají členské státy přijmout nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené. Výjimku ze zákazu výpovědi tvoří případy nesouvisející se stavem rizikové skupiny žen, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas. Pokud však některé ze zaměstnankyň takto rizikové skupiny je výpověď dána, musí být náležitě písemně odůvodněna. Směrnice ukládá členským státům přijmout nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň patřící do rizikové skupiny před následky výpovědi, která by mohla být považována za protiprávní a v rozporu s právy a povinnostmi ve směrnici stanovenými. Tato směrnice byla plně implementovaná do českého právního řádu. O zákazech výpovědi obsaženém v zákoníku práce se zmiňují v kapitole 2.2.8.

Směrnice Rady č. 76/207/EHS, ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné vzdělávání a postup v zaměstnání a o pracovní podmínky, je další z řady směrnic, která se bude týkat nepřímo problematiky skončení pracovního poměru. Tato směrnice byla novelizována Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, ze dne 23. září 2002. Ve směrnici byla zakotvena zásada rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti

pracovního práva, čímž se rozumí vyloučení jakékoliv diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem na manželský nebo rodinný stav. Směrnice ukládá členským státům zavést do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propouštěním (nebo jiným nepříznivým jednáním ze strany zaměstnavatele), které je reakcí na stížnost podanou v podniku nebo na soudní žalobu požadující dodržování zásady rovného zacházení s muži i ženami. V této souvislosti mají členské státy zařídit, aby soudní řízení směřující k dodržování zásady rovného zacházení s muži a ženami bylo dostupné všem osobám, které se cítí poškozeny jejich nedodržováním. A to i přesto, že pracovněprávní vztahy, ve kterých mělo docházet k diskriminaci, už skončily.

Se skončením pracovního poměru souvisí i Směrnice Rady č. 91/533/EHS, ze dne 14. října 1991, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s podstatnými body pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, které mimo jiné zahrnují podle čl. 2 písm. g) této směrnice délku výpovědních lhůt, jež je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a zaměstnance v případě ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru nebo alespoň údaje o stanovení takových výpovědních dob. Zaměstnanec má být s výše uvedeným seznámen ve lhůtě dvou měsíců od nástupu do práce. Povinnost informovat dle této směrnice je v českém právním řádu zakotvena v ustanovení § 37 zákoníku práce, lhůta pro písemné informování zaměstnance ze strany zaměstnavatele je však zkrácena na jeden měsíc.

Skončení pracovního poměru a jeho následky jsou řešeny také Směrnicí Evropského parlamentu a rady č. 2002/74/ES, ze dne 23. září 2002, kterou se mění Směrnice Rady č. 80/987/EHS, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. Tato směrnice se vztahuje na pohledávky zaměstnanců vyplývající z pracovních smluv nebo pracovních poměrů vůči zaměstnavatelům, kteří se nacházejí v platební neschopnosti. Členské státy mají podle směrnice 80/987/EHS přijmout opatření, která by garantovala úhradu nesplacené pohledávky - odměny za poslední tři měsíce pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, které spadají do období šesti měsíců předcházejících dni vzniku platební

neschopnosti zaměstnavatele. Směrnice operuje s institutem výpovědi dané zaměstnanci z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele, která ovšem není v českém právním řádu výpovědním důvodem. Zaměstnavatel může podle zákoníku práce skončit pracovní poměr z důvodu své platební neschopnosti pouze dohodou nebo výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem. Obě směrnice byly implementovány do českého právního řádu zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Všechny tyto směrnice (do českého vnitrostátního práva transponované) mají společné především to, že upravují skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Základním a důležitým principem těchto směrnic je ochránářský charakter směrem k zaměstnanci, což je výrazem korektní snahy a potřeby uzákonění zásad ochrany slabšího v oblasti pracovního poměru.

V neposlední řadě je pro právní úpravu skončení pracovního poměru důležitá Listina základních práv Evropské unie vyhlášená Evropským parlamentem, Radou a Komisí dne 7. prosince 2000, novelizovaná dále dne 12. prosince 2007. V souvislosti se skončením pracovního poměru připomínám především článek 27, který stanoví, že zaměstnanci musí mít zaručeno právo na včasné informování a projednávání v případech a za podmínek, které stanoví právo Evropské unie, vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti. Ještě zásadněji se k institutu skončení pracovního poměru vyjadřuje článek 30 této Listiny, když zakotvuje ochranu zaměstnanců v případě neoprávněného propouštění. Každý zaměstnanec má tedy v souladu s právem Evropské unie, vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propouštěním. Tato zásada je v českém právním řádu dle mého názoru implementována již samotným faktem, že zaměstnanci může být dána výpověď pouze z taxativně uvedených důvodů a podobně striktní podmínky panují i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnancem.

Poslední dokument komunitárního práva, který chci zmínit, je Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků. Ve vztahu ke skončení pracovního poměru její článek 7 hovoří, že dokončení vnitřního trhu musí vést ke zlepšení života a pracovních

podmínek pracovníků v Evropském společenství. To by mělo vyplynout zejména ze sbližování takových institutů, jako jsou trvání pracovní doby a její organizace, druhy pracovních poměrů jiných než na dobu neurčitou, tedy pracovní smlouvy na fixní dobu, částečné pracovní úvazky, dočasná práce nebo sezónní práce. Rozvoj předpisů upravujících zaměstnání, jako jsou také např. procedury kolektivní nadbytečnosti, úprava bankrotů apod., musí současně vytvářet předpoklady pro zlepšování životních a pracovních podmínek pracujících. Konečně článek 18 této Charty stanoví, že zaměstnavatelé by v případech procedur kolektivní nadbytečnosti, resp. technologických změn a restrukturalizací podniků, měli poskytovat svým zaměstnancům informace a konzultace, tedy připravit je na nastávající změny, a to v předstihu.

Významným pramenem pracovněprávních a sociálních předpisů, které mají souvislost s institutem skončení pracovního poměru, jsou rovněž dokumenty Mezinárodní organizace práce, jež si klade za cíl podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Úmluva č. 158, o skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele, která byla přijata Mezinárodní organizací práce v roce 1982, nebyla dosud Českou republikou ratifikována. Přesto považuji tento dokument za natolik zásadní, že zde zmíním alespoň některé články. Článek 4 stanoví, že zaměstnání pracovníka by mělo být ukončeno pouze z oprávněného důvodu, který souvisí se způsobilostí nebo chováním pracovníka, nebo je založen na provozních potřebách či příčinách na straně zaměstnavatele. Zákoník práce tedy v tomto smyslu splňuje tato kritéria v ustanovení § 52, když taxativně stanoví důvody výpovědi podané zaměstnavatelem. Podle čl. 5 této Úmluvy nejsou oprávněnými důvody pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele členství v odborech nebo účast na odborových aktivitách mimo pracovní dobu (se souhlasem zaměstnavatele i v pracovní době), vedení soudního sporu proti zaměstnavateli, diskriminační důvody (jako jsou rasa, barva pleti, pohlaví, rodinný stav, náboženské vyznání, těhotenství, politický názor nebo sociální původ) a konečně absence z důvodu mateřské dovolené. V článku 6 je zmíněno, že ani dočasná absence z důvodu nemoci nebo zranění nemůže být oprávněným důvodem pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Pracovník, který dospěje k názoru, že jeho pracovní poměr byl neoprávněně ukončen,

má podle článku 8 možnost proti tomuto podat odvolání k nestrannému orgánu jako je soud, pracovní tribunál nebo rozhodce. Toto právo však má po přiměřenou dobu po ukončení pracovního poměru. V tomto případě lze opět odkázat na ustanovení § 72 zákoníku práce, který stanoví, že neplatnost rozvázání pracovního poměru mohou strany pracovněprávního vztahu uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním, tato lhůta je tak prekluzivní. Výpovědní doba podle článku 11 má být přiměřenou dobou, místo ní může být stanovena kompenzace. To ale jen v případě, že se zaměstnanec nedopustil provinění, při kterém by bylo neadekvátní požadovat na zaměstnavateli, aby zaměstnance dále zaměstnával. Rovněž zde najdeme analogii v zákoníku práce v ustanovení § 51 odst. 1, který stanoví dvouměsíční výpovědní dobu, a ustanovení § 55, o okamžitém zrušení pracovního poměru.

Kromě úmluv přijímá Mezinárodní organizace práce rovněž doporučení, která nepodléhají ratifikaci členských států. Skončení pracovního poměru upravuje zejména doporučení č. 119 z 26. června 1963, které se týká ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Toto doporučení bylo dne 22. června 1982 nahrazeno doporučením č. 166 se stejným názvem. V preambuli tohoto doporučení je řečeno, že doporučení doplňuje Úmluvu č. 158, o skončení pracovního poměru. Článek 7 tohoto doporučení uvádí, že ukončení pracovního poměru z důvodu nevhodného chování by mělo předcházet písemné napomenutí doručené zaměstnanci zaměstnavatelem a stanovení přiměřené lhůty, ve které je možné zaměstnavatelem ukončit pracovní poměr. Rovněž je v doporučení stanoveno, že rozhodnutí o ukončení pracovního poměru by mělo být zaměstnanci doručeno písemně.

1.6 Obecně ke skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru jako institut zajišťuje ukončení pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Právní úprava by na jedné straně měla zajistit dostatečnou flexibilitu a vytvoření podmínek pro mobilitu pracovní síly, tedy pro snadné zahajování a ukončení pracovních poměrů, současně by měla pro zaměstnance

zajistit nástroje ochrany při skončení jeho zaměstnání, stabilizaci jeho pracovního poměru a omezení rychlého ukončení pracovního poměru bez závažných důvodů. V aktuální právní úpravě tedy najdeme principiální opatření ochrany zaměstnance – zaměstnavatel může jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů v zákoníku práce výčtově uvedených. Z jakýchkoliv jiných důvodů by bylo rozvázání pracovního poměru neplatné. Zaměstnavatel dále nemůže obvykle rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, pokud se tento nachází v tzv. ochranné době (tedy v sociálně obtížené situaci), avšak zákoník práce stanoví výjimky, za kterých je to možné. V případě, že dojde ke skončení pracovního poměru bez důvodu v osobě zaměstnance, pak by měla právní úprava nabídnout adekvátní finanční kompenzaci a „nastartování“ podpory z jiného sociálního systému.⁴³

Pracovní poměr může zaniknout pouze na základě pracovněprávní skutečnosti, s níž právo takové účinky spojuje. Způsoby skončení pracovního poměru můžeme třídit na právní jednání účastníků pracovního poměru, právní události a úřední rozhodnutí. V případě právních jednání směřujících k ukončení pracovního poměru se jedná o subjektivní právní skutečnosti, které závisí na vůli subjektu pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec nebo zaměstnavatel (případně oba zároveň) projeví svou vůli skončit pracovní poměr. Taková právní jednání pak mohou být dvoustranná (v případě shodné vůle obou účastníků pracovněprávního vztahu) nebo častěji jednostranná. Právní události jsou naopak objektivní právní skutečnosti neodvislé od vůle účastníků pracovněprávních vztahů a subjekty obvykle nemají možnost jejich vznik jakkoliv ovlivnit. Právními událostmi jsou např. plynutí času nebo smrt. Úřední rozhodnutí je posledním typem právní skutečnosti, která má za následek skončení pracovního poměru. V českém právním řádu jde však jen o ojedinělou skupinu případů, neboť se jedná o rozhodnutí státních orgánů v případě pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti.

⁴³ HŮRKA, Petr; ŠTANGOVÁ, Věra; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 174.

2. Ukončení pracovního poměru pracovněprávním jednáním

Výčet pracovněprávních úkonů, které mají za následek skončení pracovního poměru, je v zákoníku práce taxativně uveden v ustanovení § 48. Z tohoto důvodu by byla neplatná dle § 580 občanského zákoníku smlouva, podle které by bylo možno rozvázat pracovní poměr jinými (inominátními) pracovněprávními jednáními.⁴⁴

Pracovněprávní jednání směřující k ukončení pracovního poměru jsou v praxi nejčastějšími a nejdůležitějšími způsoby skončení pracovního poměru. Jednostranné právní jednání zpravidla naznačuje neshodu mezi účastníky pracovněprávního vztahu, kdy jeden z účastníků má zájem na pokračování pracovního poměru a druhý podniká kroky směřující ke skončení pracovního poměru. Právní jednání dvoustranné vyjadřuje naopak společnou vůli a zájem obou subjektů na skončení pracovního poměru. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným pracovněprávním jednáním, všechny ostatní právní jednání jsou pak jednostranné.

Podle § 545 občanského zákoníku vyvolává právní jednání právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. Pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru může mít právní účinky jen tehdy, bylo-li učiněno subjektem pracovněprávního poměru.

Stejný pracovní poměr může být rozvázán více pracovněprávními jednáními, učiněnými současně nebo postupně. Toto vyplývá i z rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 6. 2001, které stanovilo: „Zákoník práce ani jiné právní předpisy nevyklučují (nezakazují) rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 285.

tohoto pracovního poměru, popřípadě to, že pozdější neplatný právní úkon o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit pokračování v pracovním poměru.⁴⁵

V případě pracovněprávního jednání hovoříme o dohodě o rozvázání pracovního poměru, výpovědi z pracovního poměru, okamžitém zrušení pracovního poměru a o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pracovní poměr je ukončen, došlo-li k odstoupení od pracovní smlouvy. Subjekty pracovněprávního vztahu si dále mohou sjednat v pracovní smlouvě rozvazovací podmínku. V momentě jejího splnění pak pracovní poměr zanikne rovněž. Rozvazovací podmínka však nesmí obcházet ustanovení zákoníku práce o skončení pracovního poměru. Pracovní poměr zaniká okamžikem splnění rozvazovací podmínky.

2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným pracovněprávním jednáním, upravena je ustanovením § 49 zákoníku práce. Je také nejběžnějším způsobem skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, lze jí ukončit pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou, je možné ji uzavřít kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru, dokonce i ve zkušební době. Vzhledem ke skutečnosti, že představuje nejflexibilnější způsob ukončení spolupráce v případě, kdy jsou obě strany srozuměny s rozvázáním pracovního poměru, stala se nejužívanějším způsobem ukončení pracovního poměru v České republice. Kromě toho že dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná, neklade zákoník práce žádné další požadavky.⁴⁶

V praxi se jedná o nejjednodušší formu skončení pracovního poměru, ve které se neuplatní výpovědní doba, výpovědní důvody a až na výjimky stanovené v ustanovení § 67 zákoníku práce ani povinnost odstoupného.⁴⁷ Ukončení pracovního poměru dohodou je z hlediska soukromoprávního optimální způsob rozvázání pracovního

⁴⁵ Rozhodnutí NS ze dne 26. 6. 2001. 21 Cdo 2647/2000.

⁴⁶ KALAŠOVÁ, Lucie. Mantinely dohody o rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 6, 18 -20.

⁴⁷ Povinnost odstoupného se v souladu s § 67 zákoníku práce uplatní při uvedení důvodu do dohody o rozvázání pracovního poměru s uvedením důvodu pro výpověď v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce.

poměru, neboť k němu dochází na základě vzájemného konsensu obou stran. V praxi se mezi laickou veřejností objevuje velice často rozšířený, logice odporující, nesprávný termín „výpověď dohodou“. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je však jako dvoustranné právní jednání vždy samostatný institut. V případě pochybnosti je nutno z obsahu právního jednání výkladem zjistit, o jaké právní jednání jde, zda o návrh na dohodu o rozvázání pracovního poměru, či o výpověď z pracovního poměru.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, jako dvoustranné právní jednání, vzniká, střetnou-li se dva souhlasné projevy vůle směřující k témuž cíli – k rozvázání pracovněprávního vztahu mezi tím, kdo činí návrh na uzavření dohody, a druhou stranou pracovněprávního vztahu, která ofertu akceptuje.⁴⁸ Podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru je tedy ujednání, že zaměstnanec i zaměstnavatel mají zájem na rozvázání pracovního poměru vyjádřený shodným projevem vůle. Současně v ní musí být stanoven den, kdy se tak stane, buď časovým údajem (vyjádřený přesným datem), nebo uvedením časového období (podle dní, týdnu a měsíců), nebo může být den stanoven i jinou objektivně zjistitelnou skutečností, která má v budoucnu nastat (např. skončení pracovní neschopnosti zaměstnance, den návratu zaměstnankyně z rodičovské či mateřské dovolené).⁴⁹ Toto bylo judikováno rozsudkem Nejvyššího soudu SSR takto: „Čas, v ktorom se má skončiť pracovný pomer dohodou uzavretou medzi organizáciou a pracovníkom, nemusí byť určený len kalendárnym dňom. Môže byť dohodnutý napr. časom skončenia prác, skončenia práceneschopnosti pracovníka apod. Čas skončenia pracovného pomeru musí však byť v týchto prípadoch určený tak, aby nevznikla pochybnosť o dojednanom dni, ktorým sa má pracovný pomer skončiť.“⁵⁰

Pracovní poměr skončí nejdříve dnem, kdy byla dohoda uzavřena. V souladu s aktuální judikaturou Nejvyššího soudu České republiky nelze ukončit pracovní poměr dohodou k datu předcházejícímu uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Dřívější chybné datum rozvázání pracovního poměru nezpůsobuje neplatnost ukončení

⁴⁸ KALAŠOVÁ, Lucie. Mantinely dohody o rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 6, 18 -20.

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 290.

⁵⁰ Rozhodnutí NS ze dne 27. 2. 1973. 3 Cz 25/72.

pracovního poměru, pracovní poměr však nemůže skončit dříve, než byla podepsána samotná dohoda. Z formálního hlediska je tedy smlouva uzavřena okamžikem, kdy přijetí návrhu na uzavření smlouvy nabývá účinnosti, tedy kdy včasné vyjádření souhlasu s obsahem návrhu dojde navrhovateli. Jsou-li splněny všechny další požadavky kladené na konkrétní smlouvu, stává se smlouva platnou. Účinnost smlouvy nastává v momentě, kdy její účinky (práva a povinnosti v ní sjednané) dopadají na její účastníky. To znamená, že je vyloučeno, aby dohodou byl ukončen pracovní poměr dříve, než vůbec k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo.⁵¹ Sjednání rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemá právní účinky, podle rozhodnutí Nejvyššího soudu však taková dohoda o rozvázání pracovního poměru není neplatná.⁵²

Obecně tedy platí, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je uzavřena, jakmile se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na celém jejím obsahu. Dohodu o rozvázání pracovního poměru lze uzavřít a pracovní poměr na základě ní skončí ve sjednaný den i přesto, že zaměstnanec je v tzv. ochranné době (a je tak chráněn před skončením pracovního poměru výpovědí). V této souvislosti cituji právní větu judikátu Nejvyššího soudu: „Ťarchavost pracovníčky v čase uzavretia dohody o rozviazaní pracovného pomeru nie je dôvodom neplatnosti tejto dohody, a to ani v prípade osamelej pracovníčky, ktorá o svojej ťarchavosti v tom čase nevedela.“⁵³ Účastníci dohody o rozvázání pracovního poměru ji mohou měnit či zrušit, avšak pouze do doby než pracovní poměr dohodnutým dnem skončí.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru ze své povahy dvoustranného právního jednání musí tedy obsahovat obligatorně označení účastníků dohody (název resp. jméno zaměstnavatele a jméno zaměstnance), musí být v něm obsažena vůle obou stran pracovní vztah ukončit, musí být jednoznačným způsobem určen okamžik skončení pracovního poměru a konečně musí obsahovat podpisy obou stran pracovního poměru.

⁵¹ KALAŠOVÁ, Lucie. Mantinely dohody o rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 6, 18 -20.

⁵² Rozhodnutí NS ze dne 6. 3. 2013. 21 Cdo 2039/2012.

⁵³ Rozhodnutí NS ze dne 30. 10. 1984. 7 Cz 28/84

Pro dohodu o rozvázání pracovního poměru je zákoníkem práce obligatorně vyžadována písemná forma, což je jistě v zájmu obou účastníků pracovněprávního vztahu. Požadavek písemné formy přispívá nejen k právní jistotě účastníků pracovního poměru, dohoda o rozvázání pracovního poměru je současně nepopíratelným důkazním prostředkem v případném soudním přezkumu. Nedodržení písemné formy způsobuje absolutní neplatnost dohody. Projevy účastníků nemusí být na téže listině. Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se řídí obecnými ustanoveními občanského zákoníku. Písemný návrh na skončení pracovního poměru (ofertu) může dát jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, tato nabídka musí být písemně přijata ve lhůtě v ní uvedené (akceptace). Pokud návrh dohody nestanoví žádnou lhůtu pro přijetí, lze nabídku přijmout v době přiměřené povaze navrhované dohody a rychlosti prostředků, jež byly použity k zaslání nabídky. Dohoda se považuje za uzavřenou, pokud byl druhým účastníkem projeven písemný souhlas. Souhlas druhého účastníka obsahující dodatky, výhrady a omezení nebo jiné změny je odmítnutím návrhu dohody a je považován za novou nabídku. Návrh dohody na rozvázání pracovního poměru je přijat, i když souhlas s nabídkou vymezuje obsah navržené dohody jinými slovy. Pokud je dohoda o rozvázání pracovního poměru obsažena na stejné listině, musí každá strana dohody obdržet jedno vyhotovení dohody. Došlo-li k uzavření dohody na základě návrhu a jeho přijetí, měl by mít každý z účastníků k dispozici obě samostatné listiny. Krajský soud v Ústí nad Labem v této souvislosti ve svém judikátu uvádí: „Navrhne-li pracovník organizaci (zaměstnavateli) skončení pracovního poměru dohodou s výslovně požadovaným uvedením toho, že tento pracovní poměr končí v důsledku organizačních změn v organizaci, potom dojde ke skončení pracovního poměru přijetím tohoto návrhu na dohodu, i když v písemném přijetí návrhu nebyl tento údaj výslovně uveden, pokud z obsahu přijetí nevyplývá, že organizace požaduje změnu návrhu.“⁵⁴

V právní úpravě účinné do 31. 12. 2011 musely být v dohodě o rozvázání pracovního poměru uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požadoval-li to zaměstnanec. V současné době platném znění zákoníku práce ponechal zákonodárce smluvním stranám dohody na uvážení, zda tam důvody rozvázání pracovního poměru uvedou či ne. Má se za to, že důvody, pro které byl rozvázán pracovní poměr, tvoří součást

⁵⁴ Rozhodnutí KS v Ústí nad Labem ze dne 23. 5. 1991. 11 Co 225/91.

dohody pouze v případě, shodnou-li se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem. Údaj o důvodech rozvázání pracovního poměru není tedy náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru, ale jen vyjádřením její pohnutky, shodly-li se strany, že v dohodě má být obsažena.⁵⁵

Důvod rozvázání pracovního poměru v případě uzavření dohody může být významný zejména v souvislosti s ustanovením § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnanci náleží odstupné, pokud u něj dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů obsažených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce. Není tedy vyloučeno, že zaměstnanec bude mít zájem o uvedení důvodu v dohodě v případě, že s tímto důvodem zákon spojuje právo na odstupné.

K problematice uvedení důvodu v dohodě o rozvázání pracovního poměru uvádím rozsudek Krajského soudu v Ostravě, podle kterého, dochází-li k dohodě o rozvázání pracovního poměru mezi účastníky z důvodu organizačních změn na straně zaměstnavatele, nevylučuje skutečnost, že důvod rozvázání pracovního poměru není uveden přímo v písemné dohodě, vznik nároku zaměstnance na odstupné. Je však na zaměstnanci, aby prokázal, že organizační změny u zaměstnavatele byly skutečně důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou, a že tedy mezi organizačními změnami a rozvázáním pracovního poměru dohodou existuje příčinná souvislost. Soud dále uvádí, že lze zpravidla usoudit ze skutkového stavu, zda důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou byly organizační změny. Zejména je to patrné v situaci, kdy zaměstnavatel, pokud by nepřistoupil k rozvázání pracovního poměru dohodou se zaměstnancem, by musel dát zaměstnanci výpověď z tzv. organizačních důvodů, jinak by se ocitl v situaci, kdy by nemohl dostát své povinnosti přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.⁵⁶ Zevrubně se odstupnému věnuji v kapitole 4.4.1.

Z pohledu flexibility i ochrany zaměstnance lze právní úpravu hodnotit jako odpovídající a vyváženou – pro smluvní vůli stran jsou vytvořeny velmi pružné a neomezující podmínky. Ochrana se projevuje v požadavku srozumitelného, jasného a

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 292.

⁵⁶ Rozhodnutí KS v Ostravě ze dne 12.4.1995. 16 Co 44/95.

určitého projevu shodné vůle pracovní poměr ukončit a v povinnosti poskytnout v odůvodněných případech odstupné.⁵⁷

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je velmi příhodný způsob ukončení pracovního poměru i z hlediska potenciálního soudního sporu. Zatímco všechny ostatní způsoby jsou jednostranná jednání, se kterými nemusí dotčená strana souhlasit, u dohody je souhlasný projev vůle obou subjektů podmínkou. Pokud si zaměstnanec následně svůj postoj rozmyslí a chce se soudní cestou domáhat neplatnosti dohody, jen těžko se hledají argumenty, proč má být již uzavřená dohoda shledána neplatnou, když se obě strany na ukončení pracovního poměru dohodly.⁵⁸

2.2 Výpověď

Nejtypičtějším jednostranným právním jednáním, které má za následek skončení pracovního poměru, je výpověď. Institut výpovědi je upraven v zákoníku práce v ustanovení § 50 a násl. a je tedy jednostranným právním projevem vůle jedné ze stran pracovního poměru (zaměstnance nebo zaměstnavatele) nezávislým na vůli druhé strany směřující ke skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Ke skončení pracovního poměru dojde výhradně na základě rozhodnutí jedné ze stran a bez ohledu na souhlas strany druhé. Výpovědí lze rozvázat pracovní poměr uzavřený na neurčito i na dobu určitou. V případě výpovědi u pracovního poměru na dobu určitou bude výpověď důvodem skončení pracovního poměru jen tehdy, jestliže doba trvání pracovního poměru neuplyne dříve než výpovědní doba.

Výpověď představuje mnohdy razantní zásah, který se může citelně dotknout subjektu, jemuž je výpověď adresována. Pro oba účastníky pracovněprávních vztahů dochází k narušení stability vzájemných vztahů a jejich právní jistoty. V případě výpovědi dané zaměstnanci bývá ohrožena zajištěnost obživy jeho samotného, resp. jeho rodinných

⁵⁷ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexibilitaty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 84-85.

⁵⁸ KALAŠOVÁ, Lucie. *Mantinely dohody o rozvázání pracovního poměru. Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 6, 18 -20.

příslušníků, tedy i sociální postavení. Výpověď daná zaměstnavateli může znamenat nepříznivé důsledky, může být ohrožen výkon jeho podnikání, zejména pro malého zaměstnavatele může mít likvidační účinky, pokud dojde k podání výpovědi zaměstnanců v krátkém časovém úseku. Z toho důvodu právní úprava výpovědi určuje podmínky, za kterých lze pracovní poměr prostřednictvím dání výpovědi skončit. Zejména pro účel zmírnění následků, které toto jednostranné právní jednání může přivodit, zákoník práce upravuje nároky strany postižené výpovědí. Zaměstnanec může dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, naopak zaměstnavatel může dát výpověď z důvodů explicitně stanovených v příslušném ustanovení zákoníku práce.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 8. 4. 1999 konstatuje, že ústavní právo na svobodnou volbu povolání neznamena neměnnost vykonávaného zaměstnání a zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru. Listina základních práv a svobod v čl. 26 přiznává každému právo na svobodnou volbu povolání, obsahem tohoto práva je však pouze oprávnění jedince rozhodnout se, v jaké oblasti lidských činností by chtěl realizovat svou pracovní schopnost, a o takové povolání se ucházet (resp. získávat přípravu pro výkon takového povolání). Na druhou stranu však je třeba si uvědomit, že skutečnost, zda vybrané povolání bude skutečně vykonávat, je při výkonu závislé práce výsledkem dohody s budoucím zaměstnavatelem, tj. výsledkem uzavření pracovní smlouvy a vzniku pracovního poměru. Článek 26 Listiny zakotvující právo na svobodnou volbu povolání v sobě nezahrnuje záruku, že by jedinec vybrané povolání také musel získat. Taková záruka by byla omezením práva druhé strany pracovního vztahu, tj. zaměstnavatele, který má právo svobodně „podnikat“ a k tomu i možnost vytvářet si potřebný pracovní kolektiv. Samozřejmě Listina poskytuje i ochranu existujícím pracovním vztahům tím, že v čl. 26 odst. 3, větě první stanoví právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací s tím, že podle čl. 41 odst. 1 Listiny je možno se domáhat tohoto práva pouze v mezích zákonů, které toto ustanovení provádějí. Takovým zákonem je zákoník práce, jenž sice chrání stabilitu pracovních poměrů, nikoliv však absolutně. Pracovněprávní úprava připouští, že existující pracovní poměry mohou být ukončeny, vždy však jen způsobem, který je příslušným zákonem

upraven. Z výše uvedeného lze tedy dovodit, že výpověď z pracovního poměru není ani nemůže v žádném případě být porušením práva na svobodnou volbu povolání.⁵⁹

2.2.1 *Náležitosti a forma výpovědi*

Výpověď jako jednostranné právní jednání musí mít všechny obecné náležitosti projevu vůle. S přihlédnutím k ustanovením § 551 a násl. občanského zákoníku musí být zejména přítomna vážná vůle jednající osoby. Dalšími podmínkami je určitost a srozumitelnost (alespoň výkladem). Má-li projev vůle vady, které však byly mezi stranami dodatečně vyjasněny, hledí se na něj jako na bezvadné právní jednání. K této otázce chci citovat rozsudek Nejvyššího soudu ČR: „Není-li možné ze samostatného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána. Pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil.“⁶⁰ Jak je z výše uvedeného patrné, zákon nevyžaduje, aby byl písemný dokument vyjadřující srozumitelný a určitý projev vůle jednostranně ukončit pracovní poměr formálně nazván výpovědí, musí být však postaveno na jisto, že se o výpověď jedná. Pochybnosti patrně nevzniknou, bude-li v dokumentu odkázáno na příslušná ustanovení zákoníku práce.

K obecným znakům právního jednání vyplývajících z občanského práva připojuje zákoník práce obligatornost písemné formy tohoto konkrétního právního jednání, a to v ustanovení § 50 odst. 1. Podle něj musí být výpověď z pracovního poměru písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Tímto způsobem stanovuje právní úprava negativní právní následek, který nastává, nebude-li zákonem předepsaná forma smluvní stranou dodržena. Takto vadné jednání bude totiž právně bezvýznamné.⁶¹

⁵⁹ Rozhodnutí Ústavního soudu ČR ze dne 8. 4. 1999. III. ÚS 547/98.

⁶⁰ Rozhodnutí NS ze dne 14. 10. 1996. 3 Cdon 946/96.

⁶¹ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, s. 318.

U výpovědi zaměstnavatele dané zaměstnanci je podstatnou náležitostí vymezení výpovědního důvodu. Naproti tomu zaměstnanec nemusí ve své výpovědi důvod uvádět, stačí, je-li z jeho projevu vůle nepochybné, že jím sleduje výpověď (a nikoliv okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době), tedy má v úmyslu skončit pracovní poměr po uplynutí výpovědní doby. Délka výpovědní doby není obligatorní náležitostí výpovědi, obvykle však bývá uvedena. V případě, že by výpovědní doba byla uvedena ve výpovědi nesprávně, nemá toto za následek neplatnost výpovědi, pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby zákoníkem práce stanovené, resp. uplynutím výpovědní doby smluvně prodloužené (ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem).⁶²

V případě dání výpovědi zaměstnanci má zaměstnavatel povinnost předem tuto skutečnost projednat s odborovou organizací, již je dotčený zaměstnanec členem, popř. s odborovou organizací s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Výpověď členu orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení zaměstnavatel smí dát pouze s předchozím souhlasem příslušné odborové organizace. Ingerenci odborových orgánů se podrobně věnuji v kapitole 4.1.

2.2.2 *Výpovědní důvody obecně*

V souladu s ustanovením § 50 zákoníku práce může dát zaměstnanec zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho uvedení. Oproti tomu zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v ustanovení § 52 zákoníku práce. Pokud by tedy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z jiného důvodu, byl by tento příčinou neplatnosti takového právního jednání.

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí zákonný důvod skutkově vymežit, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Jedině vylíčení výpovědního důvodu totiž umožní zjistit, zda zaměstnavatelův důvod k výpovědi je vskutku také zákonným

⁶² BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 295.

výpovědním důvodem, výslovně vymezeným v zákoníku práce. Rozhodující je vylíčení skutku a jeho subsumpce pod jednotlivé skutkové podstaty výpovědních důvodů, přičemž okolnost, jak zaměstnavatel vylíčené skutečnosti právně kvalifikoval, není vůbec významná. Skutkové vymezení výpovědního důvodu musí být natolik precizní, aby bylo zcela nepochybné, jaký výpovědní důvod byl za účelem rozvázání pracovního poměru výpovědí uplatněn.⁶³ Výpověď by byla neplatná, kdyby neexistoval zákonem stanovený důvod, ale i tehdy, jestliže by zaměstnavatel v písemné výpovědi tento důvod neuvedl. Výpověď by nemohla být uznána za platnou ani tehdy, kdyby účastník rozvazující pracovní poměr nesporně před soudem dodatečně prokázal existenci důvodu, který by jej podle ustanovení zákoníku práce opravňoval k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Nebyl-li tedy v písemné výpovědi výpovědní důvod uveden, bude výpověď neplatná, jako kdyby tento výpovědní důvod neexistoval.⁶⁴

K tomuto Nejvyšší soud ve svém judikátu uvádí, že konkretizace výpovědního důvodu z tohoto hlediska bude různá podle charakteru jednotlivého výpovědního důvodu. Ve většině případů postačí zcela stručně vylíčení skutečností zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru, jež je v podstatě shodná s jejím uvedením v zákoníku práce. Tam však, kde je v zákoně v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů, bude uvedení uplatněného výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžadovat bližší skutkovou konkretizaci, aby nemohly vzniknout pochybnosti v tom směru, který výpovědní důvod je ve výpovědi uplatňován. Ani v těchto případech však není třeba rozvádět skutečnosti, v nichž účastník spatřuje důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědí, do všech podrobností, neboť z hlediska ustanovení § 50 odst. 4 zákoníku práce by byla neplatná jen taková výpověď, ze které by se nedalo ani výkladem zjistit, který výpovědní důvod je v ní uplatňován.⁶⁵ V případných pochybnostech o tom, o který výpovědní důvod jde, hovoří judikatura tak, že není rozhodující, jak zaměstnavatel tento právně kvalifikoval, ale je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je jednáním zaměstnance a vylíčený

⁶³ Ibid., s. 296.

⁶⁴ JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualiz. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2000, s. 24.

⁶⁵ Rozhodnutí NS ze dne 30. 11. 1967. 6 Cz 193/67.

ve výpovědi naplněn.⁶⁶ Projev vůle nemůže být nahrazen nebo doplněn výkladem vůle, kterou ten, kdo výpověď dal, neměl, nebo kterou možná měl, ale nebyla jím projevena.

Vzhledem k tomu, že výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru je charakterizován jeho skutkovým vymezením, vychází soud při posouzení, podle kterého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu. Okolnost zda, případně jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná. Obdobně je třeba nahlížet také na vázanost soudu tím, jak zaměstnavatel ve výpovědi sám kvalifikoval jednotlivé skutky, jež považoval za porušení pracovní kázně.⁶⁷

Zaměstnavatel splní svou povinnost vyplývající z ustanovení § 50 odst. 4 věty první zákoníku práce (náležitě vymežit skutkový důvod výpovědi) již tehdy, jestliže jasně, určitě a nezaměnitelně uvede, v jakém jednání zaměstnance porušení pracovní kázně spatřuje; je pak věcí soudu, aby posoudil, zda všechna takto jasně určitě a nezaměnitelně označená jednání představují porušení pracovních povinností zaměstnance a zda ta jednání, jež jako porušení pracovních povinností posoudil, představují porušení pracovních povinností takové intenzity, že naplňují některou ze zákonem uvedených skutkových podstat, pro něž zákon umožňuje pracovní poměr rozvázat.⁶⁸

Výpovědní důvod rovněž nemůže být s ohledem na ustanovení § 50 odst. 4 zákoníku práce dodatečně měněn. Poté, co nastaly právní účinky výpovědi (po řádném doručení druhému účastníkovi pracovního poměru), nesmí zaměstnavatel resp. zaměstnanec sdělit, že výpovědní důvod spatřuje v jiných skutečnostech, než které vylíčil ve své výpovědi, a ani jinak uplatňovat za důvod výpovědi něco jiného. Přitom platí, že za změnu výpovědního důvodu lze považovat uvedení takových nových skutečností, které odpovídají zákonnému vymezení jiného výpovědního důvodu, nebo uvedení takových

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 300.

⁶⁷ Rozhodnutí NS ze dne 12. 6. 2012. 21 Cdo 1479/2011.

⁶⁸ BUKOVJAN, Petr. Neuspokojivé pracovní výsledky a porušení „pracovní kázně“. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 8, 39-42.

skutečností, které sice jsou shodné s použitím zákonných ustanovení, avšak jsou zcela nové. Zákaz změny výpovědního důvodu se týká pouze té výpovědi, která již byla dána. Není tedy vyloučena nová výpověď z jiného výpovědního důvodu, ovšem pracovní poměr skončí v takovém případě teprve uplynutím výpovědní doby vyplývající z nové výpovědi, pokud ovšem nedošlo ke skončení pracovního poměru podle původní výpovědi.⁶⁹ Existenci výpovědních důvodů je třeba posuzovat podle doby, kdy byl učiněn projev vůle směřující ke skončení pracovního poměru, tj. ke dni doručení výpovědi druhé straně. V jedné výpovědi je možno uplatnit více výpovědních důvodů.⁷⁰

Platnost výpovědi nelze vázat na splnění podmínky s ohledem na její právní následky. I kdyby byla ve výpovědi uvedena podmínka odkládací nebo rozvazovací, platí výpověď za nepodmíněnou.⁷¹

2.2.3 Doručení výpovědi

Doručení výpovědi je podmínkou její platnosti a okamžik jejího doručení je rozhodující okamžik pro určení všech lhůt s výpovědí souvisejících. V praxi dochází k doručování výpovědi obvykle na pracovišti, popřípadě v místě bydliště zaměstnance, platí však zásada, že výpověď musí být doručena do vlastních rukou. Podmínky doručování písemností určených zaměstnavateli upravuje ustanovení § 337 zákoníku práce, doručování písemností zaměstnanci pak ustanovení § 334-336 zákoníku práce.

Okamžik doručení výpovědi je rozhodující pro posouzení, zda byla dodržena lhůta, v níž může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. f) a g) zákoníku práce, tedy pro neuspokojivé pracovní výsledky a pro méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů.

Právní účinky výpovědi nastanou dnem, kdy písemnost obsahující výpověď byla doručena druhému účastníku. Toto potvrzuje i judikatura, která uvádí: „Právně účinky

⁶⁹ JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualiz. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2000, s. 26-27.

⁷⁰ Sborník III, s. 37-45.

⁷¹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 297.

rozviazania pracovného pomeru výpoveďou nastanú až od okamžiku, kedy bola výpoveď druhému účastníkovi pracovného pomeru doručená ... je teda rozhodný deň, kedy bola písomná výpoveď doručená.⁷² Její účinky nastanou i v případě, že adresát odmítne doručovanou písemnost převzít nebo svým počínáním doručování zmaří. Adresátem je doručení mařeno například tehdy, když si nevyzvedl řádně oznámenou poštovní zásilku v odběrní lhůtě bez vážných důvodů, když způsobil nedoručitelnost zásilky neoznámením změny adresy apod. O maření však nejde, jestliže zaměstnavatel nevyužil možnost doručení výpovědi zaměstnanci přímo na pracovišti.⁷³ Nebyla-li výpoveď z pracovního poměru řádně doručena, není to důvodem její neplatnosti. Nedostatek řádného doručení výpovědi z pracovního poměru druhé straně má proto za následek, že vůbec nenastaly její právní účinky, výpoveď z pracovního poměru „tu není“ a pracovní poměr nadále trvá.⁷⁴ Zevrubněji o doručování pojednává kapitola 4.3.

Výpoveď, která ještě nebyla doručena druhé straně, může být odvolána, dojde-li toto odvolání druhému účastníkovi pracovního poměru nejpozději současně s výpovědí. V souladu s dikcí ustanovení § 50 odst. 5 zákoníku práce může být doručená a tedy právně účinná výpoveď odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany. I v tomto případě platí, že odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí mít písemnou formu. Rovněž stejně jako v případě doručování výpovědi platí to, že odvolání výpovědi musí být doručeno řádně druhé straně, aby nastaly jeho právní účinky. K odvolání výpovědi může dojít až do uplynutí výpovědní doby. V případě podání žaloby o určení neplatnosti výpovědi může být výpoveď odvolána až do vyhlášení rozhodnutí soudu 1. stupně, popř. odvolacího soudu, kterým bylo řízení pravomocně skončeno. Podle judikatury při rozhodování o žalobě na neplatnost výpovědi z pracovního poměru soud zkoumá platnost tohoto rozvázání pracovního poměru bez ohledu na to, že výpoveď byla se souhlasem druhého účastníka odvolána.⁷⁵

Pokud adresát výpovědi vysloví souhlas s odvoláním výpovědi, pozbývá výpoveď všechny své právní účinky ex tunc a pracovněprávní vztahy mezi účastníky pracovního

⁷² Rozhodnutí NS ze dne 22. 12. 1967. 6 Cz 173/67.

⁷³ Sborník III, s. 43-45.

⁷⁴ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 298.

⁷⁵ Rozhodnutí NS ze dne 11. 11. 1998. 21 Cdo 1082/98.

poměru jsou ve stavu, jako kdyby k výpovědi nikdy nedošlo. Povinnosti nahradit druhé straně škodu (v případě splnění předpokladů odpovědnosti) podle zákoníku práce v tomto případě nejsou nijak dotčeny. Zákoník práce tedy dává adresátovi výpovědi zvážit a rozhodnout se, zda s přihlédnutím ke všem okolnostem jeho stavu trvá na pokračování pracovního poměru. V případě, že druhá strana pracovního poměru s odvoláním výpovědi nesouhlasí, zůstávají její právní účinky zachovány navzdory písemnému odvolání. Odmítne-li tedy adresát udělit souhlas s odvoláním výpovědi, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.⁷⁶

2.2.4 Výpovědní doba

Pro skončení pracovního poměru výpovědí je typické, že pracovní poměr nezaniká okamžikem doručení výpovědi druhé straně pracovního poměru, ale teprve až uplynutím stanoveného času – výpovědní doby. Výpovědní dobu lze tedy charakterizovat jako časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu účastníka pracovněprávního vztahu do okamžiku samotného skončení pracovního poměru.⁷⁷ Výpovědní doba poskytuje zaměstnavateli prostor k tomu, aby za odcházejícího zaměstnance přijal zaměstnance jiného. Zaměstnanci umožňuje, aby si našel jinou práci (resp. jinou výdělečnou činnost) a vyvaroval se tak nepříznivým sociálním či ekonomickým dopadům, které by mohly snížit životní úroveň jeho, potažmo osob, které jsou na něm finančně závislé.⁷⁸ Zaměstnanci je pro účely hledání jiného zaměstnání poskytováno zaměstnavatelem ze zákona pracovní volno. Tato problematika je podrobně řešena v další části této práce.

Zákoník práce v ustanovení § 51 stanoví, že výpovědní doba je stejná, ať výpověď podává kterákoliv ze stran pracovního poměru, a činí nejméně dva měsíce. Výpovědní doba tak smí být prodloužena, ovšem pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákoník práce tedy maximální výpovědní dobu nestanoví, dává

⁷⁶ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomir et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 297-298.

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav; BOGNÁROVÁ, Věra; DRÁPAL, Ljubomir et al. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 245.

⁷⁸ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomir et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 301.

stranám pracovního sporu možnost, aby si nad rámec zákonné lhůty sjednali delší výpovědní dobu v pracovní smlouvě nebo v jiné zvláštní smlouvě. Sjednání prodloužené výpovědní doby v kolektivní smlouvě nebo stanovení výpovědní doby delší než dva měsíce ve vnitřním předpisu zaměstnavatele je podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 nepřípustné. Prvek smluvní volnosti u výpovědní doby by měl zohlednit zejména věk zaměstnance, délku trvání pracovního poměru, povahu vykonávané práce a význam práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele, neboť jinak nelze dosáhnout stavu, že délka výpovědní doby bude jednak plnit funkci ochrany zaměstnanců při ztrátě zaměstnání a současně zajišťovat potřebnou flexibilitu pracovního zapojení zaměstnanců.⁷⁹ Účastníci pracovního poměru sjednají výpovědní dobu delší než dva měsíce také např. v situaci, kdy zaměstnanec musí pro zaměstnavatele dokončit konkrétní dlouhodobější zakázku nebo klíčový úkol. K délce výpovědní doby se vyjadřuje i Evropská sociální charta v čl. 4, kde si klade za cíl zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci a zavazuje smluvní strany „uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání.“

Výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi. Ač bývá v textu výpovědi obvykle uvedena, její neuvedení nebo nesprávné uvedení nemá právní relevanci. Ve výpovědi proto nemusí být uvedena správně, nemá vliv na platnost výpovědi, a tedy nemusí být výslovně uvedena vůbec. Neuvede-li zaměstnavatel ani zaměstnanec ve své výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní doby podle ustanovení § 51 odst. 1 zákoníku práce.⁸⁰ Ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby dochází vždy, byla-li výpověď řádně doručena druhé straně, jakož i tehdy, byla-li podána žaloba o neplatnost rozvázání pracovního poměru, jestliže byla zamítnuta nebo odmítnuta nebo řízení o ní bylo zastaveno.

Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Úprava běhu výpovědní lhůty v zákoníku práce je speciální vůči obecné právní úpravě

⁷⁹ Ibid., s. 302.

⁸⁰ Sborník III, s. 70.

v občanském zákoníku. Rozhodující okamžik pro počátek běhu lhůty je tedy den doručení výpovědi adresátovi. Byla-li například výpověď zaměstnavatele doručena dne 1. 10., dvouměsíční výpovědní doba počíná běžet dne 1. 11. a skončí 31. 12. Uvedené platí i tehdy, případně-li poslední den příslušného kalendářního měsíce na víkend nebo svátek.

Má-li dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, mají dosavadní i přejímající zaměstnavatelé povinnost „v dostatečném časovém předstihu, nejpozději třicet dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli“ informovat zaměstnance, kteří budou přechodem přímo dotčeni (prostřednictvím odborové organizace, rady zaměstnanců nebo každého dotčeného zaměstnance). Charakteristické pro daný stav je, že žádný ze zaměstnanců dotčený takovýmto přechodem mu nemůže zabránit. Jsou tedy povinni nadále pracovat pro přejímajícího zaměstnavatele, resp. organizační složku státu, i kdyby s touto změnou v subjektu pracovněprávního vztahu nesouhlasili. Podle judikatury Evropského soudního dvora „zaměstnanec není zboží, ale člověk s lidskou důstojností“, a měl „by mít tedy právo v případě nesouhlasu s osobou nového zaměstnavatele vlastním právním úkonem odporovat přechodu svého pracovněprávního vztahu“. Výpověď zaměstnance v této situaci je tedy právním prostředkem, jímž může zabránit přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na přejímajícího zaměstnavatele, resp. organizační složku státu. V takovém případě končí pracovní poměr nejpozději dnem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dnem přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a výpovědní doba je tedy zkrácena. Zkrácení výpovědní doby platí jak pro zákonnou výpovědní dobu, tak smluvně upravenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁸¹

Další výjimky z běhu výpovědní doby (vedle výše již zmíněného ustanovení § 51a zákoníku práce) se stanoví v ustanovení § 53 odst. 2 a § 63 zákoníku práce. V prvním případě se jedná o situaci, kdy byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem tzv. ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době. V takovém

⁸¹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 305-307.

případě platí, že se časový úsek trvání ochranné doby do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr tedy skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Ustanovení § 63 zákoníku práce upravuje délku výpovědní doby v případě hromadného propouštění. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí nejdříve po uplynutí doby třiceti dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele. Doručil-li zaměstnavatel příslušné krajské pobočce Úřadu práce tuto písemnou zprávu např. dne 8. 6., skončí výpovědní doba posledním dnem třicetidenní lhůty, tj. 8. 7., a to i v případě, že poslední den této lhůty připadne na sobotu, neděli nebo státní svátek. Pokud hromadně propouštěný zaměstnanec prohlásí, že na takto prodloužené výpovědní době netrvá, skončí pracovní poměr ve výpovědní době stanovené zákonem. Formu tohoto sdělení zákoník práce neupravuje, předpokladem účinnosti takového sdělení však je, že bylo adresováno zaměstnavateli – že mu bylo doručeno nebo se o něm dozvěděl.⁸²

Konečně poslední situace, kdy výpovědní doba skončí později, nastává, byla-li dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, zaměstnankyni před nástupem mateřské dovolené nebo zaměstnanci před nástupem rodičovské dovolené v rozsahu odpovídajícím době trvání mateřské dovolené a uplynuli poslední den příslušného kalendářního měsíce v době mateřské (resp. rodičovské dovolené). V takovém případě se výpovědní doba prodlužuje a skončí teprve dnem, kterým skončí mateřská dovolená zaměstnankyně nebo rodičovská dovolená zaměstnance v rozsahu odpovídajícím době trvání mateřské dovolené.

2.2.5 *Výpověď daná zaměstnancem*

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zákoník práce v tomto smyslu nestanoví žádné omezení zaměstnance pracovní

⁸² Ibid., s. 304.

poměr výpovědi kdykoliv svobodně rozvázat.⁸³ Jedná se o jednostranné písemné právní jednání zaměstnance, který srozumitelně vyjadřuje vůli zaměstnance pracovní poměr výpovědi rozvázat, a je právně perfektní okamžikem doručení zaměstnavateli. Ve výpovědi musí být označeni oba účastníci pracovního poměru, rovněž musí obsahovat datum a podpis zaměstnance, jimiž zaměstnanec potvrzuje, že se jedná o jeho projev vůle, a uvádí, kdy tento úkon učinil. Výpovědní důvody zaměstnanec uvádět nemusí, ale mohou být uvedeny – uvedení či neuvedení důvodu výpovědi na podstatě tohoto právního jednání a jeho účincích nic nemění, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. Žádné další zvláštní hmotněprávní podmínky pro výpověď danou zaměstnancem nejsou stanoveny.⁸⁴

2.2.6 Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel má při rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním situaci ztíženou. Zákoník práce v ustanovení § 52 stanoví taxativní výčet výpovědních důvodů, které musí zaměstnavatel ve výpovědi skutkově vymezit, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Navíc výpovědní důvody udané ve výpovědi nelze dodatečně měnit. Právní úprava institutu výpovědi ze strany zaměstnavatele stanovuje pro rozvázání pracovního poměru značná omezení, kterými zaměstnance chrání před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, současně je tím chráněna stabilita pracovních poměrů a sociální jistoty zaměstnanců. Zákoník práce chrání všechny zaměstnance bez ohledu na délku trvání pracovního poměru nebo druh vykonávané práce.⁸⁵ Projevuje se tak ochranná funkce pracovního práva zaměřená na ochranu slabší strany pracovního poměru, tj. zaměstnance, který je obvykle slabší nejen ekonomicky, ale nachází se také v nevýhodnější pozici jako podřízený vůči nadřízenému zaměstnavateli.

⁸³ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 297-298.

⁸³ BĚLINA, Miroslav; BOGNÁROVÁ, Věra; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 245.

⁸⁴ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana et al. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 294.

⁸⁵ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 297-298.

⁸⁵ BĚLINA, Miroslav; BOGNÁROVÁ, Věra; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 246.

Vymezení výpovědních důvodů v § 52 zákoníku práce vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158, přijaté 22. června 1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, ač ji Česká republika dosud neratifikovala. Obecně lze tedy výpovědní důvody rozdělit do těchto okruhů:

- a. organizační důvody – důvody spočívající v ekonomických či technickým změnách u zaměstnavatele – např. rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance vzhledem k organizačním změnám [§ 52 písm. a) – c) zákoníku práce]
- b. zdravotní důvody na straně zaměstnance – důvody týkající se dlouhodobého zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví [§ 52 písm. d), e) zákoníku práce]
- c. důvody týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku – nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance [§ 52 písm. f) zákoníku práce]
- d. důvody spočívající v jednání (chování) zaměstnance při plnění pracovních závazků – důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci [§ 52 písm. g) zákoníku práce]
- e. důvody spočívající v dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce – z důvodu porušení zvláště hrubým způsobem povinností dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce [§ 52 písm. h) zákoníku práce]

Jak již bylo uvedeno, zaměstnavatel nemůže dát platně zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodů nebo z jiných důvodů než těch, které zákoník práce výčtově stanoví. Není možné ve výpovědi pouze odkázat na příslušné ustanovení § 52 zákoníku práce.

Zaměstnavatel je ve výpovědi povinen vylíčit skutkový děj, který podle něj naplňuje konkrétní výpovědní důvod. Mohou nastat případy, kdy dochází ke kumulaci více výpovědních důvodů. V takovém případě je zaměstnavatel může uvést všechny. Naplnění důvodu výpovědi, použitého zaměstnavatelem k rozvázání pracovního poměru, je třeba posuzovat podle stavu a se zřetelem na okolnosti, které tu byly v době výpovědi (resp. v době, kdy byla výpověď řádně doručena zaměstnanci).⁸⁶ Existoval-li v době dání výpovědi i jiný výpovědní důvod než důvod uvedený v již doručené výpovědi, důvod výpovědi sice nelze změnit, ale je možné, aby tento výpovědní důvod byl důvodem pro další výpověď. Bylo-li podáno několik výpovědí témuž zaměstnanci z různých výpovědních důvodů, pracovní poměr skončí na základě té výpovědi, jejíž výpovědní doba uplyne nejdříve.⁸⁷

Výpověď z důvodu rušení zaměstnavatele nebo jeho části [§ 52 písm. a) zákoníku práce]

Tento způsob výpovědi použije zaměstnavatel (fyzická nebo právnická osoba), jestliže přestane podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, pro které zaměstnával fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovněprávním vztahu, a jestliže dochází k jeho úplné likvidaci bez právního nástupnictví. Organizační opatření, jimiž zaměstnavatel sleduje omezení svých výrobních nebo jiných činností, aniž by došlo k úplnému zastavení těchto aktivit, není zrušením zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce.⁸⁸ Dle judikatury Nejvyššího soudu ČR se částí organizace rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník

⁸⁶ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 309-310.

⁸⁷ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana et al. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 296.

⁸⁸ Rozhodnutí NS ze dne 23. 2. 2010. 21 Cdo 191/2009.

organizace.⁸⁹ Z důvodu zrušení části zaměstnavatele může zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali.⁹⁰ Dle aktuální judikatury je rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu zrušení části zaměstnavatele přípustné, pokud zaměstnavatel nadále nehodlá provozovat relativně samostatnou činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a jestliže proto pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícím ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy.⁹¹

Zaměstnavatel, který se ruší, by měl ukončit všechny pracovní poměry, tak aby výpovědní doby uplynuly do dne jeho faktického zrušení. V případě, že tak neučinil, postupuje se podle ustanovení § 341 odst. 2 a orgán, který zaměstnavatele zrušuje, určí, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popřípadě uplatňovat jeho nároky. Provádí-li se zrušení zaměstnavatele jeho likvidací, má tuto povinnost likvidátor. Zaměstnanec má nárok na odstupné podle § 67 zákoníku práce a nevztahuje se na něj ustanovení § 53 zákoníku práce o zákazu výpovědi z důvodu ochranné doby zaměstnance.⁹²

V případě, že dochází ke zrušení zaměstnavatele s právním nástupcem, který přebírá vztahy původní organizace, pak i pracovněprávní vztahy automaticky přecházejí na právního nástupce a k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce nemá zaměstnavatel důvod, neboť se jedná o přechod práv a povinností podle ustanovení § 338 zákoníku práce.⁹³

⁸⁹ Rozhodnutí NS ze dne 6. 5. 1997. 2 Cdon 1053/96.

⁹⁰ Rozhodnutí NS ze dne 3. 6. 1997. 2 Cdon 727/96.

⁹¹ Rozhodnutí NS ze dne 20. 9. 2006. 21 Cdo 3133/2005.

⁹² Zaměstnavatel již nemá možnost fakticky ani právně zaměstnance zaměstnávat.

⁹³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2013, s. 49.

Výpověď z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části [§ 52 písm. b) zákoníku práce]

K přemístění zaměstnavatele dojde v případě, kdy zaměstnavatel začne provozovat své činnosti na jiném místě a pozbyde tak možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce. Přemístování zaměstnavatele nelze vždy ztotožnit se změnou sídla zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo místa podnikání zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, neboť toto nemusí mít pro jejich zaměstnance vždy za následek faktické přemístění místa výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.⁹⁴ Dle judikatury však lze považovat za přemístění zaměstnavatele ve smyslu tohoto ustanovení změnu jeho sídla, je-li v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele.⁹⁵ Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce je naplněn vždy, nemá-li zaměstnavatel možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě dle pracovní smlouvy, když byl provoz jeho činností nebo úkolů přemístěn. Při přemístění jen části zaměstnavatele je možné dát výpověď podle výše uvedeného výpovědního důvodu jen těm zaměstnancům, kteří pracovali v přemístěné části a jimž nelze nadále přidělovat práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě.⁹⁶ Stejně jako v předchozím výpovědním důvodu by zaměstnancům měla být dána výpověď tak, aby okamžik skončení pracovních poměrů dotčených zaměstnanců nastal nejdříve okamžikem přemístění zaměstnavatele či jeho části.⁹⁷

Na tento výpovědní důvod se nevztahuje zákaz výpovědi podle ustanovení § 53 zákoníku práce, s výjimkou případů, kdy se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána [§ 54 písm. a) zákoníku práce]. Zákaz výpovědi se dále použije v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnance, čerpajícího rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat

⁹⁴ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 312.

⁹⁵ Rozhodnutí NS ze dne 26. 3. 2001. 21 Cdo 730/2000.

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 312.

⁹⁷ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana et al. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 299.

mateřskou dovolenou [§ 54 písm. b) zákoníku práce]. Dostane-li zaměstnanec výpověď z tohoto výpovědního důvodu, náleží mu odstupné.

Výpověď z důvodu nadbytečnosti vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiných organizačních změnách [§ 52 písm. c) zákoníku práce]

Zákon tímto způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Na rozdíl od předchozích dvou výpovědních důvodů neztrácí zaměstnavatel možnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ale tato je pro něj už nadbytečná.⁹⁸ K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce patří to, že zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijme rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Ruší-li zaměstnavatel pracovní místo, pak tato organizační změna není jeho náhlým úsudkem, ale její podstata spočívá minimálně ve změně organizační struktury.⁹⁹ Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by takové rozhodnutí zaměstnavatele muselo být přijato (vydáno) vždy písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno; musí být ale přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.¹⁰⁰ Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28.12.2002 vyplývá, že rozhodnutí zaměstnavatele o

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomir et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 313.

⁹⁹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2013, s. 50.

¹⁰⁰ BUKOVJAN, Petr. Nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 5, 43 -45.

organizační změně není právním úkonem, ale úkonem faktickým.¹⁰¹ V důsledku tohoto není předepsaná písemná forma a nevztahuje se na něj ustanovení o neplatnosti právních úkonů pro nedostatek formy. Není samo o sobě významné, jak je zaměstnavatel označil, zkoumají se vždy otázky jejich platnosti po stránce formy a obsahu.¹⁰² U rozhodnutí o organizačních změnách je zapotřebí rozlišovat jeho vydání a jeho účinnost. Dle judikatury bude výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr skončit dříve než v pracovním dni předcházejícímu dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodl.¹⁰³

Nadbytečnost můžeme rozdělit na početní a profesní. Zaměstnavatel už nadále nepotřebuje práce vykonávané zaměstnancem vůbec nebo v takovém rozsahu.¹⁰⁴ Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi. Pokud je skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance takovéto rozhodnutí, musí dát zaměstnavatel výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícímu dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před realizací organizačních změn u zaměstnavatele), totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.¹⁰⁵ Okolnost, jaká doba uplynula mezi přijetím rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně a podáním výpovědi, není významná, neboť možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnance podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce není omezena žádnou lhůtou. Rozhodující je, zda v době doručení výpovědi existovaly (trvaly) předpoklady pro její podání stanovené

¹⁰¹ Rozhodnutí NS ze dne 28. 2. 2012. 21 Cdo 4574/2010.

¹⁰² HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 54-55.

¹⁰³ Rozhodnutí NS ze dne 29. 6. 1998. 2 Cdon 1797/97.

¹⁰⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 91.

¹⁰⁵ BUKOVJAN, Petr. Nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 5, 43 -45.

zákonem.¹⁰⁶ Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně je totiž příčinou nadbytečnosti zaměstnance.

O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.¹⁰⁷ Podstatná je tedy samotná příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že zaměstnanec se stal v důsledku takového konkrétního rozhodnutí (resp. jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným.

Nejvyšší soud v této souvislosti řešil, kdo má pravomoc učinit rozhodnutí o organizační změně.¹⁰⁸ Meritem sporu byla otázka, zda generální ředitel byl v obchodní společnosti oprávněn učinit rozhodnutí o organizační změně, které spočívalo ve zrušení pracovního místa, a z toho vyplývající nadbytečnosti vedoucího zaměstnance. Nejvyšší soud dovedl, že oprávněným učinit rozhodnutí o organizační změně je pouze zaměstnavatel, tj. v případě obchodních společností statutární orgán. Pokud má zaměstnavatel v úmyslu udělit pravomoc k těmto rozhodnutím dalším osobám, je nutné, aby pravomoc schvalovat organizační a řídicí normy vnitřním předpisem na tyto osoby výslovně delegoval.¹⁰⁹

Pracovní poměr se zaměstnancem, kterého může zaměstnavatel z jeho vedoucího pracovního místa odvolat nebo který se může svého vedoucího pracovního místa vzdát (ve smyslu ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce), lze platně rozvázat výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu, že se vedoucí zaměstnanec stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, i když zaměstnanec nebyl předtím ze svého pracovního místa odvolán a ani se dříve svého pracovního místa

¹⁰⁶ Rozhodnutí NS ze dne 27. 2. 2013. 21 Cdo 863/2012.

¹⁰⁷ BUKOVJAN, Petr. Nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 5, 43 -45

¹⁰⁸ Rozhodnutí NS ze dne 12. 1. 2012. 21 Cdo 3762/2010.

¹⁰⁹ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 52-53.

nevzdal.¹¹⁰ Oproti tomu v případě odvolání z vedoucího pracovního místa nedochází ke skončení pracovního poměru, ale následuje fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, aniž by ve skutečnosti byl zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele.¹¹¹

Rozvázání pracovního poměru výpovědí z tohoto organizačního důvodu bývá mnohdy v praxi nadužíváno zejména v případech, kdy by zaměstnavatelé měli použít výpovědní důvod jiný, ku příkladu pro porušení pracovní kázně či při neuspokojivých výsledcích odvedené práce. Uchylují se následně k zastření skutečného důvodu skončení pracovního poměru a simulují zrušení pracovního místa. V této situaci však mohou riskovat napadení neplatnosti výpovědi u soudu, pakliže nejsou schopni prokázat skutečné zrušení pracovního místa. Na druhou stranu Nejvyšší soud judikoval, že podstata organizační změny netkví v absolutním snížení počtu zaměstnanců, zaměstnavatel může sledovat úsporu mzdových nákladů ku příkladu zefektivněním své organizační struktury zrušením jednoho stupně řízení a rozdělit dosavadní práce „nadbytečného“ zaměstnance mezi ostatní zaměstnance.¹¹² Dokonce je možné vytvořit i nové pracovní místo a část úkolů nadbytečného zaměstnance přidělit i tomuto zaměstnanci. Jeho obsah práce však musí být odlišný od obsahu práce rušeného místa.¹¹³

V této souvislosti je zajímavý rozsudek Soudního dvora ze dne 30. 4. 1996, P. vs. S. a Cornwall County Council, věc 13/94, žádost o rozhodnutí předběžné otázky, podaná Industrial Tribunal Truro a týkající se výkladu směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnávání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Žalobce pracoval jako hospodář ve školském zařízení, které v rozhodné době spadalo pod Cornwall County Council. V průběhu trvání svého pracovního poměru žalobce informoval svého nadřízeného o svém úmyslu podstoupit proces změny pohlaví

¹¹⁰ Rozhodnutí NS ze dne 22. 11. 2011. 21 Cdo 4447/2010.

¹¹¹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 313.

¹¹² Rozhodnutí NS ze dne 12. 6. 2012. 21 Cdo 1506/2011.

¹¹³ HŮRKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 57.

a začal se oblékat a chovat jako žena. Následně žalobce obdržel od žalovaného výpověď. Žalobce podal vzápětí žalobu u Industrial Tribunal s odůvodněním, že se stal obětí diskriminace na základě pohlaví, žalovaný zaměstnavatel však oponoval, že mu byla výpověď dána z důvodu nadbytečnosti zaměstnanců. Z předložených dokumentů místně příslušnému soudu vyplývalo, že skutečným důvodem propuštění byl žalobcům plán změnit pohlaví, i když u zaměstnavatele byl nadbytek zaměstnanců. Podle anglického práva byl žalobce považován stále za muže. Industrial Tribunal se proto obrátil na Soudní dvůr s prejudiciální otázkou, zda je porušením výše uvedené směrnice propuštění transsexuála z důvodu souvisejícího se změnou pohlaví a jestli zakazuje tato směrnice zacházet se zaměstnancem určitým způsobem na základě toho, že je transsexuál. Soudní dvůr rozhodl o takto položených otázkách, že čl. 5 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 brání propuštění transsexuála z důvodu souvisejícího se změnou jeho pohlaví.

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) má zaměstnanec nárok o odstupné. O odstupném pojednávám v kapitole 4.4.1.

Výpověď z důvodu, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění z povolání nebo ohrožení touto nemocí, nebo dosáhl-li na daném pracovišti tzv. expozice [§ 52 písm. d) zákoníku práce] a výpověď z důvodu, že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, zdravotní způsobilost [§ 52 písm. e) zákoníku práce]

Výpovědní důvody ze zdravotních důvodů vycházejí z ochranné funkce pracovního práva. V souladu s ustanovením § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.¹¹⁴ Není-li zaměstnanec pro

¹¹⁴ Povinnosti zaměstnavatele týkající se bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu práce jsou obsaženy jak v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 155 z roku 1981 o bezpečnosti a ochraně zdraví pracovníků a o

svůj nepříznivý zdravotní stav schopen dále konat dosavadní práci podle pracovní smlouvy, může mu zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Nepříznivým zdravotním stavem je situace, kdy zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určením rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. V případě výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. e) se u zaměstnance jedná o obecnou zdravotní nezpůsobilost, která je dlouhodobá. Zaměstnanec nemůže vykonávat dosavadní práci pro nepříznivý zdravotní stav, který nespočívá v pracovním úrazu ani nemoci z povolání, nýbrž v ostatních příčinách (ku příkladu běžná nemoc, úraz či obecné stárnutí).¹¹⁵

Pracovním úrazem pro účely tohoto výpovědního důvodu zákoník práce považuje poškození zdraví zaměstnance, došlo-li k němu nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Není to však úraz, který se zaměstnanci přihodil po cestě do zaměstnání a zpět.¹¹⁶ Nemocí z povolání jsou nemoci taxativně uvedené v příloze k nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Ohrožením nemocí z povolání se podle ustanovení § 347 zákoníku práce rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti je určeno závazným posudkem krajské hygienické

pracovní prostředí (zákon č. 20/1989 Sb.), tak v evropských směrnících – rámcové směrnice 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (aktualizované směrnici 91/383/EHS); směrnice Rady 89/656/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanců při práci; 92/85/EHS, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících dětí a 94/33/EHS, o ochraně mladistvých pracovníků.

¹¹⁵HŮRKA, Petr; ŠTANGOVÁ, Věra; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 183.

¹¹⁶ Pracovní úraz je upraven v ustanovení § 380 odst. 1 až 3 zákoníku práce.

stanice jako příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Nejvyšší přípustná expozice se stanoví u zaměstnanců vystavených nepříznivým vlivům pracovního prostředí a jde o prevenci onemocnění profesionálního původu.¹¹⁷

Jestliže zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání, může mu zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. To neplatí, došlo-li k převedení zaměstnance podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce na jinou práci, neboť důvod výpovědi „odpadl“ tím, že zaměstnanec začal vykonávat u téhož zaměstnavatele jinou práci, která je pro něj vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu (vyvolanému nemocí z povolání) a schopnostem (a pokud možno též k jeho kvalifikaci).¹¹⁸ Lékařský posudek vydávají poskytovatelé pracovnělékařských služeb na základě ustanovení § 42 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách. Jsou jimi poskytovatelé v oboru všeobecného praktického lékařství nebo poskytovatelé v oboru pracovního lékařství, s nimiž zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Pacient volbu poskytovatele pracovnělékařských služeb nemá.¹¹⁹ Nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci musí být dlouhodobá, přičemž za dlouhodobou ji lze považovat zpravidla tehdy, má-li trvat podle poznatků lékařské vědy déle než rok.¹²⁰ Skutečnost, že se zaměstnanec stane invalidním, nemůže mít za následek rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Pokud se stane zaměstnanec invalidním proto, že je schopen dosavadní nebo obdobně kvalifikovanou práci konat jen za zvlášť ulehčených podmínek, výpovědní důvody jsou splněny, pokud není v možnostech zaměstnavatele mu tyto podmínky vytvořit.¹²¹

¹¹⁷ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 321.

¹¹⁸ Rozhodnutí NS ze dne 9. 5. 2013. 21 Cdo 547/2012.

¹¹⁹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Povaha lékařského posudku jako podkladu pro skončení pracovního poměru. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 107.

¹²⁰ Rozhodnutí NS ze dne 4. 10. 2011. 21 Cdo 2785/2010.

¹²¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 92.

V dřívější právní úpravě zákoníku práce nestačilo pro rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů [tehdy podle ustanovení § 46 písm. d) zákona č. 65/1965 Sb.] pouhé doporučení lékaře, vždy musel být vydán kvalifikovaný lékařský posudek, a to již v době podání výpovědi, a musela v něm být konstatována nemožnost dalšího konání dosavadních prací zaměstnancem.¹²² Zaměstnavatel mohl tedy rozvázat pracovní poměr výpovědí ze zdravotních důvodů pouze na základě existujícího lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který obsahuje všechny náležitosti a je určitý a srozumitelný.

Ústavní soud v této souvislosti řešil stížnost zaměstnance, který se dožadoval přezkoumání lékařského posudku příslušným krajským správním úřadem.¹²³ Ústavní soud stížnost zamítl, neboť dle jeho názoru je správnou cestou k obraně práv zaměstnance v podobných případech žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru. Nicméně průlomové bylo jeho konstatování pro dosavadní soudní praxi, která v řízení o neplatnosti výpovědi lékařský posudek z hlediska obsahu nepřezkoumávala. Ustálená judikatura totiž vycházela z toho, že lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který jej přezkoumává, nepodléhá v řízení o neplatnosti výpovědi dané podle § 52 písm. e) zákoníku práce z hlediska svého obsahu přezkoumání soudem, soud z nich vychází.¹²⁴ Podle Ústavního soudu je do budoucna potřeba změnit stávající přístup civilních soudů s tím, že se nelze vyhýbat zkoumání správnosti obsahu posudku. „Lékařské posudky je nutno hodnotit jako kterýkoliv jiný důkaz a jedná se zpravidla o důkaz stěžejní, proto může být dán i návrh na přezkum lékařského posudku například soudním znalcem.“¹²⁵

Zaměstnavatel, který dává zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, protože zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dále konat dosavadní práci, je povinen ve výpovědi skutkově vymezit výpovědní důvod uvedením takových (konkrétních) skutečností, aby bylo nepochybné, zda důvodem výpovědi jsou okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, nebo zda zaměstnavatel přistoupil

¹²² Rozhodnutí KS v Ostravě ze dne 19. 1. 1996. 16 Co 398/95.

¹²³ Stěžovatelem byl zaměstnanec pracující jako důlní elektrotechnik, kterému byl vystaven lékařský posudek o dlouhodobé nezpůsobilosti práce, a to pro obecnou nemoc.

¹²⁴ Rozhodnutí NS ze dne 18. 7. 2003. 21 Cdo 2032/2002.

¹²⁵ Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008. Pl. ÚS 11/08.

k výpovědi z důvodu popsaného v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce. I když v obou důvodech je pro rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnancův (nepříznivý) zdravotní stav a i když podkladem pro podání výpovědi z pracovního poměru je v obou případech lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, je třeba důsledně oba výpovědní důvody odlišovat (a nezaměňovat je), neboť spočívají v rozdílných skutkových okolnostech a spojují se s nimi z části odlišné právní následky.¹²⁶ Rozlišení těchto dvou výpovědních důvodů je důležité zejména proto, že v případě výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce má zaměstnanec nárok na odstupné, a to ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, zatímco u druhého výpovědního důvodu mu zákoník práce žádné odstupné nepřiznává.¹²⁷

V případě, že zaměstnavatel nebude mít při výpovědi dle ustanovení § 52 písm. d) nebo e) k dispozici posouzení zdravotního stavu zaměstnance lékařem, nebude se zřejmě jednat o neplatné pracovněprávní jednání. V okamžiku žaloby zaměstnance u soudu pro neplatnost rozvázání pracovního poměru bude totiž soud dokazováním znovu objasňovat zdravotní stav zaměstnance v době výpovědi.¹²⁸

Výpověď z důvodu týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku – nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance [§ 52 písm. f) zákoníku práce]

Zákoník práce stanoví, že pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce, je možné mu dát výpověď. Podmínkou výpovědi (když nesplňování požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích) je písemná výzva zaměstnavatele v posledních dvanácti

¹²⁶ BUKOVJAN, Petr. Právo na odstupné ve vazbě na výpovědní důvod. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 5, 49-51.

¹²⁷ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana et al. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 301.

¹²⁸ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 321-322.

měsících, aby tyto neuspokojivé pracovní výsledky v přiměřené době zaměstnanec odstranil. Rozdíl mezi předpoklady a požadavky tkví v tom, že zatímco předpoklady pro výkon sjednané práce stanoví právní předpisy nebo jiné obecně závazné právní předpisy a dopadají na okruh všech zaměstnanců, požadavky pro řádný výkon práce vymezuje zaměstnavatel a zpravidla se týkají pouze konkrétního zaměstnance. Hlavním požadavkem, který je zaměstnavatel oprávněn po zaměstnanci (jak vyplývá z dikce zákoníku práce) požadovat, jsou uspokojivé pracovní výsledky.

Předpoklady pro výkon sjednané práce spočívají zejména v dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých okolností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením anebo se týkají osoby zaměstnance.¹²⁹ Předpoklady pro výkon sjednané práce nemá ten, komu byl uložen trest zákazu činnosti vztahující se k této práci, kdo nesmí práci vykonávat na základě rozhodnutí správního úřadu nebo jiného orgánu nebo komu neumožňují výkon práce zvláštní právní předpisy.¹³⁰

Z důvodu nesplnění předpokladů pro výkon sjednané práce lze výpověď v tomto smyslu dát i tehdy, když byly tyto předpoklady stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány. Může trvat delší dobu, než je výpovědní důvod v takovémto případě uplatněn, musí ovšem trvat ještě v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru dána. Pokud právní předpis umožňuje, aby zaměstnavatel nedostatek předpokladů pro výkon sjednané práce prominul, není výpovědní důvod naplněn, jestliže se zaměstnavatel rozhodl, že splnění takového předpokladu nebude po zaměstnanci požadovat. Došlo-li jen k dočasnému prominutí, výpovědní důvod je naplněn uplynutím doby, po kterou zaměstnavatel stanovený předpoklad zaměstnanci promíjel. Z hlediska podmínek dotčené výpovědi z pracovního poměru tedy není podstatné, jak dlouhou dobu trvá stav, kdy je dán důvod výpovědi, aniž se

¹²⁹ Rozhodnutí NS ze dne 11. 11. 2010. 21 Cdo 4830/2009.

¹³⁰ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 323-324.

zaměstnavatel rozhodl jej uplatnit. Rozhodující je, že tento stav trvá v okamžiku podání takové výpovědi.¹³¹

Nejvyšší soud v tomto smyslu judikoval, že nahrazení kvalifikačního předpokladu odborného vzdělání stanoveného právním předpisem pro výkon sjednané práce, který zaměstnanec nesplňuje, jiným kvalifikačním předpokladem (např. jiným druhem vzdělání, určitou délkou praxe, složením kvalifikační zkoušky apod.) je možné jen v případě, že tuto možnost právní předpis sám stanoví. Na závěr, že zaměstnanec nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, nemůže mít žádný vliv ani okolnost, že zaměstnavatel po celou dobu výkonu této práce zaměstnanci nedostatek odborného vzdělání nevytýkal a nevyzýval jej k tomu, aby si chybějící odborné vzdělání doplnil. Také prominutí (dočasné, nebo trvalé) nedostatku kvalifikačního předpokladu pro výkon sjednané práce totiž připadá v úvahu jen tehdy, umožňuje-li to právní předpis, který kvalifikační předpoklady stanoví.¹³²

O nesplňování požadavků u zaměstnance jde v situaci, kdy např. vedoucí zaměstnanec u svých podřízených trpí porušování povinností, poskytuje jim neoprávněné výhody nebo špatně organizuje práci.¹³³ Požadavky nezbytné pro výkon práce obvykle nejsou stanoveny právním předpisem. Určuje je zaměstnavatel a mohou být uvedeny ve vnitřních předpisech, etickém kodexu, pracovním příkazu vedoucího zaměstnance nebo v pracovní smlouvě.¹³⁴ Takové požadavky se mohou týkat psychické či fyzické stránky zaměstnance, mohou spočívat ve specifických odborných vlastnostech, organizačních schopnostech, morálních kvalitách, vzhledu či oblékání nebo způsobu jednání s klienty. Požadavky by měly být přiměřené, měly by být stanoveny při vzniku pracovního poměru, je však možné, aby měl zaměstnavatel požadavky nové.¹³⁵ Výpověď z tohoto důvodu může zaměstnavatel dát i v případě, kdy zaměstnanec nesplnil požadavky bez

¹³¹ BUKOVJAN, Petr. Výpověď pro nesplňování předpokladu pro výkon sjednané práce. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 12, 54-55.

¹³² Rozhodnutí NS ze dne 20. 8. 2012. 21 Cdo 2854/2011.

¹³³ S III, s. 126.

¹³⁴ Rozhodnutí NS ze dne 24. 3. 1978. Cpjf 44/77.

¹³⁵ ELIÁŠ, Karel; HŮRKA, Petr; BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualiz. a rozš. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 197.

svého zavinění (tedy i z objektivních důvodů). Podstatné je ovšem to, že nesplnění požadavků je bez zavinění zaměstnavatele.¹³⁶

Z judikatury Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že má-li být naplněn výpovědní důvod v nesplňování požadavků, které považuje zaměstnavatel za nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, nesmí jít o požadavky svou podstatou nevýznamné a musí být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu. Oprávněnost takového požadavku je dána jen tehdy, jde-li o takový požadavek, který je vyvolán zvláštností výkonu konkrétního pracovního místa, tedy je-li tento požadavek odůvodněný. Takové požadavky musí zaměstnavatel vůči konkrétnímu pracovnímu místu dát najevo; nestačí, že jsou některé požadavky všeobecně známé nebo uznávané.¹³⁷

Pokud spočívá nesplnění požadavků pro výkon sjednané práce v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu, jestliže byl zaměstnanec písemně vyzván v posledních dvanácti měsících k odstranění těchto nedostatků a v přiměřené lhůtě je neodstranil. Nedostatky v práci musí být konkrétně vymezeny, jen tak lze následně určit, zda zaměstnanec výzvě vyhověl či nikoliv. Ve výpovědi by pak zaměstnavatel měl zaměstnanci vytknout, že ve stanovené (přiměřené) lhůtě neodstranil právě tyto nedostatky v práci, o nichž se zmiňuje předchozí písemná výzva.¹³⁸ Nestanovení přesné lhůty v písemném upozornění má za následek neplatnost výpovědi. Rovněž písemná forma této výzvy je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi.¹³⁹ Jestliže zaměstnanec k takové výzvě sice dočasně odstraní neuspokojivé pracovní výsledky, ale v době posledních dvanácti měsíců od této výzvy se stejné neuspokojivé pracovní výsledky projeví opětovně, není třeba nové výzvy k odstranění těchto opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků.¹⁴⁰

V případě tohoto výpovědního důvodu je nutné, aby zaměstnavatel uvedl výpovědní důvod skutkově (nestačí odkaz na zákoník práce). Při nesplňování předpokladů bude

¹³⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 92-93.

¹³⁷ Rozhodnutí NS ze dne 11. 5. 2006. 21 Cdo 1731/2005.

¹³⁸ Rozhodnutí NS ze dne 7. 9. 2010. 21 Cdo 2894/2009.

¹³⁹ S IV, s. 190-191.

¹⁴⁰ Rozhodnutí NS ze dne 22. 9. 2009. 21 Cdo 4066/2008.

patrně sice dostačovat odkaz na právní předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce. U výpovědi z důvodu nesplňování požadavků pak zaměstnavatel musí konkretizovat ty požadavky, které zaměstnanec neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků.

U uplatnění výpovědního důvodu týkajícího se neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance není podmínkou současné porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že některé své povinnosti porušuje). Oproti výpovědnímu důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce je zde zcela nepodstatné, zda zaměstnanec všechny své povinnosti plní a „pracovní kázeň“ dodržuje (chodí do práce, dodržuje pracovní dobu, respektuje pokyny nadřízených atd.). Neuspokojivé pracovní výsledky mohou být důsledkem neschopnosti zaměstnance, jeho nezpůsobilosti, nezodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod., musejí ale objektivně existovat.¹⁴¹

V tomto momentě bych se chtěla zmínit o dvou rozdílných výpovědních důvodech pro zaměstnavatele, totiž o výpovědi z pracovního poměru z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance a rozvázání pracovního poměru stejným způsobem z důvodu porušení (porušování) povinností vyplývajících zaměstnanci z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (dříve porušení „pracovní kázně“). V praxi je zřejmé, že někdy není zcela jednoduché výpovědní důvody správně odlišit a že zaměstnavatelé je bohužel zaměňují, což pro ně může mít nepříjemnou dohru v podobě neúspěšného soudního sporu se zaměstnancem o platnosti výpovědi.

Pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje neuspokojivé pracovní výsledky ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, nebo zda jde o porušení „pracovní kázně“ ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, je rozhodující, zda vytýkané a prokázané jednání vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které musí být zaviněno alespoň z nedbalosti. Není-li byt' jen nedbalostního porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g), ale při

¹⁴¹ BUKOVJAN, Petr. Neuspokojivé pracovní výsledky a porušení „pracovní kázně“. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 8, 39-42.

splnění dalších zákonných požadavků se jedná o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f).¹⁴²

Výpověď z důvodu spočívajícího v jednání (chování) zaměstnance při plnění pracovních závazků – důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci [§ 52 písm. g) zákoníku práce]

Jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo při závažném porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je možno použít výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zákoníku práce. 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 šesti měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou v zákoníku práce specifikovány v ustanovení § 55, pojednává o nich kapitola 2.3. Nicméně jedná se o případy, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden 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 šesti měsíců. Posledním důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, respektive pro dání výpovědi dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, je situace, kdy zaměstnanec porušil povinnost vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Vzhledem k soukromoprávnímu směřování pracovního práva nahradil zákoník práce původní pojem „pracovní kázeň“ pojmem „povinnosti vyplývajících z právních předpisů

¹⁴² Rozhodnutí NS ze dne 16. 11. 2006. 21 Cdo 758/2006.

vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“.¹⁴³ Dále budu tedy používat termíny „porušení povinností“ a „porušení pracovní kázně“ promiscue.

Základní povinnosti zaměstnanců jsou v zákoníku práce specifikovány v ustanovení § 301 až 304, ve vnitřních předpisech zaměstnavatele (zejména např. v pracovním řádu), pracovní či jiné smlouvě nebo v pokynech nadřízeného zaměstnance. Zaměstnanec je povinen povinnosti stanovené zaměstnavatelem plnit od vzniku samotného pracovního poměru v souladu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Dodržovat „pracovní kázeň“ patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru. Má-li být porušení této povinnosti právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.¹⁴⁴

Jak je z výše uvedeného zjevné, tento výpovědní důvod spočívá v chování zaměstnance a jeho základním znakem je zavinění. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci musí být v případě výpovědního důvodu ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti.¹⁴⁵ Zaměstnanci by nebylo možno vytýkat zaviněné porušení pracovní kázně ani ve formě nevědomé nedbalosti tehdy, kdyby nechtěl pracovní povinnosti porušit, ani nevěděl, že je svým jednáním porušit může, a vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům o tom ani vědět nemohl a neměl.¹⁴⁶

Není rozhodující, zda k porušení povinností došlo v pracovní době, v době odpočinku nebo mimo pracovní dobu. Judikatura Nejvyššího soudu uvádí, že jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinností řádně

¹⁴³ ELIÁŠ, Karel; HŮRKA, Petr; BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualiz. a rozš. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 197.

¹⁴⁴ BUKOVJAN, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru pro slovní napadení zaměstnance. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 9, 46-48.

¹⁴⁵ Podle rozhodnutí NS ze dne 16. 4. 1998. 2 Cdon 1652/97 může být důvodem k rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně (resp. porušení pracovních povinností) může být jen takové zaviněné jednání zaměstnance, kterým porušil povinnosti z daného pracovního poměru.

¹⁴⁶ BUKOVJAN, Petr. Neuspokojivé pracovní výsledky a porušení „pracovní kázně“. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 8, 39-42

hospodařit s prostředky svěřenými, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím. Zaměstnanec nesmí jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele i v případě, že se tohoto jednání zaměstnanec dopustil mimo stanovenou pracovní dobu.¹⁴⁷

Pro tento výpovědní důvod je velice důležitá otázka intenzity porušení povinností zaměstnanců. Pro závěr, jestli porušení povinností dosáhlo dostatečného stupně intenzity, není významné, zda určité chování zaměstnavatel hodnotí ve svém pracovním řádu nebo v jiném vnitřním předpisu, kolektivní nebo jiné smlouvě. Soud tímto vymezením není při svém rozhodování o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vázán.¹⁴⁸ Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k zastávané funkci, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.¹⁴⁹ Porušení povinností zaměstnancem nemusí mít při tom nic do činění s jeho pracovními výsledky, ty může vykazovat zaměstnanec i přes porušení povinností vyplývající mu z pracovního poměru jako velmi dobré.¹⁵⁰

Aby mohl zaměstnavatel použít výpovědní důvod spočívající v soustavném méně závažném porušování pracovní kázně ze strany zaměstnance, musejí být splněny následující předpoklady:

- existuje tu méně závažné porušování pracovní kázně zaměstnancem
- takovéto porušování je soustavné
- zaměstnavatel na možnost výpovědi z pracovního poměru z tohoto důvodu zaměstnance písemně upozornil

¹⁴⁷ Rozhodnutí NS ze dne 15. 12. 2005. 21 Cdo 59/2005.

¹⁴⁸ Rozhodnutí NS ze dne 19. 1. 2000. 21 Cdo 1228/99.

¹⁴⁹ Rozhodnutí NS ze dne 14. 2. 2001. 21 Cdo 735/2000.

¹⁵⁰ BUKOVJAN, Petr. Neuspokojivé pracovní výsledky a porušení „pracovní kázně“. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 8, 39-42

- byly dodrženy všechny související subjektivní a objektivní lhůty¹⁵¹

Méně závažné porušení pracovní kázně je porušení pracovní kázně nižší intenzity, které právní úprava neupravuje a je nutno jej dovodit tak, že se jedná o každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně.¹⁵² V praxi se jedná ku příkladu o pozdní příchody zaměstnance do práce, kouření na pracovišti, drobné prohřešky apod.

Pracovní poměr lze rozvázat se zaměstnancem výpovědí jen tehdy, pokud se porušení pracovní kázně nižší intenzity opakují, tedy je-li v nich obsažen prvek soustavnosti.¹⁵³ Nejvyšší soud v tomto případě dovodil, že výpovědní důvod pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně je naplněn, dopustí-li se zaměstnanec také jen jediného závažného porušení pracovní kázně, které však není ojedinělé; předpokladem, který musí být splněn současně, proto je, že se předtím – v přiměřené časové souvislosti – dopustil jiných dvou méně závažných porušení pracovní kázně.¹⁵⁴ Nejvyšší soud má za to, že o soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustí-li se pracovník nejméně tří porušení pracovní kázně, které dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.¹⁵⁵ V této souvislosti je důležité připomenout, že se vždy musí jednat o méně závažné porušení pracovní kázně. Není možné, aby zaměstnavatel „použil“ závažné porušení pracovní kázně, na které nezareagoval dříve výpovědí z pracovního poměru a tento pracovněprávní vztah nadále trval. Co se týče časové souvislosti mezi jednotlivými porušeními, lze podle dovolacího soudu hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení. Mezi zaměstnavateli panuje domněnka, že by se mělo jednat o porušení pracovní kázně vždy v rámci maximálně šesti měsíců. Zákoník práce

¹⁵¹ BUKOVJAN, Petr. Výpověď pro soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 12, 14-17.

¹⁵² Rozhodnutí NS ze dne 12. 4. 2001. 21 Cdo 3019/2000.

¹⁵³ BUKOVJAN, Petr. Výpověď pro soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 12, 14-17.

¹⁵⁴ Rozhodnutí NS ze dne 16. 4. 2009. 21 Cdo 441/2008.

¹⁵⁵ Rozhodnutí NS ze dne 28. 4. 1992. 6 Cdo 1/92.

však tuto dobu zmiňuje zcela v jiné souvislosti (uvádím dále), tedy věc by se měla posuzovat individuálně.¹⁵⁶

Dle judikatury porušením pracovní kázně bude nejen neschopnost zaměstnance k výkonu práce v důsledku požití alkoholických nápojů, pro něž není při nastoupení do práce připuštěn k výkonu práce, ale i nenastoupení zaměstnance do práce v určenou dobu pro zjištěnou indispozici po požití alkoholických nápojů.¹⁵⁷ Požití alkoholických nápojů v pracovní době je porušením pracovní kázně, děje-li se na pracovišti i mimo něj.¹⁵⁸

Na druhé straně, nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené do práce, protože neměla možnost umístit dítě do předškolního zařízení a nemohla zajistit řádnou péči o dítě ani jinak a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, nemůže být toto jednání považováno za zaviněné porušení pracovních povinností a tedy ani důvodem k rozvázání pracovního poměru.¹⁵⁹ Pokud cílem změny formy pracovní doby z pružné na pevnou, provedené zaměstnavatelem, nebylo dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, ale toto opatření bylo sankcí za porušení povinnosti, kterého se zaměstnanec měl dopustit, je odůvodněn závěr, že když zaměstnanec tuto změnu nerespektoval, nešlo z jeho strany o porušení pracovní kázně, protože zaměstnavatel zneužil svého práva a uvedená změna byla z tohoto důvodu neplatná.¹⁶⁰

Zaměstnavatel nemůže přidělit zaměstnanci práci, kterou tento zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat (a to ani jde-li o druh práce a místo výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě). Odmítnutí výkonu takové práce není porušením pracovní kázně a tedy ani důvodem výpovědi pro porušení pracovní kázně.¹⁶¹ Zaměstnavatel může od zaměstnance vyžadovat jen takové úkony, které spadají do rámce druhu sjednané práce (funkce), pokud odmítne zaměstnanec konat jiné

¹⁵⁶ BUKOVJAN, Petr. Výpověď pro soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 12, 14-17.

¹⁵⁷ Rozhodnutí NS ze dne 6. 4. 1973. 5 Cz 9/73.

¹⁵⁸ Rozhodnutí KS v Košicích ze dne 14. 8. 1990. 22 Co 24/90.

¹⁵⁹ Rozhodnutí NS ze dne 10. 10. 2008. 21 Cdo 4411/2007.

¹⁶⁰ Rozhodnutí NS ze dne 15. 4. 2010. 21 Cdo 1288/2009.

¹⁶¹ Rozhodnutí NS ze dne 30. 3. 1979. 5 Cz 12/79.

pracovní úkony, nejde u něho o porušení pracovní kázně.¹⁶² Rovněž nebude porušením pracovní kázně odmítnutí výkonu práce, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, která nebyla zaměstnanci přidělována v pracovní době rozvržené sjednaným způsobem.¹⁶³

Zákoník práce klade při tomto výpovědním důvodu podmínku předchozího písemného upozornění na možnost výpovědi. Zaměstnavatel tuto musí doručit zaměstnanci v souvislosti s porušením pracovní kázně v době posledních šesti měsíců před dáním výpovědi. Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou.¹⁶⁴

Smyslem takového písemného upozornění je to, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké mohou mít jeho případná další méně závažná porušení pracovní kázně a aby tím byl od dalšího porušování odrazen. Zaměstnavatel musí zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi z pracovního poměru nejpozději při méně závažném porušení pracovní kázně, které předcházelo méně závažnému porušení, po němž následovala výpověď.¹⁶⁵ Dovolací soud judikoval, že z hlediska upozorňovací povinnosti zaměstnavatele není samo o sobě významné, zda byl zaměstnanec písemně upozorněn na možnost výpovědi z pracovního poměru v souvislosti s jednáním, které bylo či nebylo posléze zaměstnavatelem využito jako důvod k této výpovědi. Důležitá je skutečnost, že k písemnému upozornění došlo a že se tak stalo v době šest měsíců před dáním výpovědi. Výpověď by mohla být rovněž shledána neplatnou, pokud by mezi písemným upozorněním a samotným okamžikem předání výpovědi zaměstnanci uplynula doba delší šesti měsíců.¹⁶⁶ Písemné upozornění na možnost výpovědi není pracovněprávním jednáním, ale faktickým úkonem, na nějž nedopadají důvody

¹⁶² Rozhodnutí NS ze dne 21. 11. 1980. 6 Cz 26/80.

¹⁶³ Rozhodnutí NS ze dne 10. 5. 2011. 21 Cdo 1395/2010.

¹⁶⁴ Rozhodnutí NS ze dne 4. 9. 2013. 21 Cdo 3693/3012.

¹⁶⁵ Rozhodnutí NS ze dne 14. 11. 2003. 21 Cdo 742/2003.

¹⁶⁶ BUKOVJAN, Petr. Výpověď pro soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 12, 14-17.

neplatnosti. Žalobu na určení, že je neplatná písemnost, v níž zaměstnavatel upozornil zaměstnance na možnost výpovědi, soud vždy zamítne.¹⁶⁷

Výpověď z důvodu spočívajícího v nedodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce – porušení zvláště hrubým způsobem povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce [§ 52 písm. h) zákoníku práce]

Tento výpovědní důvod je stanoven v zákoníku práce účinném od 1. 1. 2012 s tím, že jej zaměstnavatel může použít, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost stanovenou v ustanovení § 301a zákoníku práce. Tento výpovědní důvod je považován za nekoncepční zásah do úpravy skončení pracovního poměru, když stávající povinnosti zaměstnanců měly vždy vazbu na výkon pracovní činnosti. V ustanovení § 301a je nově stanovena povinnost zaměstnanců prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Konkrétně jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle ustanovení § 56 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.¹⁶⁸ Zaměstnanec poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce tehdy, když nedodrží povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu, které sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo na místě, které si změnil s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře,¹⁶⁹ nebo nedodrжуje rozsah a dobu vycházek stanovených ošetřujícím lékařem. Výpovědní důvod nastane, pokud dojde k porušení výše uvedených povinností zaměstnancem zvláště hrubým způsobem. Zákoník práce pravděpodobně ponechává soudu na zvážení, aby rozhodl v řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru z tohoto výpovědního důvodu, zda došlo k porušení „zvláště hrubým způsobem“. Soud bude patrně posuzovat v každém jednotlivém případě intenzitu porušení povinností dle § 301a zákoníku práce, vzhledem k pracovnímu místu, které zaměstnanec zastává, se

¹⁶⁷ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 327.

¹⁶⁸ BĚLINA, Miroslav; BOGNÁROVÁ, Věra; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Pracovní právo*. 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 246.

¹⁶⁹ Změnu místa pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce z důvodu pobytu v cizině si v souladu s ustanovením § 56 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění může ošetřující lékař povolit jen po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění; o souhlas orgánu nemocenského pojištění žádá pojištěnec.

zřetelem k dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkonů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře jeho zavinění, ke způsobu porušení povinností, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele a k případné škodě zaměstnavateli způsobené.¹⁷⁰

Obecně se jedná o porušení veřejnoprávní povinnosti, za niž zde následuje soukromoprávní sankce od zaměstnavatele, což vede k nepřijatelné ingerenci jiného odvětví do zákoníku práce a přenášení kontrolní a sankční pravomoci orgánu poskytující nemocenské pojištění na zaměstnavatele, byť jen na dobu čtrnácti kalendářních dnů. Navíc za porušení těchto povinností jsou již stanoveny jiné sankce, tj. snížení, resp. neposkytnutí náhrady mzdy (být je není možné kumulovat). Zaměstnanci, kterému bylo ošetřujícím lékařem vystaveno potvrzení o pracovní neschopnosti, svědčí překážka v práci a pokud porušuje pravidla nastaveného léčebného režimu, měl by postih řešit výhradně systém nemocenského pojištění, nikoliv zákoník práce.¹⁷¹

V této souvislosti bych chtěla zmínit, že skupina padesáti čtyř poslanců České strany sociálně demokratické podala dne 20. 3. 2012 návrh na zrušení tohoto výpovědního důvodu Ústavnímu soudu. Navrhovatelé nepovažují porušení povinnosti pojištěnce zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění za porušení pracovních povinností zaměstnance, když tyto nejsou ani v přímé souvislosti s výkonem práce. Výpovědní důvod je navrhovateli považován za nesystémový a utilitaristický, směřující pouze k tomu, aby vedle veřejnoprávní povinnosti založené zákonem o nemocenském pojištění byla obsahově shodná povinnost zakotvena i kogentním ustanovením zákoníku práce. Alternativní soukromoprávní sankce za porušení veřejnoprávní povinnosti, která spočívá v možnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele, není podle skupiny poslanců přiměřená a její využití staví pojištěnce do nerovného postavení. Rovněž další sankce, která spočívá v jeho vyloučení z nároku na podporu v nezaměstnanosti po dobu následujících šesti měsíců po takto skončeném

¹⁷⁰ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 329.

¹⁷¹ HŮRKA, Petr; MORÁVEK, Jakub; SCHMIED, Zdeněk et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 200.

pracovněprávním vztahu [§ 39 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů] není úměrná významu porušení povinnosti podle zákona o nemocenském pojištění. Navrhovatelé mají za to, že ustanovení § 52 písm. h) je v rozporu s principem rovnosti lidí v právech (čl. 1 Listiny základních práv a svobod), podle něhož zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky (čl. 4 odst. 3 Listiny). Napadené ustanovení též mimo jiné odporuje principu přiměřenosti zákonných zásahů do sféry privátní autonomie. Hlavním argumentem ke zrušení tohoto výpovědního důvodu je podle skupiny poslanců to, že zaměstnanec je vystavován neúměrné nejistotě, zda – třeba i při nedbalostním nebo dokonce jen domnělém porušení režimu práce neschopného pojištěnce – bude jeho jednání kvalifikováno zaměstnavatelem jako hrubé porušení veřejnoprávních povinností zaměstnancem (které nejsou ani prvotními povinnostmi vyplývající z pracovněprávního vztahu) s důsledkem jednostranného ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem. Zaměstnavatel tak přebírá roli příslušného orgánu veřejné správy a autoritativně může rozhodnout o porušení normy veřejného práva a tím i o oprávněnosti rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu.¹⁷²

2.2.7 *Lhůta k uplatnění výpovědi*

Skončení pracovního poměru jednostranným rozvázáním pracovního poměru výpovědí je pro zaměstnavatele právem nikoliv povinností. V zájmu zachování právní jistoty jsou proto stanoveny hmotněprávní lhůty, které časově ohraničují možnost uplatnit takovéto jednostranné právní jednání. V případě zmeškání lhůty dle ustanovení § 58 zákoníku práce dochází k prekluzi práva dát zaměstnanci výpověď pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.¹⁷³ Z dikce tohoto ustanovení vyplývá, že se bude jednat o všechny případy výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

¹⁷² Text návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, s. 7. <<http://www.bohuslavsobotka.cz>>

¹⁷³ Rozhodnutí KS v Brně ze dne 26. 10. 1966. 8 Co 785/66.

V souladu s ustanovením § 58 odst. 1 zákoníku práce se jedná o subjektivní lhůtu dvou měsíců, ode dne kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu výpovědi, resp. dvou měsíců od návratu zaměstnance z ciziny, pokud došlo k porušení pracovní kázně tam, a dále objektivní lhůtu jednoho roku, kdy tento výpovědní důvod vznikl. Subjektivní lhůta k dání výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně počíná běžet okamžikem, kdy se zaměstnavatel prokazatelně dověděl o tomto méně závažném porušení, na jehož základě výpověď dává a kterým byla dovršena skutková podstata tohoto výpovědního důvodu.¹⁷⁴

Zaměstnavatel zjistí důvod k výpovědi teprve tehdy, jestliže se tento důvod dozví kterýkoliv zaměstnanec, jenž je zaměstnanci, který pracovní kázeň porušil, služebně nadřízen, a je tedy oprávněn tomuto podřízenému pracovníkovi ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny.¹⁷⁵ Ovšem v situaci, kdy se zaměstnanec dopustil porušení pracovní kázně spolu se svým nadřízeným zaměstnancem, nedozví se zaměstnavatel o porušení pracovní kázně tím, že se o něm dověděl tento nadřízený zaměstnanec, ale teprve tehdy, když se o tomto porušení pracovní kázně dověděl jiným způsobem.¹⁷⁶

Lze tedy říci, že podmínkou platné výpovědi zaměstnavatele podle § 52 písm. g) zákoníku práce je dodržení těchto prekluzivních lhůt, které jsou hmotněprávní. Právní účinky rozvázání pracovního poměru výpovědí nastávají od okamžiku, kdy byla výpověď druhému účastníku doručena. Z hlediska dodržení subjektivní dvouměsíční lhůty je tedy rozhodný den, ve který byla výpověď druhému účastníku doručena.¹⁷⁷

Pokud by i přes tuto prekluzi byla výpověď zaměstnanci dána, zaměstnanec by se žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru mohl domáhat určení jeho neplatnosti. Účastník pracovněprávního vztahu v takovém případě nemusí u soudu uplatňovat (na rozdíl od lhůt promlčecích) námitku zániku práva zaměstnavatele k dání výpovědi, soud k ní přihlédne i bez návrhu. V případě, že by se nedomáhal neplatnosti

¹⁷⁴ BUKOVJAN, Petr. Výpověď pro soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 12, 14-17.

¹⁷⁵ Rozhodnutí NS ze dne 22. 12. 1972. 5 Cz 37/72.

¹⁷⁶ Rozhodnutí NS ze dne 25. 8. 1978. 5 Cz 38/78.

¹⁷⁷ Rozhodnutí NS ze dne 26. 8. 1967. 6 Cz 173/67.

rozvázání pracovního poměru pro zmeškání lhůt k uplatnění výpovědi a neměl by tak pravomocné rozhodnutí soudu, jímž by bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, na právní jednání zaměstnavatele by bylo nahlíženo jako na platné.¹⁷⁸

Ustanovení § 58 odst. 2 stanoví výjimku z běhu subjektivní lhůty pro situaci, kdy se jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykovávané práci, stane předmětem šetření jiného orgánu. Jinými orgány má zákoník práce na mysli orgány činné v trestním řízení, orgány bezpečnosti práce, orgány hygienické služby apod. Jedná se tedy o subjekty od zaměstnavatele odlišné, které mají zákonem svěřené pravomoci posuzovat porušení povinnosti zaměstnancem. Za takový orgán však nelze považovat organizační složku zaměstnavatele, a to i kdyby šlo o takovou jeho část, jejímž úkolem podle vnitřních organizačních předpisů zaměstnavatele je provádět šetření o jednáních zaměstnanců, v nichž lze spatřovat porušení pracovní kázně, v jiných částech zaměstnavatele.¹⁷⁹ Zahájením vyšetřování příslušným orgánem se lhůta k uplatnění možnosti výpovědi staví a počíná běžet znovu dvouměsíční lhůta od okamžiku, kdy se zaměstnavatel obeznámí s výsledky takového šetření, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy k porušení pracovní kázně došlo. To platí i tehdy, kdyby tímto šetřením nevyšly najevo žádné jiné skutečnosti, než které zaměstnavateli byly dosud známy.¹⁸⁰ V případě, že šetření takového orgánu bylo zahájeno před počátkem běhu subjektivní lhůty zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 58 odst. 1, zaměstnavateli běží subjektivní dvouměsíční lhůta od okamžiku, kdy se o porušení povinnosti zaměstnancem dověděl.¹⁸¹

2.2.8 *Zákaz výpovědi*

Pracovní právo chrání před nepřiměřenou tvrdostí jednostranného rozvázání pracovního poměru některé skupiny zaměstnanců, kteří se přechodně ocitají v komplikovaných

¹⁷⁸ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 369-370.

¹⁷⁹ Rozhodnutí NS ze dne 24. 6. 1999. 21 Cdo 819/99.

¹⁸⁰ Rozhodnutí NS ze dne 5. 11. 2003. 21 Cdo 1153/2003.

¹⁸¹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 371-372.

životních situacích. Tito zaměstnanci by si jinak na trhu práci hledali jiné zaměstnání jen velmi obtížně. Zákoník práce tedy stanoví v ustanovení § 53 tzv. ochrannou dobu. Tou se rozumí období, během kterého nesmí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, i kdyby byly jinak splněny všechny podmínky. Důležitým aspektem zákazu výpovědi ve smyslu zákoníku práce je fakt, že tím není vyloučeno ukončení pracovního poměru dohodou mezi oběma účastníky pracovněprávního vztahu nebo výpovědí zaměstnance, který se nalézá v ochranné době. Zaměstnavatel rovněž může pracovní poměr se zaměstnancem zrušit okamžitě (vyjma osob uvedených v ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce). Zákaz výpovědi se samozřejmě netýká ani skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby v případě pracovního poměru na dobu určitou či zrušení pracovního poměru ve zkušební době.¹⁸²

Rozvázání pracovního poměru v ochranné době je důvodem neplatnosti výpovědi. Pozbývá při tom význam skutečnost, zda zaměstnavatel věděl o tom, že dává výpověď chráněnému zaměstnanci nebo že ochranná doba již začala běžet. Zákaz výpovědi v ochranné době působí objektivně a právní následky tohoto zákazu nastávají bez ohledu na to, že zaměstnavatel ho porušil bez zavinění. Výpověď podaná v ochranné době je neplatná, i kdyby měla skončit až po uplynutí ochranné doby.¹⁸³ Pro zákaz výpovědi je rozhodující stav, který tu je v době, kdy byla dána výpověď, tedy kdy byla výpověď doručena druhému účastníku.¹⁸⁴ Na platnost výpovědi nemá vliv, pokud ochranná doba začala běžet poté, co zaměstnanec obdržel výpověď, a výpovědní doba dosud neskončila. Může to mít však vliv na běh výpovědní doby jako takové.

Prodloužení výpovědní doby nastává ve smyslu ustanovení § 54 písm. c) zákoníku práce, dostala-li zaměstnankyně před nástupem mateřské dovolené nebo zaměstnanec před nástupem rodičovské dovolené (po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. V takovém případě může dojít k prodloužení výpovědní doby, ta totiž vždycky

¹⁸² S III, s. 60.

¹⁸³ JANEČKOVÁ, Eva. Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 3, 13 -15.

¹⁸⁴ S III, str. 59.

skončí současně s mateřskou dovolenou (resp. rodičovskou dovolenou zaměstnance, odpovídající době, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, výpovědní doba tak skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. V souladu s ustanovením § 53 odst. 2 zákoníku práce dochází k stavení běhu výpovědní lhůty. Jestliže však zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, pracovní poměr skončí po uplynutí zákonné výpovědní doby, i když ještě neskončila ochranná doba.¹⁸⁵

Zákoník práce podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zakazuje dát zaměstnanci výpověď v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost nepřivodil úmyslně nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek. Ochranná doba se v tomto případě vztahuje na období od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení. Při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování. Z hlediska zákazu výpovědi je pak rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání. Není významná skutečnost, že lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem, shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi.¹⁸⁶

Další skupinou zaměstnanců, na které zákoník práce vztahuje zákaz výpovědi, jsou podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a c) zákoníku práce zaměstnanci, kteří vykonávají vojenské cvičení nebo výjimečné cvičení, a zaměstnanci, kteří jsou dlouhodobě plně uvolněni pro výkon veřejné funkce. V prvním případě se jedná o přípravu vojáka v záloze k plnění úkolů ozbrojených sil v době mimo stav ohrožení státu nebo mimo válečný stav. Výjimečné vojenské cvičení pak vykonává voják

¹⁸⁵ Rozhodnutí NS ze dne 5. 2. 2004. 21 Cdo 1440/2003.

¹⁸⁶ Rozhodnutí NS ze dne 20. 8. 2001. 21 Cdo 1954/2000.

v záloze, vyžadují-li to záchranné práce při živelních pohromách nebo při jiných závažných situacích ohrožujících životy, zdraví, životní prostředí nebo značné majetkové hodnoty. Zákoník práce stanoví, že ochranná doba začíná dnem doručení povolávacího rozkazu a končí uplynutím dvou týdnů ode dne, kterým byl zaměstnanec z vojenského cvičení propuštěn. V případě dlouhodobého uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce se bude jednat o funkci vymezenou funkčním nebo časovým obdobím, která může být obsazena na základě přímé nebo nepřímé volby či jmenováním (ku příkladu může jít o funkci senátora nebo člena zastupitelstva) a zaměstnanec by kromě výkonu takové veřejné funkce neplnil povinnosti z pracovního poměru. Ochranná doba trvá po celou dobu uvolnění k výkonu veřejné funkce.¹⁸⁷

Ochranná doba trvá též po dobu, kdy zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou [ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce]. Rodičovskou dovolenou upravuje zákoník práce v § 196 a násl., náleží oběma rodičům dítěte a poskytuje se zaměstnankyni na žádost po skončení mateřské dovolené a zaměstnanci od narození dítěte, oběma v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let.

Těhotné ženy jsou z pohledu pracovněprávních vztahů jednou z nejproblematictějších kategorií zaměstnanců. Zákoník práce v ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) chrání těhotnou ženu (a ženu na mateřské dovolené) zákazem dání výpovědi ze strany zaměstnavatele. Stanoví, že „se zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je mj. v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně, resp. zaměstnanec, čerpá rodičovskou dovolenou“. Toto ustanovení je obsaženo ve výčtu kogentních ustanovení zákoníku práce, od nichž se nesmí zaměstnavatel odchýlit (§ 363 odst. 1 zákoníku práce). V tomto případě zákonodárce zapracoval do právních norem pracovního práva předpisy Evropských společenství, směrnici Rady 76/2007/EHS. Směrnice zakazuje propuštění zaměstnankyně i přesto, že zaměstnankyně nemůže sjednané pracovní povinnosti vykonávat, jelikož po nástupu do zaměstnání zjistí, že je těhotná. K odchýlné úpravě

¹⁸⁷ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 343.

nemůže dojít smlouvou ani vnitřním předpisem, ledaže by šlo o odchylnou úpravu ve prospěch zaměstnance.¹⁸⁸

Ochranná doba tedy existuje, i kdyby sama zaměstnankyně si svého těhotenství nebyla vědoma. To potvrzuje i judikát, který říká, že „rozvázání pracovního poměru výpovědí v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, je právně neúčinné, a to bez ohledu na to, zda zaměstnavatel o těhotenství zaměstnankyně věděl.¹⁸⁹ Touto otázkou se rovněž zabýval Soudní dvůr Evropské unie ve svém rozsudku ze dne 14. 7. 1994, C-32/93, C.L. Webb proti EMO Air Cargo Ltd., který konstatoval, že „...článek 2 odst. 1 ve spojení s čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207¹⁹⁰ zakazuje propuštění zaměstnankyně, která byla přijata do pracovního poměru na dobu neurčitou proto, aby zpočátku nahradila zaměstnankyni během její pozdější mateřské dovolené, a která nemůže splnit tento závazek, protože sama otěhotněla. Těhotenství nelze srovnávat s patologickou podmínkou a už v žádném případě ne s nepřítomností na pracovišti z jiných nezdavotních důvodů. Propuštění těhotné zaměstnankyně přijaté do pracovního poměru na dobu neurčitou nemůže být ospravedlněno důvody vážícími se na její neschopnost splnit svůj základní závazek pracovat, protože ochrana garantovaná komunitárním právem těhotným ženám nemůže být závislá na skutečnosti, zda nepřítomnost těhotné zaměstnankyně na pracovišti je podstatná pro správné fungování zaměstnavatele. Jakýkoliv jiný výklad by zbavil ustanovení směrnice 76/207 účinku.“¹⁹¹

K výše uvedené směrnici se vztahuje další rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 5. 5. 1994, C-421/92, Gabrielle Habermann-Beltermann proti Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V., jehož předmětem byl spor o noční práci těhotné ženy. Soudní dvůr v této věci konstatoval, že předmětná směrnice brání tomu, aby pracovní poměr na dobu neurčitou, který byl uzavřen pro účely noční práce, byl prohlášen za neplatný z důvodu zákonného zákazu výkonu noční práce po dobu těhotenství a kojení a zaměstnavatel se nemůže dovolat neplatnosti z důvodu podstatného omylu v osobě

¹⁸⁸ JANEČKOVÁ, Eva. Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 3, 13 -15.

¹⁸⁹ Rozhodnutí KS v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966. 8 Co 730/66.

¹⁹⁰ Směrnice Rady 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu a o pracovní podmínky.

¹⁹¹ Rozsudek SD EU ze dne 14. 7. 1994. C-32/93, C. L. Webb proti EMO Air Cargo Ltd.

zaměstnankyně v okamžiku uzavírání pracovní smlouvy. Prohlášení takového pracovního poměru za neplatný z důvodu dočasné pracovní neschopnosti výkonu práce ze strany těhotné zaměstnankyně by bylo v rozporu s cílem chránit tyto osoby výše uvedenou směrnicí a zbavilo by dotyčná ustanovení směrnice právního účinku.¹⁹²

Dostáváme se tedy k poslednímu případu ochranné doby, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci [ustanovení § 53 odst. 1 písm. e) zákoníku práce]. V souladu s ustanovením § 94 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeby (nejméně však jednou ročně) a kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá. Stal-li se zaměstnanec na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilý pro noční práci, je až do ukončení této nezpůsobilosti chráněn proti výpovědi z pracovního poměru.¹⁹³

2.2.9 Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákoník práce stanoví, v jakých výjimečných případech se zákaz výpovědi na zaměstnance, resp. zaměstnankyni, nevztahuje, v ustanovení § 54. Už ze samotné povahy organizačních změn podle ustanovení § 52 písm. a) a b) zákoníku práce je zřejmé, že ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, nemá zaměstnavatel další možnost zaměstnanci dále přidělovat práci. To však neplatí u výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) u těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou resp. zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

¹⁹² Rozsudek SD EU ze dne 5. 5. 1994. C-421/92, Gabrielle Habermann-Beltermann proti Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V

¹⁹³ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 345.

Z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance [§ 52 písm. g) zákoníku práce] se zákaz výpovědi nevztahuje na těhotné zaměstnankyně ani další zaměstnance v ochranné době, oproti tomu trvá v případě zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanci na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Pokud by výpověď z tohoto důvodu byla takové zaměstnankyni, resp. zaměstnanci, dána před nástupem mateřské resp. rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době čerpání mateřské resp. rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s koncem mateřské resp. rodičovské dovolené.

Poslední výjimkou ze zákazu výpovědi zaměstnanci je případ výpovědi pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a [§ 52 písm. g) a h) zákoníku práce]. Právní úprava v tomto případě chrání těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na tzv. mateřské a zaměstnankyni nebo zaměstnance na rodičovské dovolené. Ostatním zaměstnancům z tohoto výpovědního důvodu výpověď dát lze.

2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel nebo zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce v ustanoveních § 55, § 56 a § 56a. Jedná se o mimořádné ukončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním ze závažných důvodů, v praxi zřídka užívaným. Rozdíl mezi okamžitým zrušením pracovního poměru a výpovědí lze spatřovat v tom, že v případě okamžitého zrušení, jak už sám název tohoto institutu napovídá, pracovní poměr skončí v momentě doručení písemného právního jednání. Nedochozí tedy k jeho skončení až uplynutím výpovědní doby. Pro okamžité zrušení pracovního poměru není rozhodné uvedení data v doručovaném dokumentu. Pracovní poměr skončí vždy okamžikem doručení okamžitého zrušení, na jiný časový údaj se nebere zřetel.¹⁹⁴

¹⁹⁴ Rozhodnutí NS ze dne 19. 3. 1971. 3 Cz 4/71.

Ve smyslu ustanovení § 60 zákoníku práce musí zaměstnanec nebo zaměstnavatel v písemném okamžitěm zrušení pracovního poměru skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Tento důvod nesmí být dodatečně měněn. Důvod musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů obsažených v ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce je uplatňován, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. K řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru nebo kdy tento důvod vznikl, anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr.¹⁹⁵ Okamžité zrušení pracovního poměru musí mít písemnou formu, jinak se k němu nepřihlíží.

2.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Okamžitým zrušením z některého z výše uvedených důvodů může skončit i pracovní poměr, který je „rozvazován“ jiným způsobem (dohodou či výpovědí), za podmínky, že tento pracovní poměr dosud trvá.¹⁹⁶ V situaci, kdy už byl pracovní poměr rozvázán jiným způsobem a skončil, nelze jej, jak z logiky vyplývá, dodatečně okamžitě zrušit, i kdyby byly splněny všechny zákonné předpoklady. Platnost a účinky okamžitého zrušení by bylo možno posuzovat v případě, kdyby soudní přezkum neplatnosti takového rozvázání (§ 72 zákoníku práce) dospěl k závěru, že rozvazovací úkon je pravomocně neplatný.

Okamžité zrušení pracovního poměru je institutem výjimečným. Charakter této „výjimečnosti“ bude ku příkladu naplněn, pokud v případě, že zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem, takže nebude možno po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával až

¹⁹⁵ Rozhodnutí NS ze dne 21. 11. 1996. 2 Cdon 198/1996.

¹⁹⁶ Rozhodnutí KS v Praze ze dne 20. 10. 1966. 6 Co 417/1966.

do uplynutí výpovědní doby. Zaměstnavatel dá v této situaci pravděpodobně přednost okamžitému zrušení pracovního poměru před výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

Okamžitým zrušením může skončit kterýkoliv pracovní poměr. V případě pracovního poměru založeného jmenováním skončí pracovní poměr okamžitým zrušením bez toho, aby musel být zaměstnanec ze své funkce odvolán nebo se jí musel vzdát.¹⁹⁷ Okamžitým zrušením skončí i pracovní poměr ve zkušební době, pokud zaměstnavatel nevyužije možnosti jeho zrušení podle ustanovení § 66 zákoníku práce¹⁹⁸ (o tomto pojednává kapitola 2.4). Jménem zaměstnavatele může okamžitě zrušit pracovní poměr stejně jako u institutu výpovědi statutární orgán zaměstnavatele – právnické osoby, u zaměstnavatele – fyzické osoby pak tento zaměstnavatel osobně. Vnitřními předpisy pak může statutární orgán zaměstnavatele tyto pravomoci delegovat na jinou osobu v rámci své organizační struktury.¹⁹⁹

Podle ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnavatel výjimečně okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy:

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

Jak je z výše uvedeného zřejmé, zákoník práce rozlišuje pro účely okamžitého zrušení pracovního poměru u zaměstnance odsouzení pro jakýkoliv úmyslný trestný čin a odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé

¹⁹⁷ Rozhodnutí NS ze dne 11. 5. 2006. 21 Cdo 3016/2005.

¹⁹⁸ Rozhodnutí NS ze dne 24. 6. 2004. 21 Cdo 347/2004.

¹⁹⁹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 351.

souvislosti s nimi. V prvním případě podmiňuje možnost okamžitě zrušit pracovní poměr nepodmíněným trestem odnětí svobody pro zaměstnance na dobu delší než jeden rok, v druhém pak na okamžité zrušení pracovního poměru stačí půlroční nepodmíněný trest odnětí svobody. Zákoník práce klade v obou případech podmínku úmyslného zavinění (úmyslem přímým nebo nepřímým) a právní mocí odsouzení zaměstnance. Pracovní poměr bude tedy moci být okamžitě zrušen až po vyhlášení pravomocného odsuzujícího rozsudku. Pokud by nastala situace, že by takový rozsudek byl na základě mimořádného opravného prostředku (dovolání nebo stížnosti pro porušení zákona) zrušen, okamžité zrušení pracovního poměru bude platné, neboť platnost právního jednání bude posuzována vzhledem k okamžiku, kdy bylo jako takové učiněno.²⁰⁰

Druhým důvodem pro okamžité zrušení je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem. Povinnosti zaměstnance jsou v zákoníku práce stanoveny v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) (povinnost zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy rozvržené v týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru), v § 301 až § 304 zákoníku práce. Další povinnosti stanoví pracovní smlouva, pracovní řád nebo pokyny nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jiné povinnosti zaměstnanců jsou dále stanoveny v ustanovení § 301a, tyto však se nevztahují k práci vykonané zaměstnancem, nelze na základě jejich porušení zvláště hrubým způsobem pracovní poměr okamžitě zrušit. Takové porušení by ale bylo výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce. Další povinnosti mohou být obsaženy v obecných právních předpisech, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci. Důvodem k rozvázání pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může být jen takové zaviněné jednání zaměstnance, kterým porušil povinnosti z daného pracovního poměru. Co se týče místa a doby porušení těchto povinností, stejně jak jsem již zmínila u výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) zákoníku práce, mohou být pracovní povinnosti porušeny také mimo místo výkonu práce, např. na pracovní cestě nebo i mimo pracovní dobu²⁰¹, vždy je však zásadní,

²⁰⁰ S III, s. 42.

²⁰¹ Rozhodnutí NS ze dne 15. 12. 2005. 21 Cdo 59/2005.

stane-li se tak při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný (vnitřně účelový) poměr k výkonu závislé práce.²⁰² Zákoník práce dále stanoví, že porušení pracovních povinností musí dosáhnout intenzity zvlášť hrubého porušení. S ohledem na relativní neurčitost tohoto pojmu bude tak záviset na okolnostech každého případu. V případném soudním přezkumu platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vymezí definitivně pouze soud, zda skutečně došlo k porušení pracovních povinností s intenzitou opravňující použití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru.²⁰³ Při hodnocení stupně intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném vnitřním předpisu) hodnotí jednání zaměstnance.²⁰⁴

Zaměstnavatel může podle ustanovení § 58 okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dověděl, nejpозději však vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Ustanovením § 58 jsem se zabývala již v kapitole 2.2.7 této práce v souvislosti s výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce a lhůtami, ve kterých ji lze uplatnit.

Okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní (obdobně také se zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní na rodičovské dovolené) zaměstnavatel podle ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce nesmí. Uvedený zákaz představuje vyšší standard ochrany zaměstnaných těhotných žen.²⁰⁵

Na tomto místě bych ráda upozornila na rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, které se zabývá okamžitým zrušením pracovního poměru v době dovolené.²⁰⁶ Soudní spor, který dospěl až k Nejvyššímu soudu, řešil otázku, zda-li zaměstnavatel dodržel ustanovení § 58 zákoníku práce a pracovní poměr zrušil ve lhůtách, které k tomu

²⁰² Rozhodnutí NS ze dne 15. 3. 2007. 21 Cdo 633/2006.

²⁰³ Rozhodnutí NS ze dne 6. 2. 2001. 21 Cdo 379/2000.

²⁰⁴ Rozhodnutí NS ze dne 19. 1. 2000. 21 Cdo 1228/1999.

²⁰⁵ JANEČKOVÁ, Eva. Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 3, 13 -15.

²⁰⁶ Rozhodnutí NS ze dne 6. 3. 2012. 21 Cdo 4837/2010.

zmíněný zákon předepisuje. Konkrétně bylo u soudu zjištěno, že zaměstnankyně na pozici odborné referentky prováděla neoprávněné převody pojistného na účty svých rodinných příslušníků a k úhradě svých vlastních dluhů, kvůli němuž na ni bylo zaměstnavatelem podáno trestní oznámení a zaměstnavatel s ní vzápětí okamžitě zrušil pracovní poměr pro porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem. Zaměstnankyně se u dovolacího orgánu bránila argumentem, že zaměstnavatel porušil zákaz obsažený v ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnavatel podle něj nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem resp. zaměstnankyní na rodičovské dovolené.

Zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnankyní v době, kdy na základě své žádosti ve smyslu ustanovení § 217 odst. 5 zákoníku práce čerpala řádnou dovolenou bezprostředně po skončení mateřské dovolené, po jejímž vyčerpání měla v úmyslu nastoupit na rodičovskou dovolenou. Dle argumentace zaměstnankyně neměl zákonodárce v úmyslu, aby při umožnění vyčerpat řádnou dovolenou v návaznosti na ukončení čerpání mateřské dovolené a následně po řádné dovolené navázat čerpání rodičovské dovolené došlo k přerušení ochrany osoby řádně pečující o malé dítě. Podle ní se nejednalo v tomto případě o „běžné“ čerpání řádné dovolené a ve smyslu sledování záměru právní úpravy se nemůže jednat o přerušení stavu, v němž jsou zaměstnankyně právní úpravou dle § 55 odst. 2 zákoníku práce chráněny. Soud 1. stupně, odvolací ani Nejvyšší soud ČR však tuto argumentaci nesdílel, konstatoval, že pokud byl se zaměstnankyní okamžitě zrušen pracovní poměr v době, kdy nebyla ani na mateřské ani rodičovské dovolené, ale kdy čerpala dovolenou za kalendářní rok, bylo jí okamžité zrušení pracovního poměru doručeno v době, kdy zmíněné zvláštní ochrany nepožívala.²⁰⁷

2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je rovněž písemné jednostranné právní jednání, které má za následek skončení pracovního poměru dnem doručení

²⁰⁷ BUKOVJAN, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru v době dovolené. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 9, 54-55.

takového okamžitého zrušení. Stejně jako u okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem může být zrušen pracovní poměr, který je rozvazován jiným způsobem (dohodou nebo výpovědí), ale nebyl dosud skončen.

Zákoník práce stanoví v ustanovení § 56 odst. 1 zákonné důvody, za kterých může zaměstnanec okamžitě zrušit svůj pracovní poměr u zaměstnavatele. Jedním z důvodů je okolnost, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době do patnácti dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné, pro něho vhodné práce.

V ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) je zakotvena nabídková povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Tato povinnost je vázána na skutečnost, že existuje lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb (resp. rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) a že tento posudek byl zaměstnavateli předložen.²⁰⁸ Jsou-li oba tyto předpoklady splněny, počíná zaměstnavateli běžet lhůta patnácti dnů ode dne předložení lékařského posudku. Zaměstnavatel je tedy povinen nabídnout zaměstnanci v této lhůtě jinou, pro něj vhodnou práci. Pokud zaměstnavatel nabídkovou povinnost splní, zaměstnanec jinou práci buďto přijme, nebo odmítne. Avšak nemůže již okamžitě zrušit svůj pracovní poměr ve smyslu ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Dosavadní práci však nemůže vykonávat pro rozpor s ustanovením § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci jinou vhodnou práci nenabídne ve lhůtě stanovené, má zaměstnanec možnost ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením. Avšak i když tak neučiní (a nedojde k ukončení pracovního poměru jiným způsobem), nemůže mu být zaměstnavatelem dále přidělována dosavadní práce pro překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 208 zákoníku práce ve výši průměrného výdělku.

²⁰⁸ Způsobitým podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance je pouze lékařský posudek, který z hlediska svého obsahu výslovně stanoví, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“. Rozhodnutí NS ze dne 21. 9. 2004. 21 Cdo 966/2004.

Dále může zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy²⁰⁹ nebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce). Zákoník práce v tomto případě reflektuje účel pracovního poměru pro zaměstnance jako zdroje finančních prostředků. Pokud tedy nedochází k naplňování tohoto účelu v důsledku pochybení ze strany zaměstnavatele, zaměstnanec by měl mít možnost ihned skončit takový pracovní poměr. Okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je na místě jen tehdy, není-li zaměstnavatel schopen nebo ochoten uspokojit právo zaměstnance na mzdu, náhradu mzdy nebo jejich jakoukoliv část. Základní podmínkou pro takové okamžité zrušení pracovního poměru je, že mzda, náhrada mzdy nebo jakákoliv jejich část se stala splatnou a od okamžiku této splatnosti navíc uplynulo patnáct kalendářních dnů. Není rozhodné, zda je zaměstnavatel v prodlení s vyplacením celé mzdy nebo jen její části, Nejvyšší soud v tomto smyslu judikoval, že důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru je i nevyplacení části mzdy.²¹⁰

Zde chci vysvětlit pojmy „splatnost mzdy“ a „výplatní termín“, tj. pravidelný termín výplaty mzdy. Zatímco splatnost mzdy vyplývá z ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce a nastává nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu (tedy poslední den takového měsíce), výplatní termín ve smyslu ustanovení § 141 odst. 3 zákoníku práce musí být sjednán (resp. stanoven) do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Pravidelný termín výplaty mzdy bývá stanoven v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě nebo je určen mzdovým výměrem či stanoven vnitřním předpisem (např. pracovním řádem). Pro účely okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem tedy není rozhodné, kdy je u zaměstnavatele stanoven výplatní termín.²¹¹ Patnáctidenní lhůta se vždy bude odvíjet od posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu resp. náhradu

²⁰⁹ Hovořím-li kdekoli v této práci o mzdě nebo náhradě mzdy, mám na mysli rovněž i plat resp. náhradu platu ve smyslu ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce.

²¹⁰ Rozhodnutí NS ze dne 14. 3. 2002. 21 Cdo 515/2001.

²¹¹ Rozhodnutí NS ze dne 7. 12. 2011. 21 Cdo 4030/2010.

mzdy.²¹² Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru je dán, i kdyby zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu (resp. na část mzdy), pokud tak učinil až po uplynutí patnácti dnů po její splatnosti.²¹³

V aktuální judikatuře k této problematice zdůrazňuje dovolací soud zejména to, že smysl okamžitého zrušení pracovního poměru spočívá v tom, že umožňuje zaměstnanci, aby mohl ihned ukončit pracovní poměr u zaměstnavatele, který porušil povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu resp. náhradu mzdy [stanovenou v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce] a tuto povinnost nesplnil ani v dodatečně lhůtě patnácti dnů po splatnosti. Ve svém důsledku pak takové okamžité zrušení pracovního poměru představuje sankci za porušení povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu resp. náhradu mzdy. Po zaměstnanci tak nelze spravedlivě požadovat, aby pro takového zaměstnavatele, který tak významně porušil povinnost z pracovního poměru, nadále pracoval.²¹⁴ Nejvyšší soud v této souvislosti judikoval, že není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, nevyplatil-li zaměstnavatel, který je schopen plnit své závazky, mzdu nebo náhradu mzdy anebo jakoukoliv jejich část do patnácti dnů po uplynutí termínu splatnosti jen proto, že zaměstnanci taková práva nenáleží, ledaže by šlo o účelové vyvolávání sporu o právo (nárok), které zaměstnanci zřejmě náleží.²¹⁵ V tomto konkrétním případě šlo o to, že zaměstnanec rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením z důvodu nevyplacení části prémie, přičemž zaměstnavatel měl za to, že v souladu se svým vnitřním předpisem zaměstnanci vyplatil vše, na co mu vzniklo právo. Dovolací soud konstatoval, že institut okamžitého zrušení pracovního poměru není a nemůže být právním prostředkem pro řešení sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o to, zda zaměstnanci náleží mzda resp. náhrada mzdy anebo jejich části. Takový spor by měl být řešen právními prostředky k tomu určenými, například podáním žaloby u soudu o zaplacení mzdy. Okamžité zrušení pracovního poměru je tedy na místě, není-li tu spor o právo a není-li zaměstnavatel

²¹² BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 364.

²¹³ Rozhodnutí NS ze dne 26. 4. 2002. 21 Cdo 1151/2001.

²¹⁴ BUKOVJAN, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 3, 45-47.

²¹⁵ Rozhodnutí NS ze dne 20. 12. 2011. 21 Cdo 4042/2010.

schopen nebo ochoten uspokojit právo zaměstnance na mzdu nebo jakoukoliv část mzdy resp. právo zaměstnance na náhradu mzdy.²¹⁶

V jiném případě Nejvyšší soud České republiky konstatoval, že není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo náhradu mzdy anebo jakoukoliv jejich část do patnácti dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, náhrady mzdy resp. jejich části, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.²¹⁷ V tomto soudním sporu zaměstnanec rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením z důvodu, že mu nebyla údajně vyplacena náhrada mzdy za tři dny dovolené. Toto se mělo stát nedopatřením, kdy mzdová účetna zaměstnavatele uvedenou skutečnost nepromítla odpovídajícím způsobem do vyúčtování mzdy zaměstnance, neboť tři dny dovolené byly omylem vykázány jako odpracované. Dovolací soud v odůvodnění uvedl, že okamžité zrušení pracovního poměru nemůže být právním prostředkem, prostřednictvím kterého by bylo možné postihovat zaměstnavatele za chyby, omyly nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě mzdy, náhrady mzdy nebo jejich části. Podle něj nelze považovat za odpovídající ustáleným dobrým mravům ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, aby s každou takovou zřejmou nesprávností byly spojovány bez dalšího pro zaměstnavatele nepříznivé právní následky, aniž by zaměstnavateli byla poskytnuta reálná možnost chybu, omyl nebo zřejmou nesprávnost odstranit a poškození (či znevýhodnění) zaměstnance tím vzniklé odčinit. Okamžité zrušení je v takovém případě namístě až v momentě, kdy není zaměstnavatel schopen nebo ochoten chybu, omyl nebo jinou zřejmou nesprávnost, v důsledku které vyplatil méně, než kolik měl zaměstnanec jako mzdu (resp. náhradu mzdy či jejich části) obdržet, v přiměřené době odstranit a zjištěný rozdíl bez zbytečného odkladu zaměstnanci vyplatit.

Zákoník práce v ustanovení § 59 stanoví pro uplatnění institutu okamžitého zrušení pracovního poměru subjektivní lhůtu dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnanec o

²¹⁶ BUKOVJAN, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 3, 45-47.

²¹⁷ Rozhodnutí NS ze dne 10. 1. 2012. 21 Cdo 3676/2010.

důvodu k okamžitému zrušení dověděl, objektivní lhůta je pak jeden rok od vzniku takového důvodu. V případě důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nepočne dvouměsíční lhůta běžet dříve než uplynutím patnácti dnů ode dne předložení lékařského posudku. Až do uplynutí lhůty patnácti dnů totiž může zaměstnavatel své stanovisko změnit a vhodné pracovní místo pro zaměstnance vytvořit. Běh objektivní lhůty začne běžet v okamžiku, kdy by mohlo být zaměstnancem uplatněno právo okamžitě zrušit pracovní poměr bez ohledu na to, zda vůbec a kdy se zaměstnanec o důvodu pro tento způsob rozvázání pracovního poměru dověděl.²¹⁸

2.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance

Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem bylo do zákoníku práce vloženo novelou č. 303/2013 Sb. s účinností od 1. 1. 2014 k realizaci ustanovení § 35 odst. 2 občanského zákoníku, podle kterého může zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl šestnácti let, rozvázat pracovní poměr, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Zákoník práce upravil toto v ustanovení § 56a. Nezletilý totiž může v souladu s platnou právní úpravou pracovní poměr založit a v tomto vztahu se zavazovat i bez přivolení zákonného zástupce, jakmile dosáhne patnácti let věku a ukončí povinnou školní docházku.²¹⁹ Ustanovení § 56a tedy dává možnost zákonnému zástupci s přivolením soudu okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého, jehož věk je v rozmezí mezi patnáctým a šestnáctým rokem, stane-li se výkon práce v daném pracovněprávním vztahu překážkou vzdělávání, výchovy nebo zdraví takového nezletilého zaměstnance. Přivolí-li soud k okamžitému zrušení pracovního poměru, je zákonný zástupce povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru současně s přivolením soudu nezletilému zaměstnanci. Praxe ukáže, zda bude toto ustanovení, zejména s ohledem na

²¹⁸ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 374-375.

²¹⁹ Ustanovení § 35 odst. 1 občanského zákoníku stanoví, že nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.

relativně krátký časový úsek jednoho roku (od 15. do 16. roku věku nezletilého zaměstnance) a požadavku přivolení soudu, využíváno.²²⁰

2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zákoník práce upravuje zrušení pracovního poměru ve zkušební době v ustanovení § 66. Zkušební doba upravená v ustanovení § 35 zákoníku práce je jedním z významných institutů pracovního práva, který dává možnost zaměstnavateli i zaměstnanci zvážit a posoudit, zda mají zájem na dalším trvání pracovního poměru. Zkušební doba je pro takový postup účelná zejména proto, že obě strany během jejího trvání mohou ukončit pracovní poměr s velkou flexibilitou, a to z jakýchkoliv důvodů i bez udání důvodu.²²¹ Je sjednávána maximálně na tři po sobě jdoucí kalendářní měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Na šest měsíců pak může být sjednaná s vedoucím zaměstnancem resp. zaměstnancem jmenovaným na vedoucí pracovní místo. Zkušební dobu lze sjednat písemně nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Není sice možné ji prodloužit, avšak ze zákona se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené. Nesmí však být sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Z výše uvedeného vyplývá, že zkušební doba je pro zaměstnance i zaměstnavatele obdobím, ve kterém mají možnost prakticky si ověřit, zda jejich pracovněprávní vztah naplní jejich očekávání. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době může být realizováno jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem, s uvedením důvodu i bezdůvodně. Není však možné, aby zaměstnavatel zrušil pracovní poměr v době prvních čtrnácti dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Zaměstnanec však zrušit pracovní poměr může i v této době. Zákon požaduje písemný projev vůle, ze kterého jednoznačně vyplývá, že pracovní poměr má být zrušen ve zkušební době, ve kterém bude rovněž

²²⁰ ANDRAŠČÍKOVÁ, Marie; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva. *Zákoník práce: prováděcí předpisy a další související předpisy s komentářem k I. I. 2014*. Olomouc: ANAG, 2014, s. 134.

²²¹ JANEČKOVÁ, Eva. Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 3, 13 -15.

uveden den, kdy má být pracovní poměr takto zrušen. Právní jednání směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněné po uplynutí sjednané zkušební doby je neplatné. Určení dne následujícího po uplynutí zkušební doby anebo zpětné zrušení pracovního poměru ve zkušební době je pro rozpor s obsahem a účelem zákoníku práce neplatné. Obsahuje-li zrušovací projev vůle zpětné zrušení pracovního poměru, jakož i v případě, že ve zrušovacím projevu vůle vůbec nebyl označen den skončení pracovního poměru, pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení pracovního poměru druhému účastníkovi. Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby.²²²

Pracovní poměr ve zkušební době může být rozváznán taktéž jakýmkoliv jiným způsobem. Samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem v průběhu zkušební doby, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 66 zákoníku práce. I ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce.²²³ Judikatura Nejvyššího soudu umožňuje sjednávat si podmínky pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Jestliže se totiž účastníci pracovněprávního vztahu v písemné pracovní smlouvě dohodli o tom, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době bude doručeno druhé straně nejpozději tři dny před dnem, kdy má pracovní poměr skončit, došlo tímto ke sjednání konkrétní podmínky pro účinné zrušení pracovního poměru ve zkušební době.²²⁴

Ani v tomto případě nesmí být důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době diskriminační. Zaměstnavatel ku příkladu nemůže zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní ve zkušební době s uvedením důvodu, že je těhotná.²²⁵ Okolnost, že zaměstnavatel zruší ve zkušební době pracovní poměr bez udání důvodu, však sama o sobě nevylučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru.²²⁶

²²² Rozhodnutí VS v Praze ze dne 28. 7. 1995. 6 Cdo 11/94.

²²³ Rozhodnutí NS ze dne 24. 6. 2004. 21 Cdo 347/2004.

²²⁴ Rozhodnutí NS ze dne 17. 11. 1967. 6 Cz 136/1967.

²²⁵ JANEČKOVÁ, Eva. Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 3, 13 -15.

²²⁶ Rozhodnutí NS ze dne 21. 4. 2009. 21 Cdo 2195/2008.

2.5 Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Jmenování je jednostranné právní jednání, jímž se zakládá pracovní poměr v případech vedoucího pracovního místa, v případech, kdy tak stanoví právní předpis, nebo v okruhu taxativně uvedeném v ustanovení § 33 odst. 3 písm. a) až g) zákoníku práce. U takových vedoucích zaměstnanců nelze založit pracovní poměr pracovní smlouvou. Podle ustanovení § 73 odvolává vedoucího zaměstnance osoba příslušná k jeho jmenování, vedoucí zaměstnanec se takového místa může rovněž vzdát. Odvolání může být mezi účastníky pracovního poměru dohodnuto i v případě, když jde o vedoucího pracovníka jiného zaměstnavatele, než u kterého je založení pracovního poměru jmenováním zákonem v ustanovení § 33 odst. 3 vyžadováno. V takové situaci pak odvolání vedoucího zaměstnance provádí statutární orgán zaměstnavatele, pokud se jedná o právnickou osobu, nebo zaměstnavatelem samotným v případě fyzické osoby. Vedoucího zaměstnance lze odvolat kdykoliv v průběhu pracovního poměru a z kteréhokoliv důvodu nebo bez důvodu, pokud nestanoví zvláštní předpisy jinak. Vymezuje-li zvláštní právní předpis důvody, pro které lze zaměstnance odvolat, je odvolání učiněné z jiných důvodů nebo bez uvedení důvodu neplatné. To platí i pro případ, kdy byly důvody sjednány mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v dohodě o možnosti odvolání nebo vzdání se pracovního místa podle § 73 odst. 2 zákoníku práce.

Odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa musí být vždy provedeno písemně a musí být doručeno do vlastních rukou zaměstnance. Stejně tak vzdání se pracovního místa musí být doručeno zaměstnavateli, resp. osobě, která vedoucího zaměstnance jmenovala. Nedostatek řádného doručení odvolání z pracovního místa nebo vzdání se pracovního místa adresátu má proto za následek, že vůbec nemohly nastat jejich právní účinky a zaměstnanec je tedy oprávněn i povinen i nadále zastávat dosavadní pracovní místo.²²⁷ V souladu s ustanovením § 73a výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, ledaže by v odvolání nebo vzdání se pracovního místa byl uveden den pozdější.

²²⁷ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 447.

Odvoláním ani vzdáním se pracovního místa však pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel musí v souladu se zněním ustanovením § 73a odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nemá nebo je nabídnutá práce zaměstnancem odmítnuta, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c). Nabídková povinnost podle § 73a odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatelem splněna i v případě, že zaměstnanci navrhuje takové pracovní zařazení, při němž není zcela využívána jeho dosažená kvalifikace. O porušení právní povinnosti způsobené zaměstnavatelem půjde tehdy, má-li zaměstnavatel pro zaměstnance odvolaného z funkce (nebo jenž se funkce vzdal) práci odpovídající jeho kvalifikaci popřípadě jinou vhodnou práci, avšak tuto práci zaměstnanci nenabídne ihned, jakmile je to možné. Výše škody způsobené porušením těchto právních povinností se odvozuje od průměrného výdělku zjištěného ze mzdy dosahované při práci, která zaměstnanci měla být nabídnuta.²²⁸

Zaměstnanec by měl mít možnost danou nabídku zvážit a buď nabízené pracovní zařazení přijmout, nebo ho odmítnout. Za odmítnutí jiné práce odpovídající kvalifikaci je třeba považovat nejen projev nesouhlasu zaměstnance se svým zařazením na takovou práci učiněný vůči zaměstnavateli, ale i jednání zaměstnance spočívající v tom, že návrh na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení nepřijme ve lhůtě určené zaměstnavatelem, není-li tato lhůta v rozporu se smyslem a účelem ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce nepřiměřeně krátká a není-li její stanovení zneužitím práv zaměstnavatele. Za nepřiměřeně krátkou lhůtu Nejvyšší soud považuje takový časový úsek, který zaměstnanci neumožňuje opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež jsou objektivně postačující k jeho rozhodnutí o ofertě zaměstnavatele na uzavření dohody, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh reagovat.²²⁹

²²⁸ Rozhodnutí NS ze dne 25. 10. 2001. 21 Cdo 1547/2000.

²²⁹ Rozhodnutí NS ze dne 24. 3. 1999. 21 Cdo 2088/1998.

Pokud je nabízené pracovní místo odmítnuto nebo jím zaměstnavatel nedisponuje, nastává fikce rozvázání pracovního poměru z výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Důvodem k rozvázání pracovního poměru je dle judikatury fikce nadbytečnosti zaměstnance, která nastává v případě, jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance, který byl odvolán nebo který se funkce vzdal, jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něj vhodnou práci, nebo jestliže zaměstnanec odmítne nabídku zaměstnavatele, aby pro něj dále konal takovou práci.²³⁰ Není tedy nutná existence samotného výpovědního důvodu a jeho naplnění. Po dobu výpovědní doby trvají překážky na straně zaměstnavatele a zaměstnanec má tedy nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce. Při určení náhrady mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci, se vychází po celou dobu trvání nároku z průměrného výdělku, zjištěného z rozhodného období kalendářního čtvrtletí, které předchází kalendářnímu čtvrtletí, v němž byl zaměstnanec odvolán z funkce nebo v němž se funkce vzdal, ledaže by byl důvod postupovat podle ustanovení § 354 odst. 3 zákoníku práce nebo by bylo nutné místo průměrného výdělku použít pravděpodobný výdělek.²³¹

Pracovní poměr založený jmenováním lze ukončit výpovědí i okamžitým zrušením pracovního poměru bez toho, že by před takovým ukončením pracovního poměru musel být zaměstnanec odvolán ze své funkce nebo se jí musel předtím vzdát.²³² Zaměstnanec ovšem dle judikatury není povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci, a to až do doby, než se dohodne se zaměstnavatelem na svém dalším pracovním zařazení, popřípadě až do skončení pracovního poměru. V tom, že zaměstnanec v tomto období nedochází na pracoviště a nedodrжуje pracovní dobu, proto nelze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.²³³

Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží zaměstnanci podle ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce jen v případě rozvázání pracovního

²³⁰ Rozhodnutí VS v Praze ze dne 18. 12. 1995. 6 Cdo 85/95.

²³¹ Rozhodnutí NS ze dne 29. 7. 2010. 21 Cdo 1474/2009.

²³² Rozhodnutí NS ze dne 11. 5. 2006. 21 Cdo 3016/2005.

²³³ Rozhodnutí NS ze dne 24. 2. 1998. 2 Cdon 1535/97.

poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny. Odstupné tedy nenáleží v případě, kdy byl vedoucí zaměstnanec sice odvolán nebo se pracovního místa sám vzdal, ale pracovní zařazení u zaměstnavatele zůstalo zachováno.

3. Ukončení pracovního poměru na základě pracovněprávní události

Právní událost řeší ustanovení § 600 a násl. občanského zákoníku jako právní skutečnost objektivní, nezávislou na vůli osob, se kterými zákon nebo ujednání smluvních stran spojuje vznik, změnu nebo zánik práv a povinností. Právní událostí vedoucí ke skončení pracovního poměru je plynutí času (uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru, dosažení věkové hranice), smrt resp. prohlášení za mrtvého (zaměstnance nebo zaměstnavatele – fyzické osoby) nebo soudní rozhodnutí (trest vyhoštění nebo zákaz pobytu u zaměstnanců cizinců).²³⁴

3.1 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Zákoník práce upravuje skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou v ustanovení § 48 odst. 2 a § 65. Obecně platí, že pracovní poměr je uzavírán vždy na dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Doba trvání může být sjednána jak přímým časovým údajem, tedy datem, nebo uvedením časového období podle dní, týdnů, měsíců nebo let, jehož uplynutím pracovní poměr zanikne. Může však být stanovena i jinou objektivně zjištělnou skutečností, která má po uzavření smlouvy nastat, např. doba trvání dočasné pracovní neschopnosti, mateřské či rodičovské dovolené jiného zaměstnance, dobu výkonu veřejné funkce jiného zaměstnance apod.²³⁵

Uplynutím sjednané doby pracovní poměr skončí ex lege, zániku nebrání ani to, že by zaměstnanec byl v ochranné době. Pro ilustraci: pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím sjednané doby i v případě, že je zaměstnankyně těhotná. Ačkoliv je těhotenství spojeno s ochrannou dobou, kdy je zaměstnavatel velmi omezen při rozvazování pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, nemá ani jedno vliv na skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby určité. Byla-li doba

²³⁴ HŮRKA, Petr; ŠTANGOVÁ, Věra; VYSOKAJOVÁ Margerita. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 174.

²³⁵ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 391.

trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen ze zákona upozornit zaměstnance na skočení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Nedodržení této povinnosti však nemá za následek neplatnost skončení pracovního poměru, ledaže by předchozí upozornění jako takové bylo sjednáno jako podmínka zániku pracovního poměru.²³⁶

Uplynutím sjednané doby pracovní poměr zanikne, ledaže by se v souladu s ustanovením § 65 odst. 2 zákoníku práce „transformoval“ na pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnanec by po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací pokračoval. Pokračují-li účastníci pracovního poměru sjednaném na dobu určitou i po uplynutí této doby, změní se pracovní poměr sjednaný na určitý čas v pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou.²³⁷ Zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje „s vědomím zaměstnavatele“ dále v konání prací, jestliže zaměstnavatel navenek nijak nedá najevo, že s další prací zaměstnance nesouhlasí.²³⁸ Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance.²³⁹ Pracovní poměr na dobu určitou se změní v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou nejen tehdy, jestliže zaměstnanec pokračuje v konání prací s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance, nýbrž i tehdy, koná-li práci s vědomím jiné fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci.²⁴⁰

3.2 Smrt zaměstnance

Jednou z povinností zaměstnance podle zákoníku práce je konat práci osobně, proto podle ustanovení § 48 odst. 4 pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Stejně následky jako smrt má prohlášení zaměstnance za mrtvého podle ustanovení § 71

²³⁶ JANEČKOVÁ, Eva. Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 3, 13 -15.

²³⁷ Rozhodnutí KS v Ostravě ze dne 14. 12. 1961. 12 Cdo 478/61.

²³⁸ Rozhodnutí NS ze dne 5. 1. 2011. 21 Cdo 4891/2009.

²³⁹ Rozhodnutí NS ze dne 21. 10. 2002. 21 Cdo 2080/2001.

²⁴⁰ Rozhodnutí NS ze dne 15. 12. 2005. 21 Cdo 568/2005.

občanského zákoníku. Soud rozsudkem prohlásí za mrtvého člověka, o němž lze mít důvodně za to, že zemřel. Pracovní poměr zaniká dnem právní moci rozsudku o prohlášení za mrtvého; zjistí-li se, že je naživu, k prohlášení za mrtvého se nepřihlíží; pracovní poměr se však znovu neobnoví.

Nezanikají však peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli. Dle ustanovení § 328 zákoníku práce přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku mimo dědické řízení postupně na jeho manželku či manžela, děti (zletilé i nezletilé) nebo potom rodiče, jestliže neměl zaměstnanec manžela ani děti nebo když s ním nežili v době jeho smrti ve společné domácnosti. Předmětem dědictví se stávají tato mzdová a platová práva jen pokud není těchto osob. Na výše uvedený okruh osob přecházejí nejen mzdová a platová práva za období posledních tří měsíců před smrtí zaměstnance, ale všechna zaměstnancova mzdová a platová práva, která nebyla za jeho života splněna a ani jinak nezanikla a která v souhrnu nepřesahují trojnásobek průměrného výdělku zaměstnance. Na registrovaného partnera, který žil v době smrti zaměstnance ve společné domácnosti s ním, přecházejí mzdová resp. platová práva pouze děděním.²⁴¹ Neuspokojená mzdová a platová práva zemřelého zaměstnance přesahující stanovenou výši jsou předmětem dědického řízení. Odstupné ani jiná obdobná plnění poskytována zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání ani odměny poskytované např. při životním nebo pracovním jubileu a jiné nejsou mzdovým (resp. platovým) právem.

Ze soudní praxe vyplývá, že nárok na dovolenou je osobním nárokem zaměstnance, je tedy nepřevoditelný na jiné osoby a jako takový nemůže být převeden ani na dědice. Nárok na peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou však na dědice přechází.²⁴² Právo zaměstnance na náhradu za bolest a ztížené společenské uplatnění smrtí zaměstnance rovněž nezaniká. V plné výši se stává předmětem dědění a přechází na toho, komu tato pohledávka podle výsledku dědického řízení připadla.²⁴³

²⁴¹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1177-1178.

²⁴² Rozhodnutí KS v Plzni ze dne 10. 7. 1962. 5 Co 189/62.

²⁴³ Rozhodnutí NS ze dne 7. 4. 2011. 21 Cdo 936/2010.

Peněžité práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně. Práva a pohledávky zaměstnavatele, která smrtí zaměstnance nezanikla, jsou povinni uspokojit jeho dědici nebo stát (jestliže dědictví nenabyl žádný z dědiců).

3.3 Smrt zaměstnavatele – fyzické osoby

Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, pracovní poměr zaniká. Existují-li však osoby, které by mohly do skončení řízení o dědictví pokračovat v živnosti zemřelého ve smyslu ustanovení § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, zaniká smrtí zaměstnavatele pracovní poměr, jen jestliže nikdo z oprávněných osob neoznámí příslušnému živnostenskému úřadu pokračování v živnosti do tří měsíců od smrti zaměstnavatele. Pracovní poměr tak končí marným uplynutím tříměsíční lhůty ode dne smrti zaměstnavatele. V případě takového skočení pracovního poměru jednotlivá práva a povinnosti zemřelého jsou předmětem dědění a jsou vypořádány v dědickém řízení.

3.4 Skončení pracovního poměru uplynutím doby pracovního povolení

Tento okruh skončení pracovního poměru souvisí se zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí. Zaměstnávání cizinců a jiných osob ze zahraničí upravuje v českém právním řádu zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Je důležité uvést, že za cizince se nepovažují občané členského státu Evropské unie a jejich rodinní příslušníci a rodinní příslušníci občanů České republiky. Zákon o zaměstnanosti rozlišuje tři typy pracovních povolení pro cizince: povolení k zaměstnání, tzv. zaměstnaneckou kartu a tzv. modrou kartu, všechna jsou vydávána na dobu určitou. V ustanovení § 98 zákona o zaměstnanosti se stanoví okruh cizinců, u kterých se nevyžaduje ani jeden z výše uvedených typů pracovních povolení. Uplynutím doby pracovního povolení pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti bez dalšího končí. Není ovšem

vyloučeno i jiné skončení pracovního poměru způsobem uvedeným v ustanovení § 48 zákoníku práce.

Nejběžnějším způsobem, jak umožnit zaměstnávání cizinců, je vydáním povolení k zaměstnání cizince, které je vystaveno na dobu nejdéle dvou let a může být opakovaně prodlužováno (vždy nejdéle na dobu dvou let). O jeho vydání nebo prodloužení žádá cizinec u příslušné krajské pobočky Úřadu práce. Platnost povolení k zaměstnávání zaniká uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání.

Tzv. zaměstnanecká karta, resp. povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve smyslu ustanovení § 42g zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, je určena pro cizince, občany ze zemí uvedených v prováděcím předpisu k tomuto zákonu, které nejsou členy Evropské unie, např. Ukrajina, Chorvatsko, Srbsko, Japonsko, Kanada a Spojené státy americké.

O tzv. modrou kartu mohou požádat cizinci, kteří na území hodlají pobývat přechodně po dobu delší než tři měsíce a budou zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která podle zákona o zaměstnanosti může být obsazena cizincem, který není občanem Evropské unie.²⁴⁴

Povolení k zaměstnání může být odejmuto krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů (ustanovení § 100 odst. 2 zákona o zaměstnanosti). V návaznosti na ustanovení § 89 zákona o zaměstnanosti je tedy zřejmé, že odejmutím povolení k zaměstnání nejsou splněny podmínky pro další zaměstnávání této osoby. Explicitní právní úprava, která by zohlednila nastalou situaci, však chybí. Můžeme dovozovat, že zaměstnanec – cizinec, jemuž bylo odejmuto povolení k zaměstnání, nespĺňuje předpoklady stanovené

²⁴⁴ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana et al. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 331.

právními předpisy pro výkon sjednané práce a je tedy naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce. Vzhledem k výpovědní době se však může stát, že by zaměstnanec pracoval další dva měsíce bez povolení k zaměstnání.²⁴⁵ Nejlepším řešením by v tomto případě bylo dohodnout se se zaměstnancem na rozvázání pracovního poměru dohodou, ačkoliv to může být v mnohých situacích nereálné.

3.5 Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

Pracovní poměr cizince může skončit stejným způsobem jako u občana České republiky, současně však zákoník práce v ustanovení § 48 odst. 3 stanoví další možné způsoby ukončení pracovního poměru cizinců a to z důvodu existence:

- vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu zaměstnaného cizince nebo osoby bez státní příslušnosti,
- pravomocného rozsudku ukládajícího cizinci nebo fyzické osobě bez státní příslušnosti trest vyhoštění z území České republiky.

Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti končí ze zákona přímo na základě výše zmíněných právních skutečností. Zaměstnavatel je pouze povinen odhlásit cizince (resp. fyzickou osobu bez státní příslušnosti) ze zdravotního a sociálního pojištění a oznámit Úřadu práce skončení pracovního poměru.²⁴⁶ Už vzhledem k omezenému okruhu osob, kterých se takové skončení pracovního poměru týká, jsou v praxi případy takového skončení pracovního poměru ojedinělé.

Pracovní poměr cizince může vzniknout, jen jestliže má cizinec platné povolení k pobytu na území České republiky. Zrušit povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu cizince může podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů, Policie České republiky nebo Ministerstvo vnitra. V rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu je cizinci určena lhůta, ve které musí

²⁴⁵ Ibid., s. 331.

²⁴⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007, s. 59.

vycestovat z území České republiky. Pracovní poměr tedy skončí posledním dnem lhůty, která je stanovena vykonatelným rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu.

Soud může v trestním řízení v souladu s ustanovením § 80 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, uložit pachateli, který není občanem České republiky, trest vyhoštění z území České republiky na dobu jednoho roku až deseti let, anebo na dobu neurčitou. Pracovní poměr skončí dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky.

4. Otázky související s ukončením pracovního poměru

4.1 Ochrana při skončení pracovního poměru

Při výpovědi dané zaměstnavatelem platí pro zaměstnavatele povinnost ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce předem projednat výpověď z pracovního poměru s odborovou organizací. V praxi jde o to, aby každé rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžité zrušení pracovního poměru bylo oznámeno odborové organizaci, a tím jí byla dána možnost se k tomuto právnímu jednání zaměstnavatele vyjádřit. Z dikce ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel oznámí odborové organizaci případné skončení pracovního poměru, ještě než přistoupí k samotnému právnímu jednání. Stanovisko odborové organizace však není pro zaměstnavatele závazné. Podle judikatury není výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním jednáním jen proto, že ji zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 61 odst. 1 zákoníku práce předem neprojednal s příslušnou odborovou organizací.²⁴⁷ Pokud by tedy zaměstnavatel s odborovou organizací předem neprojednal výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, porušuje tím sice ustanovení zákoníku práce, nicméně sankcí by byla pouze pokuta od orgánu inspekce práce za přestupek či správní delikt.²⁴⁸ V případě zkoumání soudu, zda a jaké stanovisko zaujala k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru příslušná odborová organizace jakožto kolektivní orgán, není soud oprávněn přezkoumávat, jakým způsobem příslušná odborová organizace věc projednala. Má se za to, že způsob projednání je vnitřní záležitostí odborové organizace.²⁴⁹ Jsou-li výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru předem s odborovou organizací projednány a odborová organizace se k dané věci nevyjádří ve lhůtě, kterou stanoví zaměstnavatel, končí tímto úloha odborové organizace v procesu ukončování pracovního poměru zaměstnance.

Samotné předchozí projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru nezahrnuje zároveň stanovisko, které ve smyslu ustanovení § 348 odst. 3 zákoníku

²⁴⁷ Rozhodnutí VS v Praze ze dne 6. 3. 1995. 6 Cdo 136/94.

²⁴⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 138.

²⁴⁹ Rozhodnutí VS v Praze ze dne 28. 6. 1995. 6 Cdo 69/94.

práce náleží zaujmout příslušné odborové organizaci jakožto kolektivnímu orgánu k rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že nepřítomnost zaměstnance je neomluvenou absencí.²⁵⁰ Pokud je tedy důvodem k výpovědi z pracovního poměru neomluvené zameškání práce zaměstnancem, musí ve smyslu výše uvedeného ustanovení toto zaměstnavatel určit až po projednání s odborovou organizací.

4.1.1 Ochrana členů odborové organizace při skončení pracovního poměru

Pokud by měla být výpověď dána členu orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen si k výpovědi vyžádat ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce u odborové organizace její předchozí souhlas. Předchozí souhlas příslušné odborové organizace musí být dán před okamžikem, kdy zaměstnavatel účinně projevil svou vůli skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí či okamžitým zrušením (např. doručení samotného rozvazovacího dokumentu, jeho odeslání poštou nebo i udělení příkazu zaměstnanci, aby písemnost doručil adresátovi).²⁵¹ Pokud odborová organizace písemně neodmítne udělit zaměstnavateli souhlas do patnácti dnů ode dne, kdy byla požádána, je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné. Jestliže zaměstnavatel nepožádá odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí nebo s okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance, který je členem orgánu této odborové organizace, jsou výpověď nebo okamžité zrušení ve smyslu ustanovení § 19 zákoníku práce bez dalšího neplatné. V této situaci nejde o případ, kdy by odborová organizace odmítla předchozí souhlas udělit, ale o případ, kdy nebyla o souhlas s takovým jednáním zaměstnavatele vůbec požádána.²⁵²

Jak již z výše uvedeného vyplývá, požívají členové orgánu odborové organizace při skončení pracovního poměru vyšší ochrany, a to nejen po dobu svého funkčního období, ale ještě rok po jeho skončení. Zaměstnavatel pak podle ustanovení § 61 odst. 3 zákoníku práce takovýto souhlas může použít jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení, resp. neodmítnutí jeho udělení. Předchozí souhlas odborové organizace je podle

²⁵⁰ Rozhodnutí NS ze dne 30. 8. 2001. 21 Cdo 1655/2000.

²⁵¹ Rozhodnutí KS v Plzni ze dne 10. 10. 1972. 7 Co 344/72.

²⁵² Rozhodnutí KS v Ostravě ze dne 11. 10. 1999. 16 Co 331/99.

judikatury dán i v případě, kdy zaměstnavatel ve lhůtě dvou měsíců použil opožděně daný předchozí souhlas s původní výpovědí, která však byla odvolána, při dání výpovědi nové, avšak obsahově totožné.²⁵³

Za předchozí souhlas se v tomto smyslu považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do patnácti dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána. Za předchozí souhlas bude považováno jakékoliv vyjádření odborové organizace (kromě odmítnutí udělení souhlasu), učiněné ve lhůtě patnácti dnů nebo nečinnost odborové organizace. Pokud odborová organizace v době do patnácti dnů ode dne, kdy byla zaměstnavatelem požádána o souhlas, písemně neodmítne takový souhlas udělit, platí, že předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru byl dán.²⁵⁴ V případech, kdy odborová organizace souhlas zaměstnavateli odmítne udělit, je výpověď neplatná. Pokud však jsou splněny ostatní podmínky výpovědi a soud ve sporu dle ustanovení § 72 zákoníku práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, je výpověď z pracovního poměru platná.

Z judikatury vyplývá, že dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by v rozporu se zákonem požádal příslušnou odborovou organizaci o předchozí souhlas k tomuto jednání, je takové rozvázání pracovního poměru neplatné. V případě, že zaměstnavatel odborovou organizaci o předchozí souhlas požádá, jsou výpovědi nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, jen jestliže příslušná odborová organizace ve lhůtě do 15 dnů od zaměstnavatelovy žádosti písemně odmítne takový souhlas udělit a jestliže soud ve sporu o neplatnost neshledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.²⁵⁵ V případném sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru s členem odborového orgánu leží důkazní břemeno, aby prokázal existenci skutečností, pro které po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, na zaměstnavateli.²⁵⁶ U žádného z výpovědních důvodů nelze předem

²⁵³ Rozhodnutí VS v Praze ze dne 27. 1. 1994. 6 Cdo 8/93.

²⁵⁴ Rozhodnutí NS ze dne 25. 6. 2002. 21 Cdo 1615/2001.

²⁵⁵ Rozhodnutí NS ze dne 25. 6. 2002. 21 Cdo 1615/2001.

²⁵⁶ Rozhodnutí NS ze dne 16. 4. 2009. 21 Cdo 1539/2008.

vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (resp. byl) členem orgánu odborové organizace. K posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, u něhož je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, jsou rozhodující konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad by to mělo na fungování zaměstnavatele na straně jedné a na osobní poměry zaměstnance na straně druhé.²⁵⁷

Posouzení těchto okolností závisí na úvaze soudu, který může přihlídnout k dalším skutečnostem, jež mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance, zejména k jeho osobě (věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a k jeho postoji k plnění pracovních úkolů apod. Zákon tak ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby jeho rozhodnutí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.²⁵⁸

4.2 Hromadné propouštění

Institut hromadného propouštění má přispět k řešení situace, kdy u zaměstnavatele dochází k rozsáhlému ukončování pracovních poměrů v relativně krátkém časovém úseku. Do zákoníku práce byl vložen implementací směrnice Rady č. 75/129/EEC, o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost, ve znění směrnice Rady č. 92/56/EEC. Směrnice stanoví minimální požadavky, právo členských států však může bez omezení přijímat a uplatňovat právní předpisy, které budou pro zaměstnance, kterých se hromadné propouštění týká, příznivější. Zejména se jedná o to, aby o záměru hromadného propouštění a následných krocích zaměstnavatele byl stát (potažmo Úřad práce) či odborové organizace zaměstnavatele informovány předem. Zákoník práce v této souvislosti rovněž ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance mj. o ekonomické a finanční situaci

²⁵⁷ Rozhodnutí KS v Ostravě ze dne 19. 11. 1996. 16 Co 402/1996.

²⁵⁸ Rozhodnutí NS ze dne 4. 11. 2009. 21 Cdo 938/2009.

zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji [§ 279 odst. 1 písm. a) zákoníku práce] a projednat s nimi zamýšlené strukturální změny a pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele (§ 280 zákoníku práce).²⁵⁹

Hromadným propouštěním se podle ustanovení § 62 zákoníku práce rozumí skončení pracovního poměru v období třiceti kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nejméně:

- deseti zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od dvaceti do sta zaměstnanců,
- deseti procent zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od sto jedna do tří set zaměstnanců,
- třiceti zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než tři sta zaměstnanců.

Skončí-li za výše uvedených podmínek alespoň pět zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu takto propuštěných zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr z téhož důvodu dohodou. Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději třicet dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců. Rovněž je povinen informovat o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, o počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, o době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, o hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, o odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců. Předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k prevenci nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance a především hledání možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

²⁵⁹ BIČÁKOVÁ, Olga. Povinnosti zaměstnavatele při hromadném propouštění zaměstnanců. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 9, 47-49.

Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce, příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele, o připravovaných opatřeních, o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení takové písemné informace doručí pak zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců.

Zaměstnavatel je rovněž povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce, příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Ve zprávě uvede celkový počet zaměstnanců, počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy rovněž doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců. Ty mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření pak doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, je povinen doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.

V případě, že u zaměstnavatele není ustanovena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti stanovené zákoníkem práce v případě hromadného propouštění vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby třiceti dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušné krajské pobočce Úřadu práce, ledaže by zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

4.3 Doručování písemností při skončení pracovního poměru

Zákoník práce obecně upravuje doručování písemností stran pracovněprávních vztahů v ustanoveních § 334 až § 337 zákoníku práce. Projev vůle v těchto právních vztazích má následky poté, co byl v předepsané formě a zákonem stanoveným způsobem doručen a druhá strana získá možnost seznámit se s jeho obsahem. Legislativní zkratkou „písemnost“ zákoník práce označuje nejen právní jednání v listinné podobě, ale i právní jednání ve formě postavené jí naroveň (telegraficky, dálnopisem nebo elektronicky).²⁶⁰

4.3.1 *Doručování písemnosti určené zaměstnanci zaměstnavatelem*

Zákoník práce v ustanovení § 334 odst. 1 stanoví jako jednu z podmínek platnosti některých písemností jejich doručení zaměstnanci do vlastních rukou. V oblasti problematiky skončení pracovního poměru se bude jednat ku příkladu o návrhy dohody o rozvázání pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo odvolání zaměstnance z pracovního místa vedoucího zaměstnance.

Zákoník práce dále v ustanovení § 334 odst. 2 upřednostňuje doručování písemností zaměstnanci osobně na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. V praxi lze tedy písemnost doručit i v místech, které nemají s výkonem práce nic společného, a to v kteroukoliv denní či noční dobu. K řádnému doručení písemnosti dojde i v případě, že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne. V takovém případě je praktické mít u předávání písemnosti svědka. Doručování provádějí osoby, které za zaměstnavatele činí úkony v pracovněprávních vztazích, nebo osoby, které tím byly zaměstnavatelem pověřeny. Při osobním doručování písemností do vlastních rukou musí být zaměstnanci předána do vlastních rukou listina s vlastnoručním podpisem jednající osoby; nestačí, jestliže zaměstnavatel umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem listiny s vlastnoručním podpisem jednající osoby například tím, že mu ji předloží k nahlédnutí, a poté mu předá

²⁶⁰ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1209.

pouze fotokopii této listiny, která obsahuje jen grafickou napodobeninu tohoto podpisu.²⁶¹

Z ustanovení § 334 odst. 3 zákoníku práce vyplývá, že účinky doručení písemnosti v případě, že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne, nastávají pouze tehdy, jestliže zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnavateli osobně. Takovéto doručování je možné nejen v pracovní době, ale i po jejím skončení nebo též v nočních hodinách na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv jinde předáním listiny zaměstnanci do jeho vlastních rukou. Zákoník práce se „znemožněním osobního předání“ písemnosti zaměstnavatele ze strany zaměstnance účinky doručení nespojuje, v případě osobního doručování se písemnost považuje za doručenou pouze tehdy, pokud ji zaměstnanec odmítl převzít.²⁶²

Pokud zaměstnanec do práce již nedochází a jeho bydliště se nachází mimo sídlo zaměstnavatele, lze mu doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Zaměstnavatel zasílá písemnost na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, případně doručována tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě plné moci s ověřeným podpisem zaměstnance. Doručení písemnosti musí být doloženo písemným záznamem o doručení, v praxi se bude jednat o doporučenou zásilku s dodejkou s poznámkou „do vlastních rukou“. Jestliže zásilku s písemností doručovanou zaměstnanci do vlastních rukou převzala jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, a to ani v případě, že zásilka byla zaměstnanci dodatečně jinou osobou odevzdána.²⁶³

Nezastihne-li provozovatel poštovních služeb zaměstnance, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Současně je zaměstnanec vyzván, aby si písemnost do deseti pracovních dnů vyzvedl. Ve výzvě je uvedeno, kdy a kde tak může učinit. Rovněž musí být zaměstnanec poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení

²⁶¹ Rozhodnutí NS ze dne 24. 11. 2011. 21 Cdo 3278/2010.

²⁶² BUKOVJAN, Petr. Znemožnění doručení písemnosti adresované zaměstnanci. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 3, 48 -50.

²⁶³ Rozhodnutí NS ze dne 11. 10. 2001. 21 Cdo 2426/2000.

písemnosti. Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je podle § 336 odst. 4 zákoníku práce splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost nepřevzme, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty, byť se jako nedoručená odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Zákoník práce považuje poštovní zásilku za doručenu i tehdy, pokud zaměstnanec znemožnil její doručení a taková poštovní zásilka je doručena dnem, kdy k takovému znemožnění doručení písemnosti došlo.

Nejvyšší soud České republiky v této souvislosti judikoval, že o znemožnění převzetí písemností jde jednak tehdy, když zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít, a potom v případě, že zaměstnanec znemožní doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb tím, že pro doručení zásilky obsahující písemnost neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti. V obou uvedených případech se považuje písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo, řečeno jinak – dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku pro uvedené překážky předat.²⁶⁴

Předmětem sporu byla otázka, kdy lze při osobním doručování považovat písemnost za doručenu zaměstnanci, jestliže tento její převzetí odmítl. Další otázkou, na kterou měl dovolací soud nalézt odpověď, bylo, co znamená, že zaměstnanec znemožnil doručení písemnosti při jejím doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Dovolací soud v této souvislosti potvrdil, že písemnost zaměstnavatele týkající se vzniku, změn a zániku pracovního poměru musí být zaměstnanci doručena do jeho vlastních rukou. Při doručování těchto písemností má přednost osobní doručení zaměstnavatelem nebo doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; v případě, že to není možné (např. proto, že zaměstnanec nedochází do zaměstnání, má bydliště mimo sídlo zaměstnavatele, případně mimo sídlo jeho organizační jednotky), může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Provádí-li zaměstnavatel doručování

²⁶⁴ Rozhodnutí NS ze dne 2. 2. 2012. 21 Cdo 4185/2010.

prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, je povinen odeslat písemnost na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, a to jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“.²⁶⁵ Pokud se zaměstnanec na adrese, kterou dříve oznámil svému zaměstnavateli, již nezdržuje a novou adresu mu zaviněně nesdělil, je opodstatněn závěr, že tím neposkytl nezbytnou součinnost k doručení písemnosti. V takovém případě se písemnost pokládá za doručenu dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku předat, ovšem za předpokladu, že byl zaměstnanec o tomto následku poučen.²⁶⁶

Z hlediska okamžiku, kdy se zásilka považuje za doručenu, spojuje ustanovení § 336 odst. 4 zákoníku práce s nepřevzetím písemnosti doručované zaměstnanci na poslední známou adresu následky dvojího druhu. V prvním případě, nepřevzme-li zaměstnanec uloženou písemnost do deseti pracovních dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty. Jiná situace však nastává, jestliže zaměstnanec z důvodů uvedených v ustanovení § 336 odst. 4 věty třetí zákoníku práce doručení písemnosti znemožní a písemnost nepřevzme. V takovém případě se považuje písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo, tj. dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku pro uvedené překážky předat.²⁶⁷

Podmínky doručení písemnosti advokátu jako právnímu zástupci, kterému zaměstnanec udělil plnou moc, se řídí příslušnými ustanoveními občanského soudního řádu. Doručuje se tedy na adresu místa na území České republiky, kterou advokát, jako zástupce zaměstnance, uvedl v písemném jednání, nebo na adresu jeho sídla ze seznamu advokátů.

Zákoník práce rovněž upravuje v ustanovení § 335 doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. V případě takového doručování platí, že písemná forma u takových právních jednání je zachována, obligatorně však musí být

²⁶⁵ Adresu se zpravidla dozví ze sdělení zaměstnance; kdyby se ji dozvěděl jinak, smí z této informace vycházet jen tehdy, jestliže se na této adrese zaměstnanec prokazatelně zdržuje a lze-li mu tedy na ni řádně doručovat písemnosti.

²⁶⁶ Rozhodnutí NS ze dne 2. 2. 2012. 21 Cdo 4185/2010.

²⁶⁷ BUKOVJAN, Petr. Znemožnění doručení písemnosti adresované zaměstnanci. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 3, 48 -50.

dokumenty podepsány elektronickým podpisem. Jestliže zaměstnavatel doručuje písemnost prostřednictvím své datové schránky do datové schránky zaměstnance, má toto pracovněprávní jednání stejné účinky jako písemnost opatřená uznávaným elektronickým podpisem. Zaměstnavatel může doručovat zaměstnanci písemnosti elektronicky, pokud zaměstnanec s tímto způsobem vyslovil písemný souhlas a poskytnul zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. K doručení elektronicky zaslané písemnosti dochází dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. Nedojde-li k žádnému z výše uvedených potvrzení převzetí písemnosti, potvrzení nebude opatřeno uznávaným elektronickým podpisem, potvrzení (ač formálně bezvadné) bude zaměstnancem odesláno po uplynutí lhůty tří dnů od odeslání písemnosti zaměstnavatelem nebo se písemnost vrátila zpět jako nedoručitelná, je takové doručení podle ustanovení § 335 odst. 4 zákoníku práce neúčinné.

4.3.2 Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

Zaměstnanec nemá, na rozdíl od zaměstnavatele, povinnost doručovat písemnost do vlastních rukou. Ustanovení § 337 zákoníku práce stanoví, že zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit. Písemnost zaměstnance je doručena jakýmkoliv způsobem, například prostřednictvím držitele poštovní licence, pomocí každé fyzické osoby, která bude ochotna doručení provést, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, na podatelně nebo každému vedoucímu zaměstnanci, který je nadřízen zaměstnanci, o jehož písemnost jde.²⁶⁸

Doručení písemností určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Judikatura Nejvyššího soudu upřesňuje, že doručení nastává, jakmile se písemnost dostane do sféry zaměstnavatelovy dispozice, tedy v momentě, kdy zaměstnavatel získá

²⁶⁸ Rozhodnutí NS ze dne 10. 5. 2004. 21 Cdo 2172/2003.

možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom rozhodující, zda se zaměstnavatel s obsahem projevu vůle seznámil, stačí, aby měl možnost obsah písemnosti poznat.²⁶⁹

Písemnost může být doručena prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, pokud s tím zaměstnavatel souhlasil, a na elektronickou adresu, kterou pro tento účel zaměstnavatel uvedl, je-li podepsána uznávaným elektronickým podpisem. Doručení je neúčinné, jestliže se písemnost vrátila jako nedoručitelná, nebo nebyla zaměstnavatelem potvrzena do tří dnů od odeslání písemnosti datovou zprávou s uznávaným elektronickým podpisem.

4.4 Nároky související se skončením pracovního poměru

4.4.1 *Odstupné*

Odstupné patří mezi nároky zaměstnance související se skončením pracovního poměru. Právní úprava tohoto pracovněprávního institutu je obsažena v ustanovení § 67 a násl. zákoníku práce. Obecně lze definovat jako jednorázové peněžité plnění, které zaměstnanci náleží od uvolňujícího zaměstnavatele a které má pomoci překlenout nepříznivou životní situaci spojenou se ztrátou zaměstnání. Dalším znakem odstupného je, že přísluší zaměstnanci, se kterým byl skončen pracovní poměr bez jeho zavinění, a to z důvodu na straně zaměstnavatele, pro nepříznivý zdravotní stav zaměstnance z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání (nebo pro ohrožení nemocí z povolání), či dosažení nejvyšší přípustné expozice. Není při tom rozhodné, zda zaměstnanec, kterému bylo odstupné vyplaceno, nastoupí bezprostředně po ukončení pracovního poměru do jiné práce, začne soukromě podnikat nebo se stane poživitelem starobního důchodu. Nejedná se však o formu hmotného zabezpečení pro určité období po skončení pracovního poměru. Účelem odstupného také není zabezpečení finančních prostředků k úhradě životních potřeb v případě následující nezaměstnanosti

²⁶⁹ Rozhodnutí NS ze dne 29. 10. 2008. 21 Cdo 4618/2007.

zaměstnanec.²⁷⁰ Právní úprava odstupného vychází, i když jí Česká republika není vázána, z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, která předpokládá, že propuštěný zaměstnanec má mít „nárok na odchodné nebo jiné podobné dávky“ vyplacené přímo zaměstnavatelem nebo z fondů placených z příspěvků zaměstnavatelů.²⁷¹ Odstupné může být dále upraveno v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu odchýlně od zákona, vždycky však jedině ve prospěch zaměstnance, tj. ve větším rozsahu, než jaké je zaměstnanci zákoníkem práce přiznáváno.

Odstupné přísluší podle ustanovení § 67 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.²⁷² Při výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce, u níž je výpovědní důvod dán ve smyslu § 73a odst. 2 zákoníku práce, má vedoucí zaměstnanec právo na odstupné, jen jestliže byl z vedoucího místa odvolán a jestliže důvodem odvolání bylo zrušení jím zastávaného vedoucího pracovního místa. Odstupné mu nenáleží, pokud se svého místa vzdá nebo byl odvolán z jiného důvodu.

Odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku přísluší podle § 67 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů.²⁷³ V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodu pracovního úrazu nebo onemocnění z povolání nepřísluší zaměstnanci odstupné, pokud se zaměstnavatel zcela zproští odpovědnosti za škodu podle § 367 zákoníku práce. Zaměstnavatel se odpovědnosti za škodu zproští v takovém případě, pokud prokáže, že škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo

²⁷⁰ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír; HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 159, s. 242.

²⁷¹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 398.

²⁷² Tedy ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část a 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

²⁷³ Tedy nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo škoda vznikla v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. Platí však, že se zaměstnavatel zcela zproští odpovědnosti, pokud byly tyto skutečnosti jedinou příčinou škody (§ 367 odst. 1 zákoníku práce).

Výpověď z pracovního poměru podána podle ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce je podkladem pro poskytnutí odstupného, i když použité výpovědní důvody ve skutečnosti nebyly naplněny. Jestliže byla výpověď z pracovního poměru podána podle ustanovení § 52 písm. e) až g) zákoníku práce zaměstnanci naopak nepřísluší odstupné, i kdyby snad skutečnou příčinou skončení pracovního poměru byla některá ze skutečností vyjmenovaných v ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce.²⁷⁴ Judikatura Nejvyššího soudu dále uvádí, že byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, má zaměstnanec nárok na odstupné, prokáže-li, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Nezáleží ani na tom, jaké jsou v dohodě uvedeny důvody, pro které pracovní poměr končí, popřípadě jsou-li v ní uvedeny důvody v rozporu se skutečností, s nimiž zákon poskytnutí odstupného nespojuje.²⁷⁵ Nárok na odstupné nevzniká zaměstnanci, jestliže mu zaměstnavatel (resp. zaměstnanec jednajícím jménem zaměstnavatele) navrhl dohodu o rozvázání pracovního poměru z některého z důvodů § 52 písm. a) až c), ačkoliv věděl, že takový důvod ve skutečnosti není naplněn, a přijal-li zaměstnanec takový návrh na uzavření dohody v dobré víře. Zaměstnavatel však tímto způsobil zaměstnanci škodu, která mu byla způsobena porušením právní povinnosti, a je povinen ji nahradit.²⁷⁶ Odstupné, které bylo vyplaceno zaměstnanci na základě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou, pokud bylo následně konstatováno, že pracovní poměr neskončil, ale trvá, je plněním bez právního důvodu - bezdůvodným obohacením, zaměstnanec by byl povinen vrátit jej zaměstnavateli.²⁷⁷

²⁷⁴ BUKOVJAN, Petr. Právo na odstupné ve vazbě na výpovědní důvod. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 5, 49-51.

²⁷⁵ Rozhodnutí NS ze dne 17. 5. 2002. 21 Cdo 1667/2001.

²⁷⁶ Rozhodnutí NS ze dne 9. 4. 2003. 21 Cdo 1599/2002.

²⁷⁷ Rozhodnutí NS ze dne 24. 6. 2003. 21 Cdo 304/2003.

Požadavek, podle něhož má zaměstnanec při rozvázání pracovního poměru výpovědi zaměstnavatele právo na zákonné odstupné, jen jestliže k výpovědi došlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, se uplatní i tehdy, skončil-li pracovní poměr na základě výpovědi zaměstnavatele, která sice byla postižena důvodem neplatnosti, neboť v ní důvod výpovědi nebyl vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit z jiným důvodem, avšak nebyla pravomocným soudním rozhodnutím určena jako neplatná. Za tohoto stavu věci, může mít zaměstnanec, který neuplatnil u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru (ačkoliv správně měl a mohl), právo na odstupné podle ustanovení § 67 zákoníku práce jen tehdy, jestliže z výpovědi z pracovního poměru lze dovést navzdory vadám, kterými je postižena, že k rozvázání pracovního poměru došlo z některého z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce.²⁷⁸

Výše odstupného se odvíjí od doby trvání pracovního poměru. Je to jednonásobek průměrného výdělku zaměstnance (ve smyslu ustanovení § 356 odst. 2 zákoníku práce), jestliže pracovní poměr trval u zaměstnavatele méně než rok, dvojnásobek průměrného výdělku, pokud trval alespoň jeden rok a méně než dva roky a trojnásobek průměrného výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň dva roky. Jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje postup podle § 86 odst. 4 zákoníku práce, zaměstnanci přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v § 67 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce.²⁷⁹ Zákoník práce považuje za dobu trvání pracovního poměru i dobu trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu šesti měsíců. Zaměstnavatel má povinnost vyplatit zaměstnanci odstupné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu (určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy), pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného

²⁷⁸ Rozhodnutí NS ze dne 29. 2. 2012. 21 Cdo 4468/2010.

²⁷⁹ Ustanovení § 86 odst. 4 stanoví, že bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přechas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období. Pokud by v posledně zmíněném případě došlo k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, má např. zaměstnanec, který pracoval u zaměstnavatele alespoň dva roky, právo na odstupné ve výši nejméně šestinásobku jeho průměrného výdělku. VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 143.

v den skočení pracovního poměru nebo pozdějším termínu výplaty. Podle § 346c zákoníku práce nemůže zaměstnanec zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu odstupné.

Odstupné či jeho poměrnou část zaměstnanec podle ustanovení § 68 zákoníku práce vrátí, bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele (v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti) před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž je odvozena výše odstupného. Poměrná část takového odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů. Zaměstnanci, u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, nenáleží odstupné, jestliže v souvislosti s těmito organizačními změnami rozvázal pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem a poté nastoupil do pracovního poměru k přejímajícímu zaměstnavateli.²⁸⁰ Pro tyto účely se za opětovný nástup zaměstnance do zaměstnání nepovažuje nástup u jiné organizační složky státu, než na kterou by v důsledku rozhodnutí o organizační změně přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu.²⁸¹

4.4.2 Pracovní volno k hledání zaměstnání

Tento nárok má zaměstnanci umožnit ještě před skončením stávajícího pracovního poměru najít si nové zaměstnání. Zaměstnanec požádá svého dosavadního zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna a ten je povinen na základě nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, vyhovět. Pracovní volno k hledání zaměstnání náleží zaměstnanci, ať už se jedná o ukončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem, zaměstnancem nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru. Nárok na pracovní volno má i zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou, kterému pracovní poměr skončí uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Po dobu výpovědní doby se zpravidla bude

²⁸⁰ Rozhodnutí NS ze dne 14. 1. 2010. 21 Cdo 3945/2008.

²⁸¹ Rozhodnutí NS ze dne 13. 9. 2005. 21 Cdo 2525/2004.

jednat o osm půldenů, které se mohou zaměstnanci se souhlasem zaměstnavatele slučovat a nemusí je pak čerpat pravidelně každý týden.

Vzhledem k účelovému určení pracovního volna, na které má zaměstnanec nárok ještě před skončením pracovního poměru, záleží na zaměstnavateli, zda a jak bude po zaměstnanci požadovat prokázání účelu, k němuž pracovní volno směřuje (jednání s jiným zaměstnavatelem, úřadem práce, pracovní agenturou apod.). Pokud zaměstnanec získá nové pracovní místo ještě před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele, pozbyde nárok na pracovní volno, ledaže by dosavadnímu zaměstnavateli prokázal, že toto potřebuje v souvislosti se sjednáním nového pracovního poměru a nemůže tak učinit mimo svou pracovní dobu (např. nutnost dohodnout si s novým zaměstnavatelem další podmínky nové práce atd.).

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. uvádí, že pracovní volno bez náhrady mzdy (tj. neplacené volno) se před skončením pracovního poměru k vyhledání nového místa poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Za každý týden dvouměsíční výpovědní doby tak vzniká zaměstnanci nárok na jeden půlden neplaceného volna. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru se pracovní volno z logiky věci neuplatní vzhledem k tomu, že zaměstnanec nebude mít časový prostor, aby jej čerpal.

Placené volno (pracovní volno s náhradou mzdy) před skončením pracovního poměru ve stejném rozsahu (tj. jeden půlden v týdnu při dvouměsíční výpovědní době) poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) zákoníku práce.

4.4.3 Potvrzení o zaměstnání

V souladu s ustanovením § 313 zákoníku práce má zaměstnavatel při skončení pracovního poměru povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) a uvést v něm: údaje o zaměstnání (zda se jednalo o pracovní poměr a o době jeho trvání), druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, odpracovanou dobu (a

další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby), informaci, zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky (v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky) a údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění. Potvrzení o zaměstnání musí obsahovat pouze skutečnosti stanovené právním předpisem. Dle judikatury Nejvyššího soudu uvede-li bývalý zaměstnavatel do zápočtového listu skutečnosti nad zákonem obligatorně stanovený rámec a zaměstnanec s tím nesouhlasí, soud žalobě na vypuštění tohoto údaje vyhoví. Pokud je zaměstnanec s uvedením dalšího údaje nad obligatorně stanovený rámec srozuměn a nepožaduje jeho vypuštění, může se domáhat přiměřené úpravy potvrzení o zaměstnání a požadovat, aby nesprávný obsah uváděné informace byl změněn tak, aby sporný údaj odpovídal skutečnosti.²⁸²

Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání není vázána na žádnou součinnost zaměstnance (není potřebné, aby zaměstnanec o vydání potvrzení žádal, zaměstnavatel nesmí podmiňovat vydání potvrzení např. náhradou škody způsobené zaměstnancem nebo vrácením pracovních pomůcek apod.) a musí být splněna nejpozději v den skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel jej může vydat pouze zaměstnanci, nemůže potvrzení o zaměstnání vydat manželce zaměstnance nebo novému zaměstnavateli.²⁸³

Nový zaměstnavatel má dle § 294 odst. 1 občanského soudního řádu povinnost vyžádat si od zaměstnance, kterého přijímá do práce, potvrzení posledního zaměstnavatele o tom, zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami z jeho mzdy, který soudem a v čí prospěch. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nemá právní povinnost sjednat se zaměstnancem pracovní poměr, může předložením potvrzení o zaměstnání důvodně podmiňovat vznik pracovního poměru. Za těchto okolností je nesplnění povinnosti vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání způsobilé zabránit zaměstnanci v jeho zaměstnávání a dosahování výdělků u nového

²⁸² Rozhodnutí NS ze dne 24. 9. 2004. 21 Cdo 981/2004.

²⁸³ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1120.

zaměstnavatele, nebyl-li nový zaměstnavatel s ním ochoten bez předložení potvrzení sjednat pracovní poměr. Postup zaměstnavatele, který odmítne uchazeče o zaměstnání zaměstnat v případě, že mu nepředloží potvrzení o zaměstnání, je v souladu se zákonem. Nevydání potvrzení o zaměstnání zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru může vést ke ztrátě výdělku zaměstnance u jeho nového zaměstnavatele také v případě, že tento zaměstnavatel sice sjedná se zaměstnancem pracovní poměr, aniž by mu zaměstnanec předložil potvrzení o zaměstnání, ale sjednaný pracovní poměr zruší ve zkušební době proto, že zaměstnanec mu potvrzení o zaměstnání nepředložil ani dodatečně.²⁸⁴ Nesplní-li zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání, je odůvodněn závěr, že došlo k porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele. Vznikne-li zaměstnanci následkem porušení této právní povinnosti škoda, je zaměstnavatel povinen ji nahradit.²⁸⁵ Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu.²⁸⁶ Zaměstnanec se může splnění povinnosti vydat zápočtový list domáhat na zaměstnavateli žalobou podle ustanovení § 80 písm. b) občanského soudního řádu u soudu, a to v obecné promlčecí době tří let, která běží ode dne, kdy mohlo být toto právo u soudu uplatněno poprvé.

V souladu s ustanovením § 313 odst. 2 zákoníku práce údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr byl zaměstnavatelem rozváznán z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

²⁸⁴ Rozhodnutí NS ze dne 26. 3. 2013. 21 Cdo 907/2012.

²⁸⁵ BUKOVJAN, Petr. Nevydání potvrzení o zaměstnání a náhrada škody. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 7, 41 -43.

²⁸⁶ Rozhodnutí NS ze dne 20. 3. 2003. 21 Cdo 1491/2002.

4.4.4 Pracovní posudek

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku), je zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 314 zákoníku práce povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve než v době dvou měsíců před skončením jeho zaměstnání. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce; jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování „pracovní kázně“, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod.; pracovní posudek se musí současně omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností.²⁸⁷

Zaměstnanec žádá o pracovní posudek jakýmkoliv prokazatelným způsobem, nepožádá-li o něj, nevznikne povinnost zaměstnavatele vydat jej. Zákoník práce nestanoví žádný časový úsek, ve kterém může zaměstnanec o pracovní posudek požádat.²⁸⁸ Z logiky vyplývá, že tak může učinit během trvání pracovního poměru i po jeho skončení. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci na základě jeho žádosti do 15 dnů posudek o jeho pracovní činnosti, i když zaměstnanec o vydání posudku požádal až po skončení pracovního poměru, ledaže by jednání zaměstnance bylo v rozporu s dobrými mravy.²⁸⁹ Nesplní-li zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru

²⁸⁷ Rozhodnutí NS ze dne 17. 5. 2005. 21 Cdo 2152/2004.

²⁸⁸ Rozhodnutí NS ze dne 30. 11. 1977. 5 Cz 59/77.

²⁸⁹ Rozhodnutí NS ze dne 22. 4. 2003. 21 Cdo 1893/2002.

posudek o pracovní činnosti, odpovídá mu za škodu tím vzniklou podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce; stejné následky mohou nastat, vydá-li zaměstnavatel posudek, který je z výše naznačených hledisek nesprávný a v jehož důsledku zaměstnanec utrpěl škodu nebo byl jiným způsobem poškozen. V této souvislosti již bylo v minulosti judikováno, že pokud nebyl zaměstnanec v důsledku nepravdivého pracovního posudku přijat do zaměstnání, odpovídá za škodu zaměstnavatel, který takový posudek vydal.²⁹⁰

4.4.5 *Obrana proti obsahu potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku*

Podle ustanovení § 315 zákoníku práce nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

Zaměstnanec se může domáhat žalobou podle § 80 písm. b) občanského soudního řádu v prekluzivní lhůtě tří měsíců nejen samotného vydání zápočtového listu nebo pracovního posudku, ale rovněž jejich úpravy. Žaloba musí být v posledním dnu lhůty doručena soudu, nestačí, aby byla soudu jen odeslána.²⁹¹ K řádnému uplatnění práva na přiměřenou úpravu potvrzení o zaměstnání je podle judikátu Nejvyššího soudu zapotřebí, aby oprávněný účastník své právo uplatnil žalobou (popř. vzájemným návrhem) u soudu; pouhá námitka proti obsahu potvrzení, vyjádřená v rámci jiného sporu, nemá na běh prekluzivní lhůty k uplatnění lhůty na úpravu potvrzení o zaměstnání žádný vliv.²⁹²

Při úvaze o tom, zda je právní povinností zaměstnavatele vyhovět zaměstnanci a v pracovním posudku, který není nesprávný, uvést v celém rozsahu „nesporný“ text navrhovaný zaměstnancem, je třeba mít na zřeteli, že právo zaměstnance požadovat úpravu posudku o pracovní činnosti není neomezené; předpokladem ochrany

²⁹⁰ Rozhodnutí NS ze dne 20. 12. 1979. 4 Cz 20/79.

²⁹¹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1126-1127.

²⁹² Rozhodnutí NS ze dne 5. 2. 2003. 21 Cdo 870/2002.

zaměstnanec podle ustanovení § 315 zákoníku práce je skutečnost, že posudek o pracovní činnosti, který byl povinen zaměstnavatel vyhotovit, je nesprávný.²⁹³

Shledá-li soud návrh na opravu posudku o pracovní činnosti důvodným, uloží zaměstnavateli, jak má posudek upravit, tzn. uloží zaměstnavateli, jak má posudek znít v části, jejíž nesprávnost zaměstnanec namítá.²⁹⁴ Přiměřenou úpravu posudku o pracovní činnosti lze tedy požadovat jen v případě, je-li nesprávný zejména ve vztahu k uváděným skutečnostem, k hodnocení činnosti zaměstnance vztahující se k výkonu jeho práce, anebo hodnotí-li skutečnosti, které nemají vztah k výkonu práce zaměstnance. Je-li posudek o pracovní činnosti z tohoto hlediska správný (zaměstnanec mu z hlediska jeho obsahu nevytýká žádnou nesprávnost), zaměstnavatel sice může na žádost zaměstnance posudek dále doplnit, zákon mu však takovou právní povinnost neukládá.²⁹⁵

²⁹³ BUKOVJAN, Petr. Úprava obsahu pracovního posudku. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 9, 44-46.

²⁹⁴ Rozhodnutí NS ze dne 28. 1. 1969. 6 Cz 96/68.

²⁹⁵ Rozhodnutí NS ze dne 18. 7. 2013. 21 Cdo 1362/2012.

5. Neplatné rozvázání pracovního poměru

Byl-li pracovní poměr rozvázán jednostranným právním jednáním zaměstnavatele nebo zaměstnance, ale jeden z účastníků pracovněprávního vztahu takové skončení pracovního poměru pokládá za neplatné, vzniká mezi stranami pracovního poměru spor a nejistota o tom, jestli pracovní poměr i nadále trvá, popřípadě jaké další závazky pro účastníky pracovněprávního vztahu vyplynou z této situace. Toto období zpravidla ukončí až definitivní rozhodnutí soudu ve věci platnosti rozvázání pracovního poměru nebo platné skočení pracovního poměru jiným způsobem. Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy mezi účastníky v ustanoveních § 69 až § 72.

Rozvázání pracovního poměru bude neplatné, bude-li pracovněprávní jednání, kterým měl být pracovní poměr rozvázán, stíženo vadou. K vadě způsobující absolutní neplatnost je přihlédnuto bez dalšího, tj. z úřední povinnosti. V případě vady, která má za následek relativní neplatnost, musí být některým z účastníků pracovněprávních vztahů vznesena námitka neplatnosti. Při jednostranném rozvázání pracovního poměru bude legitimován k namítání neplatnosti vždy adresát pracovněprávního jednání, který je jím sice dotčen, ale sám ji nezpůsobil. U dohody o rozvázání pracovního poměru může námitku neplatnosti vznést kterákoliv ze stran. Nebude-li námitka neplatnosti vznesena žádným z účastníků, budou pracovněprávní jednání, která měla za následek skončení pracovního poměru, považována za bezvadná, navzdory tomu, že byla nějakou vadou postižena.

Bude-li soudem pravomocně potvrzeno, že pracovní poměr byl ukončen platně, skončil pracovní poměr dnem, který byl stanoven výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, aniž by bylo relevantní, jak dlouho trval časový úsek spornosti rozvázání tohoto pracovního poměru. Pokud však soud konstatuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, bude pokračovat původní pracovněprávní vztah i nadále podle dosavadní pracovní smlouvy a dalších předpisů, jako by k žádnému jednání směřujícímu ke skončení pracovnímu poměru mezi stranami nedošlo. O tom, zda jednání, které má za následek rozvázání pracovního poměru, je neplatné nebo platné, rozhoduje soud. Bez pravomocného rozhodnutí soudu tedy nelze vůbec hovořit, že by

šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru a že by mezi stranami mohla být založena práva a povinnosti z neplatného rozvázání pracovního poměru.²⁹⁶

5.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr podle ustanovení § 69 zákoníku práce trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy. Pro další osud pracovního poměru je podstatné, jestli zaměstnanec má i po rozvázání pracovního poměru, které napadá jako neplatné, zájem u zaměstnavatele pracovat. K dosažení pokračování pracovního poměru musí zaměstnanec podat žalobu o určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, a bezodkladně písemně oznámit zaměstnavateli fakt, že na pracovním poměru trvá i nadále.

Oznámení zaměstnavateli musí mít obligatorně písemnou formu, jinak je neplatné. Zákoník práce dále požaduje, aby bylo učiněno bez zbytečného odkladu. Podle judikatury Nejvyššího soudu může zaměstnanec oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď nebo co s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.²⁹⁷ Podle judikatury Nejvyššího soudu může být písemné oznámení nahrazeno podáním žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru a o náhradu mzdy u soudu, avšak je rozhodné, kdy byl doručen stejnopis žaloby zaměstnavateli, nikoliv, kdy byla žaloba u soudu podána.²⁹⁸ Oznámení může být nahrazeno i změnou žaloby se souhlasem soudu, v níž zaměstnanec uplatnil požadavek

²⁹⁶ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 413.

²⁹⁷ Rozhodnutí NS ze dne 11. 10. 2001. 21 Cdo 2905/2000.

²⁹⁸ Rozhodnutí NS ze dne 27. 6. 2001. 21 Cdo 2369/2000.

přiznání náhrady mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce.²⁹⁹ Oznámení zaměstnance učiněné vůči soudu je ve vztahu k zaměstnavateli účinné od okamžiku, kdy se o něm v řízení dověděl.³⁰⁰

Zaměstnavatel se poté, co mu zaměstnanec oznámí, že má zájem na trvání pracovního poměru, může rozhodnout, že zaměstnanci bude přidělovat práci podle pracovní smlouvy, a to až do konečného rozhodnutí soudu. Podle stanoviska Nejvyššího soudu zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci, jestliže mu ještě před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru oznámí, že mu práci v souladu s pracovní smlouvou bude přidělovat, a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupil do práce, skutečně učiní.³⁰¹ Zaměstnanec je poté povinen konat práci podle pracovní smlouvy, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak, nebo do pravomocného rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Neomluvené zameškání práce v této době může být výpovědním důvodem podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo může být důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 zákoníku práce.³⁰² Jedná se tak o prolongaci pracovního poměru ve sporném období, což může být pro zaměstnance výhodné, nicméně musí být připraven nastoupit do práce. V opačném případě poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Náhrada mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 náleží zaměstnanci ode dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno písemné oznámení, že zaměstnanec trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván. Smyslem této náhrady mzdy je reparace újmy, která mohla zaměstnanci vzniknout protiprávním postupem zaměstnavatele. Tato náhrada mzdy zaměstnanci přísluší pouze tehdy, jestliže sám je schopen a ochoten konat práci dle původní pracovní smlouvy. Zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy za dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti.³⁰³ Nárok na náhradu mzdy nenáleží zaměstnanci, kterému byl po neplatném rozvázání pracovního poměru na jeho žádost přiznán starobní důchod.³⁰⁴

²⁹⁹ Rozhodnutí NS ze dne 24. 6. 2003. 21 Cdo 387/2003.

³⁰⁰ Rozhodnutí NS ze dne 10. 12. 2002. 21 Cdo 945/2002.

³⁰¹ Stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004. Cpjn 4/2004.

³⁰² Rozhodnutí NS ze dne 18. 3. 2004. 21 Cdo 1950/2003.

³⁰³ Stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004. Cpjn 4/2004.

³⁰⁴ Stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004. Cpjn 4/2004.

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď z pracovního poměru a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával před uplynutím výpovědní doby, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy až ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby.³⁰⁵ Pokud soud pravomocným rozhodnutím určí, že pracovní poměr byl rozvázán platně a zaměstnavatel již poskytl náhradu mzdy, zaměstnanec je povinen vyplacenou náhradu mzdy zaměstnavateli vrátit z titulu bezdůvodného obohacení. Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci do dne, kdy zaměstnavatel umožní zaměstnanci vykonávat práci podle pracovní smlouvy, nebo do okamžiku, kdy bude pracovní poměr platně skončen jiným způsobem, nebo do rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Přistoupil-li zaměstnavatel k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, aniž by pro to byly splněny zákonem stanovené předpoklady nebo naplněny v zákoně uvedené důvody, má to za následek nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale též závěr o tom, že zaměstnavatel tímto jednáním (popř. též tím, že po neplatném rozvázání pracovního poměru nepřiděloval zaměstnanci práci) porušil právní povinnost. Zaměstnanec má proto nárok, aby mu byla poskytnuta vedle náhrady mzdy rovněž náhrada škody, která mu vznikla porušením této právní povinnosti ze strany zaměstnavatele.³⁰⁶

Jiná situace nastane, jestliže v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že na svém zaměstnání trvá, nebo mu oznámí, že netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Podle zákoníku práce dochází ke skončení pracovního poměru fiktivní dohodou a strany se mohou dohodnout na jiném dni skončení. Pokud se nedohodnou na dni skončení, potom platí, že byla-li dána zaměstnanci neplatná výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby stanovené v této výpovědi. Když však měl pracovní poměr skončit zrušením (ať už okamžitým nebo ve zkušební době), skončí v den, kdy měl být pracovní poměr neplatně

³⁰⁵ Rozhodnutí NS ze dne 8. 3. 2002. 21 Cdo 700/2001.

³⁰⁶ Rozhodnutí NS ze dne 15. 7. 2010. 21 Cdo 1000/2009.

zrušen. V případě neplatného zrušení pracovního poměru má navíc zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.³⁰⁷

5.1.1 Moderační právo soudu ve věci snížení náhrady mzdy příslušející zaměstnanci v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru

Do konce roku 2006 mohl podle ustanovení § 61 odst. 1 tehdejšího platného znění zákoníku práce soud na žádost zaměstnavatele snížit jeho povinnost k náhradě mzdy, popřípadě vůbec zaměstnanci náhradu mzdy nepřiznat, přesahovala-li celková doba, za kterou měla být zaměstnanci náhrada mzdy poskytnuta, šest měsíců. Soud při svém rozhodování přihlížel 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. Tato možnost moderace byla však soudům v právní úpravě zákoníku práce účinného od 1. 1. 2007 odebrána s tím, že nebylo možné poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy jen za část rozhodného období (podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce). Důvodová zpráva k „novému“ zákoníku práce uvádí, že se vycházelo „z předpokladu, že byl-li právním úkonem porušen zákon, což bylo potvrzeno v rozhodnutí soudu, není důvod k tomu, aby náhrada mzdy, kterou má zaměstnavatel zaměstnanci zaplatit, byla ze zákona snižována“.³⁰⁸

Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012 však moderační právo soudu znovuzavedla v ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví, že přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit. V této souvislosti chci poukázat, že ve srovnání se zněním právní úpravy platné do 31. 12. 2006 soud nemůže náhradu mzdy svým rozhodnutím zcela odepřít. V souvislosti s touto změnou pak novela v přechodných ustanoveních jasně deklarovala, že dotčené právo soudu je možné uplatnit až na případy neplatného rozvázání pracovního poměru na základě právního úkonu, který byl učiněn nejdříve v den účinnosti novely. Naopak

³⁰⁷ Nebyla-li smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána výpovědní doba delší, činí výpovědní doba dva měsíce podle § 51 odst. 1 zákoníku práce.

³⁰⁸ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomir et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 418.

„nově přijatý“ zákoník práce od 1. 1. 2007 dal vzniknout otázce, jak je tomu v situaci, kdy k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele došlo sice ještě v roce 2006, tedy za účinnosti zrušené právní úpravy, ale zaměstnavatel hodlal využít moderačního práva soudu a požádal o jeho aplikaci až později, kdy už platila právní úprava nová, která moderační právo soudu už neobsahovala. Přejídná ustanovení v § 364 odst. 1 a 2 totiž stanoví, že podle zákona č. 262/2006 Sb. se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé před 1. lednem 2007, a podle do té doby platných právních předpisů se řídí právní úkony týkající se skončení pracovního poměru učiněné před 1. lednem 2007, i když jejich právní účinky nastanou až po tomto dni.

Pro posouzení, kterou právní úpravou se řídí právo zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, je rozhodující, zda uvedené pracovněprávní úkony, mající za následek vznik pracovněprávního závazku zaměstnavatele k poskytnutí náhrady mzdy zaměstnanci, byly učiněny v době do 31. 12. 2006, nebo až po 31. 12. 2006. Byl-li pracovní poměr neplatně rozvázán výpovědí zaměstnavatele, je rovněž významné, zda výpovědní doba uplynula (nastala jako právní skutečnost) v době do 31. 12. 2006, nebo až po 31. 12. 2006, neboť právo zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí vzniká teprve dnem následujícím po uplynutí výpovědní doby. Z toho plyne, že, dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď v době do 31. 12. 2006, měla-li výpovědní doba také uplynout v době do 31. 12. 2006 a oznámil-li v této době zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, řídí se právo zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru dosavadními předpisy (zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006), i kdyby měl zaměstnanec pobírat náhradu mzdy rovněž za dobu po 31. 12. 2006.³⁰⁹ Pro právní posouzení věci tedy není významné to, že zaměstnavatel požádal soud, aby zaměstnanci nepřiznal náhradu mzdy za dobu přesahující 6 měsíců, až v době po 31. 12. 2006; žádost zaměstnavatele o snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy představuje z procesního hlediska obranu proti žalobě, kterou se zaměstnanec domáhá zaplacení náhrady mzdy, a

³⁰⁹ Rozhodnutí NS ze dne 11. 7. 2012, 21 Cdo 560/2011.

zaměstnavatel ji může vznést jak v řízení před soudem 1. stupně, tak i v odvolacím řízení.³¹⁰

5.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Může nastat i situace, kdy mezi účastníky pracovněprávního vztahu panuje spor o jednostranné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem. Dal-li zaměstnanec neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci, pracovní poměr podle ustanovení § 70 zákoníku práce trvá i nadále. Pokud zaměstnanec nevyhoví výzvě zaměstnavatele, vzniká zaměstnavateli právo požadovat po zaměstnanci náhradu škody, která mu vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce. Pochopitelně současně musí podat žalobu u soudu podle § 72 zákoníku práce na určení, že rozvázání pracovního poměru zaměstnancem je neplatné. Stejně jako při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem i v tomto případě může jedině soud konstatovat s definitivní platností, zda došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru zaměstnancem.

Písemné oznámení zaměstnavatele o tom, že trvá, aby u něj zaměstnanec dále pracoval, musí být dle § 70 odst. 1 zákoníku práce oznámeno zaměstnanci „bez zbytečného odkladu“. Vzhledem k tomu, že toto ustanovení upravuje zatímní spornou situaci, která je zpravidla vyřešena až pravomocným rozhodnutím soudu, lze dovodit, že zaměstnavatel může své oznámení učinit až do momentu platného skončení pracovního poměru, které může nastat na základě jiné pracovněprávní skutečnosti, nejpozději však do pravomocného rozsudku soudu, kterým bylo řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhodnuto.³¹¹ Písemné oznámení musí být doručeno zaměstnanci dle § 334 až § 336 zákoníku práce do vlastních rukou. Toto oznámení však může být rovněž obsaženo v jiném písemném projevu vůle zaměstnavatele, např. v žalobě, kterou se zaměstnavatel domáhá určení, že pracovní poměr trvá i po dni, po kterém byl podle

³¹⁰ BUKOVJAN, Petr. Moderační právo soudu a změna právní úpravy. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 9, 52-54.

³¹¹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 429.

zaměstnanec „domněle“ skončen. Oznámil-li zaměstnavatel zaměstnanci písemně skutečnost, že trvá na tom, aby jeho pracovní poměr i nadále pokračoval, ještě před uplynutím výpovědní doby, nastávají účinky oznámení až ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby.

Zaměstnanec by měl nastoupit znovu do práce, jestliže mu zaměstnavatel oznámil, že trvá na dalším výkonu práce podle pracovní smlouvy. Pro zaměstnavatele platí, že by zaměstnanci po jeho nástupu měl přidělovat práci podle pracovní smlouvy nebo na níž se se zaměstnancem dohodl, a to na místě v pracovní smlouvě sjednaném. Zaměstnanci pak náleží od okamžiku opětovného nástupu do práce mzda za vykonanou práci podle pracovní smlouvy. Nenastoupí-li zaměstnanec do práce po oznámení zaměstnavatele, nepovažuje se to za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Zaměstnavatel mu nemůže dát výpověď dle § 52 písm. g) ani okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnanec je ale odpovědný za náhradu škody, pokud ji svým nenastoupením zpět do zaměstnání zaměstnavateli způsobil a jestliže jsou splněny předpoklady odpovědnosti za škodu podle § 250 zákoníku práce.

Jestliže zaměstnavatel i přes jím tvrzenou neplatnost rozvázání pracovního poměru netrvá na tom, aby zaměstnanec u něj dále pracoval, skončí pracovní poměr fiktivní dohodou mezi oběma účastníky pracovněprávního sporu. Stane se tak uplynutím výpovědní doby, byla-li dána neplatná výpověď, nebo v den, kdy byl pracovní poměr zrušen (ať již okamžitě nebo ve zkušební době). Zaměstnavatel a zaměstnanec se písemně mohou dohodnout na jiném datu skončení pracovního poměru. V takovém případě zaměstnavatel nemůže vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

5.3 Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru

Dohodu o rozvázání pracovního poměru může označit za neplatnou kterákoliv ze stran pracovního poměru. Podal-li žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou zaměstnavatel a doručil-li zaměstnanci písemné oznámení, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci, postupuje se obdobně jako v ustanovení § 70

zákoníku práce, tedy jako při neplatné výpovědi, kterou zaměstnavateli dal zaměstnanec. Zaměstnavatel však nesmí vůči zaměstnanci uplatňovat právo na náhradu škody pro neplatnost dohody. Zaměstnanec, který nenastoupí i přes výzvu zaměstnavatele zpět do práce, není povinen zaměstnavateli nahradit takto jemu vzniklou škodu, ani kdyby byly splněny předpoklady pro vznik nároku na náhradu škody stanovené v ustanovení § 250 zákoníku práce.

Namítá-li neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnanec, postupuje se dle § 71 zákoníku práce při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem (tedy podle § 69 zákoníku práce). Opět se očekává, že neplatnost bude zažalována určovací žalobou. Jestliže zaměstnanec písemným oznámením projevil zájem nadále setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků ode dne, kdy toto písemné oznámení zaměstnavateli doručil. Tento nárok skončí dnem, kdy zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci dle původní pracovní smlouvy nebo skončí-li pracovní poměr platně jiným způsobem, nejpozději však dnem pravomocného skončení sporu u soudu.

V případě, že byla soudem pravomocně konstatována neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru a ani jedna ze stran neoznámila, že trvá na tom, aby pracovněprávní vztah pokračoval, nastává fikce skončení pracovního poměru dohodou. Pracovní poměr tak skončí dnem, v němž by uplynula výpovědní doba, kdyby místo dohody došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí.³¹²

5.4 Žaloba na neplatné rozvázání pracovního poměru

Zaměstnanec nebo zaměstnavatel má právo podle ustanovení § 72 zákoníku práce uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou. Prekluzivní lhůta k podání žaloby je dvouměsíční a počíná okamžikem, kdy měl pracovní poměr skončit některým ze

³¹² BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 434.

způsobů rozvázání. Žaloba na určení neplatnosti je nezbytná pro stanovení neplatnosti pracovněprávního jednání, které mělo za následek rozvázání pracovního poměru. Chceli zaměstnanec nebo zaměstnavatel zabránit, aby nastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců podat u soudu žalobu na určení, že právní úkon o rozvázání pracovního poměru je neplatný.³¹³

Nebyla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, soud musí v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků skončil platně; důvodem neplatnosti postižená výpověď z pracovního poměru tím má (ve svých důsledcích) stejné právní účinky jako platné pracovněprávní jednání.³¹⁴ Ustanovení § 72 zákoníku práce předepisuje postup a lhůtu pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru jen tehdy, jestliže k němu došlo některým ze způsobů rozvázání pracovního poměru (ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce). Dle judikatury Nejvyššího soudu může být neplatnost rozvázání pracovního poměru jiným způsobem (než způsoby uvedenými v ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce) za splnění předpokladu naléhavého právního zájmu (ve smyslu ustanovení § 80 občanského soudního řádu) určena rozhodnutím soudu a může být v jiném soudním řízení posuzována jako předběžná otázka.³¹⁵ Jestliže pracovní poměr rozváže se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho zaměstnavatelem, může se zaměstnanec žalobou, prokáže-li naléhavý právní zájem dle § 80 občanského soudního řádu, domáhat, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné. V tomto případě však nepůjde o žalobu podle ustanovení § 72 zákoníku práce, otázkou platnosti rozvazovacího právního jednání se soud může zabývat též jako otázkou předběžnou.³¹⁶

Lhůta dvou měsíců k podání žaloby dle ustanovení § 72 zákoníku práce je ve smyslu ustanovení § 330 zákoníku práce prekluzivní, její marné uplynutí tedy působí zánik práva. Po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou.³¹⁷ Je rovněž lhůtou

³¹³ Rozhodnutí NS ze dne 19. 3. 1997. 2 Cdon 475/96.

³¹⁴ BUKOVJAN, Petr. Právo na odstupné ve vazbě na výpovědní důvod. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 5, 49-51.

³¹⁵ Rozhodnutí NS ze dne 20. 5. 2003. 21 Cdo 131/2003.

³¹⁶ Rozhodnutí NS ze dne 14. 7. 2010. 21 Cdo 1951/2009.

³¹⁷ Rozhodnutí NS ze dne 19. 3. 1997. 2 Cdon 475/96.

hmotněprávní, tedy k její zachování nestačí, že žaloba byla soudu ve lhůtě odeslána, musí být v dané lhůtě i prokazatelně doručena. Neuplatní-li účastník, který uplatňuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, svůj nárok žalobou u soudu včas, nárok zaniká a rozvázání pracovního poměru je účinné.³¹⁸ Pokud tedy žaloba nebyla soudu doručena ve lhůtě, soud ji zamítne bez dalšího, tedy aniž by žalovaný zánik práva namítal. Běh lhůty počíná ode dne, kterým měl pracovní poměr, jehož platnost byla napadena, skončit rozvázáním. Začátek běhu lhůty k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou je shodným se dnem, který byl sjednán dohodou jako den skončení pracovního poměru.³¹⁹ Formulaci ze zákoníku práce „ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním“ je třeba rozumět jako ode dne, kdy uplyne zákonná výpovědní doba ve smyslu ustanovení § 51 zákoníku práce, nikoliv ode dne, kdy uplyne výpovědní doba nesprávně uvedená ve výpovědi, popř. ode dne uvedeného v neplatné výpovědi nesprávně jako den skončení pracovního poměru.³²⁰ Lhůta 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.³²¹

Stranami soudního sporu jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. V řízení o určení neplatnosti odvolání z funkce zaměstnance, který do ní byl jmenován podle zvláštních předpisů (tzv. vnější jmenování), je vedle zaměstnavatele pasivně věcně legitimován i ten, kdo zaměstnance z funkce odvolal.³²²

V žalobě musí žalobce přesně označit konkrétní pracovněprávní jednání, na jehož základě pracovní poměr skončil a u kterého by měl soud vyslovit neplatnost. Věcně příslušným soudem k projednání žaloby je okresní (nebo jemu naroveň postavený) soud. Pokud je žalobcem zaměstnavatel, je podle ustanovení § 85 odst. 1 občanského soudního řádu místně příslušný soud, v jehož obvodu má zaměstnanec bydliště, zdržuje se v něm nebo má v jeho obvodu stálé pracoviště [§ 87 odst. 1 písm. a) občanského

³¹⁸ S III, s. 68-69.

³¹⁹ Rozhodnutí NS ze dne 16. 7. 2003. 21 Cdo 258/2003.

³²⁰ S III, s. 153.

³²¹ Rozhodnutí NS ze dne 14. 5. 2002. 21 Cdo 1436/2001.

³²² Rozhodnutí NS ze dne 15. 4. 2008. 21 Cdo 854/2007.

soudního řádu]. Je-li žalovanou stranou zaměstnavatel, je místně příslušným soud, v jehož obvodu má žalovaný zaměstnavatel – fyzická osoba – bydliště nebo se v jeho obvodu zdržuje (§ 85 odst. 1 občanského soudního řádu), v jehož obvodu má žalovaný zaměstnavatel – právnická osoba – sídlo (§ 83 odst. 3 občanského soudního řádu). Místně příslušný je pak rovněž soud, v jehož obvodu je umístěna organizační složka podniku žalované fyzické nebo právnické osoby, týká-li se spor této složky [§ 87 odst. 1 písm. c) občanského soudního řádu]. Jestliže je žalovaným zaměstnavatelem stát, je místně příslušný k podání této žaloby soud, v jehož obvodu má sídlo organizační složka státu, která zaměstnance zaměstnávala (§ 85 odst. 5 občanského soudního řádu).

Soud žalobě doručené ve lhůtě vyhoví, jestliže v řízení bude zjištěno a prokázáno, že napadené pracovněprávní jednání bylo druhé straně řádně doručeno a toto jednání je postiženo vadou, která způsobuje jeho neplatnost. Může jít o neplatnost absolutní nebo neplatnost relativní, kterou žalující strana řádně namítala. V případě, že soud žalobu zamítne, odmítne anebo že řízení o ní zastaví, má to z hlediska určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru stejné právní následky, jako kdyby žaloba nebyla vůbec podána. Napadené rozvázání pracovního poměru je proto platným pracovněprávním jednáním a pracovní poměr na jeho základě skončil stejně, jako kdyby nikdy nedošlo ke sporu o jeho platnost.³²³ V této souvislosti Ústavní soud ve svém nálezu judikoval, že předmětem soudního řízení o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem je určit platnost uvedeného právního úkonu, přičemž rozhodnutí o této otázce staví na jisto, zda pracovní poměr nadále trvá a zda zaměstnanci vznikl nárok na náhradu mzdy.³²⁴

Abych konkrétně ilustrovala rozhodování soudů v těchto pracovněprávních sporech, uvedu několik rozhodnutí Nejvyššího soudu, které se týkají přímo řízení o žalobě podle ustanovení § 72 zákoníku práce. Dle judikatury Nejvyššího soudu nemá na rozhodování o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru vliv odvolání výpovědi, a to ani v případě, kdy druhá strana pracovněprávního vztahu s odvoláním výpovědi souhlasila. Soud bude

³²³ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 40.

³²⁴ Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 29. 1. 2004. III. ÚS 133/03.

zkoumat neplatnost výpovědi i přesto.³²⁵ Neuvedení výpovědní doby ve výpovědi nebo její nesprávné uvedení nemá za následek neplatnost výpovědi samotné, pracovní poměr dle rozhodnutí Nejvyššího soudu skončí uplynutím zákonné výpovědní doby.³²⁶ Zaměstnavatel, který přistoupil k výpovědi z pracovního poměru z důvodu, že pro zaměstnance, který byl odvolán nebo který se funkce vzdal, nemá práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance, popřípadě jinou vhodnou práci, prokáže v občanském soudním řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru použitý výpovědní důvod, jen bude-li tvrdit (a pomocí důkazů prokazovat), že pracovní místa, jež by byla pro zaměstnance vhodná (zejména s ohledem na jeho kvalifikaci), jsou obsazena, popř. že neobsazená pracovní místa nejsou pro tohoto zaměstnance vhodná.³²⁷ V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 odst. d) a e) nejsou lékařské posudky nebo rozhodnutí příslušných správních úřadů ve světle aktuální judikatury Ústavního soudu³²⁸ závazné ani pro zaměstnance, ani pro zaměstnavatele, ani pro státní orgány a staly se pouhými „dobrozdáními o zdravotním stavu zaměstnance. V případě podání žaloby zaměstnance na neplatnost výpovědi se patrně pokaždé bude přezkoumávat zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození ke dni podání výpovědi z pracovního poměru.³²⁹ Soud bude nucen prostřednictvím znaleckých posudků dokazovat, zda zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, případně pro obecnou nemoc.³³⁰

³²⁵ Rozhodnutí NS ze dne 11. 11. 1998. 21 Cdo 1082/98.

³²⁶ Rozhodnutí NS ze dne 15. 10. 2001. 21 Cdo 2209/2000.

³²⁷ Rozhodnutí NS ze dne 26. 10. 2010. 21 Cdo 2355/2009.

³²⁸ Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008. Pl. ÚS 11/08.

³²⁹ Pouze v případě, že nevzniknou žádné pochybnosti o správnosti lékařského posudku a nikdo nebude zpochybňovat jeho správnost, bude z něj soud vycházet.

³³⁰ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Povaha lékařského posudku jako podkladu pro skončení pracovního poměru. Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 111.

Závěr

Cílem této rigorózní práce bylo podat souhrnný a ucelený náhled na problematiku skončení pracovního poměru, jak je upravena v právním řádu České republiky a jak je posuzována v obšírné judikatuře soudů. Mou ambicí byl také pokus o zhodnocení, zda je současná legislativa dostatečně protektivní vzhledem k zaměstnancům a současně v přibližné rovnováze se zájmy zaměstnavatelů i se snahou podpory rozvoje pracovního trhu. Obsáhlost jednotlivých kapitol této práce v zásadě koresponduje s významem a praxí toho či onoho institutu směřujícího ke skončení pracovního poměru, některým z nich se práce věnuje zevrubněji, jiným přikládá menší pozornost. Dle mého názoru zákoník práce detailně a s velkou mírou kogentnosti jednotlivých ustanovení stanoví subjektům pracovněprávních vztahů možnosti ukončit pracovní vztah.

Je zřejmé, že v případě problematiky skončení pracovního poměru si právní úprava i judikatura klade za cíl dosáhnout optimální relace mezi sociální jistotou zaměstnanců a pružností podmínek pracovního trhu. Tento úkol rozhodně není snadný zejména z důvodu protikladných požadavků obou stran pracovněprávního vztahu – zaměstnavatelů a zaměstnanců. Při srovnání postavení subjektů pracovního poměru je nepochybné, že ekonomicky slabším, který ponese obvykle důsledky skončení pracovního poměru citelněji, je zaměstnanec. Zákoník práce stanoví několik velmi přísných hmotněprávních podmínek, které musí být naplněny, aby došlo k platnému skončení pracovního poměru zvláště tehdy, jedná-li se o skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním. K obecným hmotněprávním předpokladům, které musí subjekt vypovídající pracovní poměr splnit, se dále připojí řada zvláštních hmotněprávních podmínek, je-li adresát výpovědi zaměstnanec. Ten může dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, naopak zaměstnavateli jsou explicitně stanoveny možné důvody ukončení pracovního poměru příslušnými ustanoveními zákoníku práce. V institutu výpovědi lze tak nejlépe ilustrovat charakteristickou vlastnost pracovního práva, tj. zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance jako ekonomicky slabšího subjektu pracovněprávních vztahů. Na druhou stranu však platí zákaz nucené práce, tedy po zaměstnanci nikdo nemůže chtít, aby setrval v pracovním poměru proti své vůli.

Pracovní právo je v současné době konfrontováno s hlasy zaměstnavatelů, kteří poukazují na potřebu rozšíření smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích, alespoň částečné omezení kogentních ustanovení v zákoníku práce a nutnost větší celkové liberalizace pracovního práva. Jejich zástupci argumentují mimo jiné celospolečenským zájmem, tedy i zájmem zaměstnanců, mít flexibilní pracovní trh, který je schopen reagovat na aktuální poptávku pracovních míst. Objevuje se i snaha prosadit institut podání výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu, což by v aktuální praxi mohlo omezit nadužívání výpovědi ze strany zaměstnavatele tzv. pro nadbytečnost. Zaměstnavatelé se tak prostřednictvím předstíraných organizačních změn „loučí“ s pro ně „problémovými“ zaměstnanci, kterým však nelze dát výpověď z žádného ze zákonných důvodů. Mnohdy se jedná o akty zrušení pracovních míst natolik nešťastné a se zjevným obcházením pracovněprávních předpisů, že tyto případy končí pracovněprávními spory s příznivými výsledky pro propuštěné zaměstnance. Lze souhlasit, že by zavedením možnosti dát zaměstnanci výpověď bez udání důvodů došlo k liberalizaci pracovního práva, ovšem taková změna by z důvodu zajištění sociální ochrany zaměstnanců měla být vyváжена poskytováním jiné, vyšší částky odstupného. Dle mého názoru by minimální výše odstupného mohla a měla větší měrou než dosud zohledňovat počet odpracovaných let zaměstnance u zaměstnavatele. Je ovšem otázkou, zda by taková právní úprava nebyla pro značnou řadu zaměstnavatelů ekonomicky nepřijatelná. Z pochopitelných důvodů by totiž ubylo v současnosti nejrozšířenější formy ukončování pracovního poměru, a to dohodou obou stran pracovněprávního vztahu. Podávat výpovědi bez udání důvodů s vysokým odstupným by si však mohli dovolit jen ekonomicky silní zaměstnavatelé a existuje s jistou mírou pravděpodobnosti nebezpečí, že by mohlo dojít k paralyzování flexibility pracovního trhu a tento institut by se obrátil proti zaměstnavatelům a jejich zájmům.

Jak z výše uvedeného vyplývá, právní úprava institutu skončení pracovního poměru má nelehkou úlohu balancovat mezi sociální stabilitou zaměstnanců a požadavky zaměstnavatelů na flexibilitu a rozvoj pracovního trhu. Po posouzení všech uvedených aspektů dané problematiky si dovoluji vyjádřit názor, že současně platná legislativa dostatečně odráží a akceptuje v daných ekonomických a společenských podmínkách

požadavky zaměstnavatelů na pružnost pracovního trhu. Zaměstnanci jsou vždy v pracovněprávním vztahu subjektem zranitelnějším. Právě proto legislativa reflektuje a řeší jejich nezbytnou míru ochrany, vytváří podmínky pro určitou stabilitu pracovního poměru a svými nástroji zajišťuje předpoklady pro jistou ochranu zaměstnanců i po skončení jejich pracovního poměru.

V rigorózní práci jsem také chtěla popsat a posoudit komplexně všechny způsoby skončení pracovního poměru. Pevně věřím, že se mi podařilo dané cíle naplnit.

Resumé

The topic of the thesis is a problem of the termination of the employment contract as per Czech laws. The thesis coherently explains all the methods of the termination of the employment contract as per the present applicable legislation together with the related institutes.

The forms of termination of the employment process are described from the point of view of applicable statutory provisions and they are subsequently analysed via the related judicature for respective specific cases. Respective legislation is also assessed with respect to a required and suitable balance between the employees' and employers' interests.

In employment relations the interests of both the entities of such relations should be protected. However, they may be contradictory. As a result, the thesis examines whether the benefit of employees, being a weaker party of such a legal relation, is protected enough, as well as a legitimate requirement of the employers, in particular, for securing flexibility of the employment relation.

The introductory chapters deal with the anchoring of the labour law within the Czech legislation and development of the legislation process since 1965 with the changing character of the labour law as per the conditions of the social system. After 1989, the Labour Code was extensively amended, in the following years the Labour Code was modified with respect to the requirements for the implementation of the European Community regulations. Subsequently, a principal change occurred with the adoption of the new Labour Code, i.e. Act No. 262/2006 Coll., effective as of 1. 1. 2007. Other major amendments of the Labour Code were adopted in relation to the new Civil Code, effective as of 1. 1. 2014.

Subsequent chapters deal with the explanation of prerequisites and conditions of the occurrence of the employment, conclusion of the employment contract, principles and forms of the termination of the employment contract, methods of the termination of the employment contract in a complete listing, obligatory particulars, kinds of deliveries and obligatory limits in connection with the application of the notice, conditions of the prohibition of the termination, exceptions from the prohibition of the notice and methods of immediate cancellation of the employment. The thesis also deals with the

types of the termination of the employment contract as per the employment event, i.e. the termination of the lapse of term, decision of a relevant body or death.

Separate chapters pay attention to the follow-up questions which relate to the termination of the employment contract such as the protection at the termination of the employment, acts at collective dismissal, delivery of documents and claims in connection with the termination of the employment.

Invalid termination of the employment contract both on the part of the employer as well as on the part of the employee is also described in relation to determining wage and other compensations. At this point the thesis describes the relations and acts of the entities when filing a lawsuit regarding invalidity of the termination of the employment contract, during the term of the dispute and after the legitimate decision of the court.

Extensiveness of individual chapters of this thesis in principle corresponds with significance and practice of this or that institute aiming at the termination of the employment contract. The judicial acts relating to such problems and solving contentious questions of the specific practice are quoted here.

This thesis also assesses the aforesaid aspects of the maintenance of employees' social stability together with flexible labour market development. In conclusion, the question of larger liberalisation of the labour law and its pitfalls, if any, is analysed. Finally, the thesis expresses the opinion that the present applicable legislation reflects and solves a necessary rate of employees' protection, creates the conditions for a certain stability of the employment and by its tools it creates prerequisites for a certain employees' protection even after the termination of the employment contract.

Seznam literatury a použitých pramenů

a) Monografie

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Marie; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva. *Zákoník práce: prováděcí předpisy a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014.* Olomouc: ANAG, 2014
- BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009.
- BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce: komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012.
- BĚLINA, Miroslav; BOGNÁROVÁ, Věra; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Pracovní právo.* 5. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012
- BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír; HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo.* 4. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010
- ELIÁŠ, Karel, Petr HŮRKA, Petr BEZOUŠKA, Jakub MORÁVEK, Zdeněk SCHMIED a Ladislav TRYČL. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku.* 3. aktualiz. a rozš. vydání. Olomouc: ANAG, 2014.
- GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana et al. *Pracovní právo.* 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí.* 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007.
- GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.

- HOCHMAN, Josef. *Judikatura v pracovním právu*. Praha: LINDE, 1999.
- HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009.
- HŮRKA, Petr; ŠTANGOVÁ, Věra; VYSOKAJOVÁ Margerita. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011
- HŮRKA, Petr; KOLDINSKÁ, Kristina; PICHRT, Jan et al. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3. aktualiz. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012.
- HŮRKA, Petr; MORÁVEK, Jakub; SCHMIED, Zdeněk et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014
- ELIÁŠ, Karel; HŮRKA, Petr; BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualiz. a rozš. vydání. Olomouc: ANAG, 2014.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualiz. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2000.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2013.

- NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce ... – v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1. 1.2013*. Praha: GRADA Publishing, 2013.
- *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. aktualiz. a rozš. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. Povaha lékařského posudku jako podkladu pro skončení pracovního poměru. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 102-112.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012.

b) Periodika

- BIČÁKOVÁ, Olga. Povinnosti zaměstnavatele při hromadném propouštění zaměstnanců. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 9, 47-49.
- BUKOVJAN, Petr. Moderační právo soudu a změna právní úpravy. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 9, 52-54.
- BUKOVJAN, Petr. Nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 5, 43 -45.
- BUKOVJAN, Petr. Neuspokojivé pracovní výsledky a porušení „pracovní kázně“. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 8, 39-42.

- BUKOVJAN, Petr. Nevydání potvrzení o zaměstnání a náhrada škody. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 7, 41 -43.
- BUKOVJAN, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru pro slovní napadení zaměstnance. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 9, 46-48.
- BUKOVJAN, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru v době dovolené. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 9, 54-55.
- BUKOVJAN, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 3, 45-47.
- BUKOVJAN, Petr. Právo na odstupné ve vazbě na výpovědní důvod. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, roč. 60, č. 5, 49-51.
- BUKOVJAN, Petr. Úprava obsahu pracovního posudku. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 9, 44-46.
- BUKOVJAN, Petr. Výpověď pro nesplňování předpokladu pro výkon sjednané práce. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 12, 54-55.
- BUKOVJAN, Petr. Výpověď pro soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 12, 14-17.
- BUKOVJAN, Petr. Znemožnění doručení písemnosti adresované zaměstnanci. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, roč. 60, č. 3, 48 -50.
- JANEČKOVÁ, Eva. Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 3, 13 -15.
- KALAŠOVÁ, Lucie. Mantinely dohody o rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*: Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, roč. 61, č. 6, 18 -20.

c) Právní předpisy a prameny mezinárodního práva a práva EU

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Smlouva o založení Evropského společenství ze dne 25. 3. 1957
- Amsterodamská smlouva
- Smlouva z Nice
- Smlouva o Evropské unii ze dne 7. 2. 1992

- Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 3. 12. 2007
- Listina základních práv Evropské unie
- Evropská sociální charta
- Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků
- Směrnice Rady č. 75/129/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění ze dne 17. 2. 1975, novelizovaná směrnicí Rady č. 92/56/EHS ze dne 24. 6. 1992
- Směrnice Rady č. 98/59/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkající se hromadného propouštění ze dne 20. 7. 1998
- Směrnice Rady č. 77/187/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo části podniků nebo podnikání ze dne 14. 2. 1997, novelizovaná směrnicí č. 98/50/ES ze dne 29. 6. 1998, v současné době ve směrnici Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001
- Směrnice Rady č. 80/987/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkající se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele ze dne 20. 10. 1988, novelizovaná směrnicí č. 2002/74/ES ze dne 23. 9. 2002.
- Směrnice Rady č. 76/207/EHS, k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám ze dne 9. 2. 1976, novelizovaná směrnicí č. 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002
- Směrnice Rady č. 92/85/EHS, o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovník, kojících pracovník a pracovník krátce po porodu ze dne ...
- Směrnice Rady č. 91/533/EHS, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru ze dne 14. 10. 1991
- Směrnice Rady č. 97/81/ES, která se týká Rámcové dohody o práci na částečný úvazek uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC, novelizovaná směrnicí Rady č. 98/23/ES ze dne 7. 4. 1998 o rozšíření směrnice č. 97/81/ES na Velkou Británii a Severní Irsko ze dne 15. 12. 1997

- Směrnice Rady č. 1999/70/ES, týkající se Rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC ze dne 28. 6. 1999
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené práci
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 105 o odstranění nucené
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135 ze dne 23. 6. 1971, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele ze dne 22. 6. 1982
- Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 119 vztahující se k ukončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele ze dne 5. 6. 1963
- Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 166 vztahující se k ukončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele ze dne 2. 6. 1982

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva
- Důvodová zpráva k zákonu č. 87/2012 Sb., občanského zákoníku

d) Judikatura

Rozhodnutí Evropského soudního dvora

- Rozsudek SD EU ze dne 5. 5. 1994. C-421/92, Gabrielle Habermann-Beltermann proti Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V
- Rozsudek SD EU ze dne 14. 7. 1994. C-32/93, C. L. Webb proti EMO Air Cargo Ltd.

Rozhodnutí Ústavního soudu

- Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 8. 4. 1999. III. ÚS 547/98
- Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 29. 1. 2004. III. ÚS 133/03
- Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008. Pl. ÚS 11/08

Rozhodnutí Nejvyššího soudu

- Rozhodnutí NS ze dne 26. 8. 1967. 6 Cz 173/67
- Rozhodnutí NS ze dne 17. 11. 1967. 6 Cz 136/67
- Rozhodnutí NS ze dne 30. 11. 1967. 6 Cz 193/67
- Rozhodnutí NS ze dne 22. 12. 1967. 6 Cz 173/67
- Rozhodnutí NS ze dne 28. 1. 1969. 6 Cz 96/68
- Rozhodnutí NS ze dne 19. 3. 1971. 3 Cz 4/71

- Rozhodnutí NS ze dne 22. 12. 1972. 5 Cz 37/72
- Rozhodnutí NS ze dne 27. 2. 1973. 3 Cz 25/72
- Rozhodnutí NS ze dne 6. 4. 1973. 5 Cz 9/73
- Rozhodnutí NS ze dne 30. 11. 1977. 5 Cz 59/77
- Rozhodnutí NS ze dne 24. 3. 1978. Cpjf 44/77
- Rozhodnutí NS ze dne 25. 8. 1978. 5 Cz 38/78
- Rozhodnutí NS ze dne 30. 3. 1979. 5 Cz 12/79
- Rozhodnutí NS ze dne 20. 12. 1979. 4 Cz 20/79
- Rozhodnutí NS ze dne 21. 11. 1980. 6 Cz 26/80
- Rozhodnutí NS ze dne 30. 10. 1984. 7 Cz 28/84
- Rozhodnutí NS ze dne 28. 4. 1992. 6 Cdo 1/92
- Rozhodnutí NS ze dne 14. 10. 1996. 3 Cdon 946/96
- Rozhodnutí NS ze dne 21. 11. 1996. 2 Cdon 198/96
- Rozhodnutí NS ze dne 19. 3. 1997. 2 Cdon 475/96
- Rozhodnutí NS ze dne 6. 5. 1997. 2 Cdon 1053/96
- Rozhodnutí NS ze dne 3. 6. 1997. 2 Cdon 727/96
- Rozhodnutí NS ze dne 24. 2. 1998. 2 Cdon 1535/97
- Rozhodnutí NS ze dne 16. 4. 1998. 2 Cdon 1652/97
- Rozhodnutí NS ze dne 29. 6. 1998. 2 Cdon 1797/97
- Rozhodnutí NS ze dne 11. 11. 1998. 21 Cdo 1082/98
- Rozhodnutí NS ze dne 24. 3. 1999. 21 Cdo 2088/98
- Rozhodnutí NS ze dne 24. 6. 1999. 21 Cdo 819/99
- Rozhodnutí NS ze dne 19. 1. 2000. 21 Cdo 1228/99
- Rozhodnutí NS ze dne 6. 2. 2001. 21 Cdo 379/2000
- Rozhodnutí NS ze dne 14. 2. 2001. 21 Cdo 735/2000
- Rozhodnutí NS ze dne 26. 3. 2001. 21 Cdo 730/2000
- Rozhodnutí NS ze dne 26. 6. 2001. 21 Cdo 2647/2000
- Rozhodnutí NS ze dne 27. 6. 2001. 21 Cdo 2369/2000
- Rozhodnutí NS ze dne 20. 8. 2001. 21 Cdo 1954/2000
- Rozhodnutí NS ze dne 30. 8. 2001. 21 Cdo 1655/2000
- Rozhodnutí NS ze dne 11. 10. 2001. 21 Cdo 2426/2000

- Rozhodnutí NS ze dne 11. 10. 2001. 21 Cdo 2905/2000
- Rozhodnutí NS ze dne 15. 10. 2001. 21 Cdo 2209/2000
- Rozhodnutí NS ze dne 25. 10. 2001. 21 Cdo 1547/2000
- Rozhodnutí NS ze dne 8. 3. 2002. 21 Cdo 700/2001
- Rozhodnutí NS ze dne 14. 3. 2002. 21 Cdo 515/2001
- Rozhodnutí NS ze dne 26. 4. 2002. 21 Cdo 1151/2001
- Rozhodnutí NS ze dne 14. 5. 2002. 21 Cdo 1436/2001
- Rozhodnutí NS ze dne 17. 5. 2002. 21 Cdo 1667/2001
- Rozhodnutí NS ze dne 25. 6. 2002. 21 Cdo 1615/2001
- Rozhodnutí NS ze dne 10. 12. 2002. 21 Cdo 945/2002
- Rozhodnutí NS ze dne 21. 10. 2002. 21 Cdo 2080/2001
- Rozhodnutí NS ze dne 5. 2. 2003. 21 Cdo 870/2002
- Rozhodnutí NS ze dne 20. 3. 2003. 21 Cdo 1491/2002
- Rozhodnutí NS ze dne 9. 4. 2003. 21 Cdo 1599/2002
- Rozhodnutí NS ze dne 22. 4. 2003. 21 Cdo 1893/2002
- Rozhodnutí NS ze dne 20. 5. 2003. 21 Cdo 131/2003
- Rozhodnutí NS ze dne 24. 6. 2003. 21 Cdo 304/2003
- Rozhodnutí NS ze dne 24. 6. 2003. 21 Cdo 387/2003
- Rozhodnutí NS ze dne 16. 7. 2003. 21 Cdo 258/2003
- Rozhodnutí NS ze dne 18. 7. 2003. 21 Cdo 2032/2002
- Rozhodnutí NS ze dne 5. 11. 2003. 21 Cdo 1153/2003
- Rozhodnutí NS ze dne 14. 11. 2003. 21 Cdo 742/2003
- Rozhodnutí NS ze dne 5. 2. 2004. 21 Cdo 1440/2003
- Rozhodnutí NS ze dne 18. 3. 2004. 21 Cdo 1950/2003
- Rozhodnutí NS ze dne 10. 5. 2004. 21 Cdo 2172/2003
- Stanovisko NS ze dne 9. 6. 2004. Cpjn 4/2004
- Rozhodnutí NS ze dne 24. 6. 2004. 21 Cdo 347/2004
- Rozhodnutí NS ze dne 21. 9. 2004. 21 Cdo 966/2004
- Rozhodnutí NS ze dne 24. 9. 2004. 21 Cdo 981/2004
- Rozhodnutí NS ze dne 17. 5. 2005. 21 Cdo 2152/2004
- Rozhodnutí NS ze dne 13. 9. 2005. 21 Cdo 2525/2004

- Rozhodnutí NS ze dne 15. 12. 2005. 21 Cdo 59/2005
- Rozhodnutí NS ze dne 15. 12. 2005. 21 Cdo 568/2005
- Rozhodnutí NS ze dne 11. 5. 2006. 21 Cdo 1731/2005
- Rozhodnutí NS ze dne 11. 5. 2006. 21 Cdo 3016/2005
- Rozhodnutí NS ze dne 20. 9. 2006. 21 Cdo 3133/2005
- Rozhodnutí NS ze dne 16. 11. 2006. 21 Cdo 758/2006
- Rozhodnutí NS ze dne 15. 3. 2007. 21 Cdo 633/2006
- Rozhodnutí NS ze dne 15. 4. 2008. 21 Cdo 854/2007
- Rozhodnutí NS ze dne 10. 10. 2008. 21 Cdo 4411/2007
- Rozhodnutí NS ze dne 29. 10. 2008. 21 Cdo 4618/2007
- Rozhodnutí NS ze dne 16. 4. 2009. 21 Cdo 1539/2008
- Rozhodnutí NS ze dne 21. 4. 2009. 21 Cdo 2195/2008
- Rozhodnutí NS ze dne 22. 9. 2009. 21 Cdo 4066/2008
- Rozhodnutí NS ze dne 4. 11. 2009. 21 Cdo 938/2009
- Rozhodnutí NS ze dne 14. 1. 2010. 21 Cdo 3945/2008
- Rozhodnutí NS ze dne 23. 2. 2010. 21 Cdo 191/2009
- Rozhodnutí NS ze dne 15. 4. 2010. 21 Cdo 1288/2009
- Rozhodnutí NS ze dne 14. 7. 2010. 21 Cdo 1951/2009
- Rozhodnutí NS ze dne 15. 7. 2010. 21 Cdo 1000/2009
- Rozhodnutí NS ze dne 29. 7. 2010. 21 Cdo 1474/2009
- Rozhodnutí NS ze dne 7. 9. 2010. 21 Cdo 2894/2009
- Rozhodnutí NS ze dne 26. 10. 2010. 21 Cdo 2355/2009
- Rozhodnutí NS ze dne 11. 11. 2010. 21 Cdo 4830/2009
- Rozhodnutí NS ze dne 5. 1. 2011. 21 Cdo 4891/2009
- Rozhodnutí NS ze dne 7. 4. 2011. 21 Cdo 936/2010
- Rozhodnutí NS ze dne 10. 5. 2011. 21 Cdo 1395/2010
- Rozhodnutí NS ze dne 4. 10. 2011. 21 Cdo 2785/2010
- Rozhodnutí NS ze dne 22. 11. 2011. 21 Cdo 4447/2010
- Rozhodnutí NS ze dne 24. 11. 2011. 21 Cdo 3278/2010
- Rozhodnutí NS ze dne 7. 12. 2011. 21 Cdo 4030/2010
- Rozhodnutí NS ze dne 20. 12. 2011. 21 Cdo 4042/2010

- Rozhodnutí NS ze dne 10. 1. 2012. 21 Cdo 3676/2010
- Rozhodnutí NS ze dne 12. 1. 2012. 21 Cdo 3762/2010
- Rozhodnutí NS ze dne 2. 2. 2012. 21 Cdo 4185/2010
- Rozhodnutí NS ze dne 28. 2. 2012. 21 Cdo 4574/2010
- Rozhodnutí NS ze dne 29. 2. 2012. 21 Cdo 4468/2010
- Rozhodnutí NS ze dne 6. 3. 2012. 21 Cdo 4837/2010
- Rozhodnutí NS ze dne 12. 6. 2012. 21 Cdo 1479/2011
- Rozhodnutí NS ze dne 12. 6. 2012. 21 Cdo 1506/2011
- Rozhodnutí NS ze dne 11. 7. 2012, 21 Cdo 560/2011
- Rozhodnutí NS ze dne 20. 8. 2012. 21 Cdo 2854/2011
- Rozhodnutí NS ze dne 27. 2. 2013. 21 Cdo 863/2012
- Rozhodnutí NS ze dne 6. 3. 2013. 21 Cdo 2039/2012
- Rozhodnutí NS ze dne 26. 3.2013. 21 Cdo 907/2012
- Rozhodnutí NS ze dne 9. 5. 2013. 21 Cdo 547/2012
- Rozhodnutí NS ze dne 18. 7. 2013. 21 Cdo 1362/2012
- Rozhodnutí NS ze dne 4. 9. 2013. 21 Cdo 3693/3012

Rozhodnutí vrchních soudů

- Rozhodnutí VS v Praze ze dne 27. 1. 1994. 6 Cdo 8/93
- Rozhodnutí VS v Praze ze dne 6. 3. 1995. 6 Cdo 136/94
- Rozhodnutí VS v Praze ze dne 28. 6. 1995. 6 Cdo 69/94
- Rozhodnutí VS v Praze ze dne 28. 7. 1995. 6 Cdo 11/94
- Rozhodnutí VS v Praze ze dne 18. 12. 1995. 6 Cdo 85/95

Rozhodnutí krajských soudů

- Rozhodnutí KS v Ostravě ze dne 14. 12. 1961. 12 Cdo 478/61
- Rozhodnutí KS v Plzni ze dne 10. 7. 1962. 5 Co 189/62
- Rozhodnutí KS v Praze ze dne 20. 10. 1966. 6 Co 417/1966
- Rozhodnutí KS v Brně ze dne 26. 10. 1966. 8 Co 785/66

- Rozhodnutí KS v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966. 8 Co 730/66
- Rozhodnutí KS v Plzni ze dne 10. 10. 1972. 7 Co 344/1972
- Rozhodnutí KS v Košicích ze dne 14. 8. 1990. 22 Co 24/90
- Rozhodnutí KS v Ústí nad Labem ze dne 23. 5. 1991. 11 Co 225/91
- Rozhodnutí KS v Ostravě ze dne 12. 4. 1995. 16 Co 44/95
- Rozhodnutí KS v Ostravě ze dne 19. 1. 1996. 16 Co 398/95
- Rozhodnutí KS v Ostravě ze dne 19. 11. 1996. 16 Co 402/1996
- Rozhodnutí KS v Ostravě ze dne 11. 10. 1999. 16 Co 331/99

Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek

- S III, s. 45.
- S III, s. 70
- S III, s. 122
- S III, s. 126
- S IV, s. 187-188.
- S IV, s. 190-191.

e) **Internetové zdroje**

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

<http://www.euroskop.cz>

<http://www.psp.cz>

<http://www.mpsv.cz>

Klíčová slova:

pracovní poměr; skončení; Zákoník práce.

Key Words:

employment contract; termination; Labour Code.