

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Marek Plch

Důvody výpovědi z pracovního poměru

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Katedra pracovního práva

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 30. 9. 2017

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracoval samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Marek Plch

V Praze dne 30. 9. 2017

Děkuji JUDr. Ljubomíru Drápalovi, vedoucímu mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování.

Obsah

Úvod	1
1. Skončení pracovního poměru	3
1.1. Způsoby skončení pracovního poměru.....	4
1.1.1. Skončení pracovního poměru v důsledku právního jednání.....	4
1.1.2. Skončení pracovního poměru v důsledku právní události.....	11
1.1.3. Skončení pracovního poměru v důsledku úředního rozhodnutí.....	13
2. Výpověď.....	15
2.1. Náležitosti výpovědi.....	16
2.2. Projednání s odborovou organizací	18
2.3. Výpovědní doba	20
2.4. Odvolání výpovědi	22
3. Výpověď daná zaměstnancem.....	23
4. Výpověď daná zaměstnavatelem.....	24
4.1. Výpovědní důvody spočívající v organizačních změnách	26
4.1.1. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části	27
4.1.2. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.....	29
4.1.3. Nadbytečnost zaměstnance	31
4.2. Výpovědní důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance	34
4.2.1. Ztráta způsobilosti vykonávat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.....	36
4.2.2. Dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti	38
4.3. Výpovědní důvody spočívající v osobě, jednání, nebo opomenutí zaměstnance	39
4.3.1. Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon práce	40
4.3.2. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru a porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujícím se k vykonávané práci.....	44
4.3.3. Zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce	48
5. Zákaz výpovědi	51
5.1. Ochranná doba.....	51
5.2. Výjimky ze zákazu výpovědi v ochranné době.....	55
6. Hromadné propouštění.....	58
Závěr	62
Použité prameny a literatura.....	65
Právní předpisy.....	65
Literatura	66
Judikatura.....	68
Seznam zkratk	72

Rozsah práce.....	74
Abstrakt	74
Abstract	75
Název práce v anglickém jazyce	76
Klíčová slova.....	76
Keywords	76

Úvod

Tato diplomová práce se bude zabývat tématem důvodů výpovědi z pracovního poměru. Výpovědní důvody tvoří jako zvláštní hmotněprávní podmínka výpovědi dané zaměstnavatelem důležitou součástí úpravy skončení pracovního poměru a pracovního práva jako celku. Práce se kromě samotných výpovědních důvodů bude zabývat i širším kontextem, kterým je v tomto případě právní úprava skončení pracovního poměru a instituty s ní spojené.

Významnost tématu je zřejmá, jelikož výpověď v praxi představuje značnou část případů, ve kterých končí pracovní poměr. Výpovědní důvody hrají roli především tam, kde je výpověď dávana zaměstnavatelem zaměstnanci. Zde může v praxi nastat problém, jelikož značné části zaměstnanců chybí právní povědomí o institutech, které slouží k jejich ochraně. Může tak docházet k situacím, kdy zaměstnanec neví, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď, nicméně ke skončení pracovního poměru přesto dojde (např. známá „výpověď dohodou“, kde zaměstnanec netuší, že se o výpověď vůbec nejedná). Taktéž pokud je výpověď neplatná, zaměstnanec často neví o její neplatnosti, případně jak se jí dovolat.

Cílem této diplomové práce je popsat platnou právní úpravu výpovědních důvodů s přihlédnutím především k bohaté pracovněprávní judikatuře. Stručněji se bude zabývat také instituty, které s důvody výpovědi úzce souvisí. Jmenovitě půjde o skončení pracovního poměru obecně, výpověď, její náležitosti, odvolání, povinnosti zaměstnavatele s ní související včetně hromadného propouštění a ochranných dob. Vzhledem k rozsahu práce naopak nejsou rozebrány, nebo jsou rozebrány jen letmo některé související instituty pracovního práva, jako např. odstupné, neplatnost rozvázání pracovního poměru, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance apod.

Kapitola první se věnuje skončení pracovního poměru obecně. Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru jsou zde popsány a rozděleny

do tří podkapitol. Každá podkapitola pak ve stručnosti popisuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, vynechána je nicméně výpověď, pro kterou jsou vyčleněny vlastní kapitoly. Druhá kapitola pojednává o výpovědi jako o jednom ze způsobů skončení pracovního poměru. Rozebrány jsou zde její náležitosti, včetně náležitostí doručení výpovědi, povinností zaměstnavatele vůči odborové organizaci v souvislosti s výpovědí, úprava výpovědní doby a odvolání výpovědi. Třetí kapitola se věnuje výpovědi dané zaměstnancem. Čtvrtá kapitola tvoří nejdůležitější část této diplomové práce, jelikož jejím tématem je výpověď daná zaměstnavatelem. Součástí této kapitoly jsou samozřejmě i důvody výpovědi dané zaměstnavatelem. Tyto jsou pak rozděleny do tří podkapitol a dále rozděleny podle jednotlivých výpovědních důvodů. Jednotlivé důvody jsou podrobně rozebrány, především s přihlédnutím k relevantní judikatuře. Letmo je zde u příslušných důvodů zmíněno i právo na odstupné. Kapitola pátá popisuje za jakých okolností je právo zaměstnavatele dát výpověď zaměstnanci vyloučeno nebo omezeno, v jakých případech nastává ochranná doba a jaké případy představují výjimky z ochranné doby. Poslední kapitola se zabývá hromadným propouštěním a povinnostmi, které zaměstnavateli z hromadného propouštění vyplývají. V závěru práce je pak zhodnocena právní úprava výpovědních důvodů a posouzena budoucnost právní úpravy.

Diplomová práce vychází z právního stavu účinného k 1. 1. 2017.

1. Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je důležitou součástí pracovněprávní úpravy. Vzhledem ke koncepci zákoníku práce vycházející z předpokladu, že v pracovněprávním vztahu se zaměstnanec a zaměstnavatel nacházejí v nerovném postavení, je žádoucí, aby bylo skončení pracovního poměru regulováno právem. Úprava by měla reflektovat jak flexibilitu a smluvní volnost stran, tak ochranu zaměstnance jako slabší strany.

Výslovně se podle důvodové zprávy zákoník práce snaží posilovat princip liberalizace rozšířením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů při respektování principu rovného zacházení, kogentními normami garantovat zaměstnancům základní práva a pracovní podmínky a v dalších otázkách vytvořit prostor zejména pro smluvní ujednání¹.

Vyvážení flexibility a stability zaměstnání nazýváme obecně principem flexicurity. U úpravy skončení pracovního poměru je z hlediska flexibility žádoucí především možnost stran rozvázat pracovní poměr rychle a bezproblémově. Z hlediska ochrany zaměstnance je primární snaha omezit rychlé skončení pracovního poměru bez řádného důvodu. Prvky ochrany se ovšem projevují i v jiných ohledech, například v ochraně zaměstnanců nacházejících se v obtížné sociální situaci, v právu zaměstnance na odstupné nebo ve vytváření podmínek pro nastartování podpory z jiného systému (např. sociální dávky, politika zaměstnanosti)².

Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu, jímž je pracovní poměr. Neznamená to ovšem nutně zánik všech práv a povinností s tímto poměrem souvisejících. I po skončení pracovního poměru tak

¹ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupná z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1558/zprava.pdf>

² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1, s. 186-187.

přetrvávají například právní vztahy týkající se odměňování, náhrady škody, ochrany osobních údajů nebo důvěrných informací³.

Úprava skončení pracovního poměru se nepoužije na jiné obdobné vztahy, které pracovním poměrem nejsou, jako je například služební poměr. Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se ustanovení o skončení pracovního poměru vztahují, pokud zákon neurčí jinak. Specificky zákoník práce upravuje u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ukončení pracovního poměru dohodou smluvních stran, výpovědí bez nutnosti udání důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou a okamžité zrušení dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na ostatní způsoby ukončení dohod se tedy použije úprava pro ukončení pracovního poměru.

1.1. Způsoby skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je vždy vázáno na určitou právní skutečnost. Způsoby skončení pracovního poměru můžeme na základě těchto skutečností rozdělit podle několika hledisek. Za základní rozdělení můžeme považovat dělení podle toho, zda se jedná o skončení pracovního poměru na základě právní skutečnosti závislé na vůli subjektu, nebo na základě právní skutečnosti na vůli subjektu nezávislé. Rozlišujeme tedy:

- Skončení pracovního poměru v důsledku právního jednání
- Skončení pracovního poměru v důsledku právní události
- Skončení pracovního poměru v důsledku úředního rozhodnutí

1.1.1. Skončení pracovního poměru v důsledku právního jednání

Právní jednání, která mohou vést ke skončení pracovního poměru jsou taxativně uvedena v ustanovení § 48 odst. 1 ZP a jsou jimi:

- dohoda smluvních stran

³ BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 192.

- výpověď
- okamžité zrušení
- zrušení ve zkušební době

Tato právní jednání pak můžeme dále rozdělit na právní jednání dvoustranná, kam patří dohoda o rozvázání pracovního poměru, a jednostranná, kam patří výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době.

Dohoda o skončení pracovního poměru představuje, jako jediný způsob rozvázání pracovního poměru dvoustranným právním jednáním, jeden z nejdůležitějších způsobů skončení pracovního poměru. Obsah dohody o skončení pracovního poměru je vzhledem ke koncepci smluvní volnosti ve velké míře ponechán na smluvních stranách. Zákoník práce nicméně předepisuje určité náležitosti, které je nutné dodržet, aby taková dohoda byla platná.

Z ustanovení § 49 odst. 1 a z povahy dohody jako takové vyplývá, že součástí dohody o skončení pracovního poměru je den, ke kterému má pracovní poměr skončit. Den skončení pracovního poměru nemusí nutně být vyjádřen konkrétním datem, či být uveden jako určitý časový úsek (v týdnech, měsících, rocích). Může se jednat i o jinou skutečnost, např. ukončení prací nebo skončení pracovní neschopnosti zaměstnance. Nezbytným požadavkem je ovšem to, aby byl den skončení pracovního poměru určen tak, aby nevznikla pochybnost o sjednaném dni, k němuž má pracovní poměr skončit. Pokud není den, ke kterému má pracovní poměr skončit v dohodě uveden, či ho není možné zjistit, platí, že pracovní poměr skončí dnem, kdy byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru⁴⁵.

Pro uzavření dohody o skončení pracovního poměru zákon výslovně vyžaduje písemnou formu. Na rozdíl od nedostatku formy u např. výpovědi není ovšem důsledkem nedodržení písemné formy nicotnost právního jednání,

⁴ JOUZA, Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru* [online]. [cit. 2017-05-01]. epravo, 1. 12. 2016. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-vyvarovat-chybně-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-103837.html>

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72

ale pouze jeho relativní neplatnosti, která musí být v případě případného sporu namítnuta stranou, která se neplatnosti dovolává (srov. ustanovení § 582 odst. 1 a § 586 OZ)⁶.

Dalším zákonným požadavkem je, aby každá ze smluvních stran obdržela jedno vyhotovení této dohody. Tento požadavek se netýká případů, kdy dohoda není obsažena na jedné listině, ale návrh a akceptace dohody jsou na listinách samostatných. I v případě, že dohoda na jedné listině je, nezpůsobuje porušení této povinnosti neplatnost rozvázání pracovního poměru⁷.

Zákoník práce ve znění účinném do dne do 31. 12. 2011 dále požadoval, aby v dohodě byly uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec. Takové ustanovení zákoník práce v současném znění již neobsahuje a uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru tak závisí pouze na vůli stran. Uvedení důvodu může být tak žádoucí především v případech, kdy zákoník práce se skončením pracovního poměru z určitého důvodu spojuje další právní skutečnosti (např. právo na odstupné). Uvedený důvod ovšem musí být zároveň skutečným důvodem, pro který byl pracovní poměr rozvázn. Naopak, pokud důvod nebyl výslovně uveden, ale je objektivně prokazatelný, nejsou vyloučena práva a povinnosti, které zákon se skončením pracovního poměru z tohoto důvodu spojuje⁸⁹.

Jelikož se v případě dohody o rozvázání pracovního poměru jedná o skončení pracovního poměru v důsledku svobodné vůle obou stran, není významné, že se zaměstnanec nachází v ochranné době, jejíž ochranná funkce by zde ztrácela smysl. Je tak možné rozváznat poměr i s např. těhotnou zaměstnankyní, což může být v praxi jinak problematické.

⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1, s. 191.

⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 296.

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010

⁹ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95

Hlavním znakem okamžitého zrušení pracovního poměru je skutečnost, jak už vyplývá z názvu, že při jeho uplatnění končení pracovní poměr končí okamžitě doručením druhé straně bez uplatnění výpovědní doby. Proto je nezbytné, aby bylo možné pracovní poměr rozvázat okamžitě jen ve výjimečných případech, kdy není možné rozumně požadovat po jedné ze stran, aby se pracovního poměru nadále účastnila. Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, a to pouze z důvodů, které jsou taxativně vymezeny v ustanovení § 55 a 56 ZP.

Prvním důvodem, pro který zaměstnavatel může se zaměstnancem zrušit pracovní poměr okamžitě, je pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, buďto na dobu delší než jeden rok, nebo na dobu nejméně šest měsíců za předpokladu, že úmyslný trestný čin, pro který byl zaměstnanec odsouzen byl spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Druhým důvodem je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Povinnosti relevantní pro tento důvod mohou být vymezeny jak právními předpisy (především v ustanoveních § 301 až § 304 ZP), tak i jiným způsobem, např. pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem zaměstnavatele, či pokynem vedoucího zaměstnance. Porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem představuje nejvyšší stupeň intenzity porušení povinnosti, který zákoník práce rozeznává. Jaké porušení povinnosti představuje jakou intenzitu není obecně dáno, je tedy nutné posuzovat každý případ individuálně (podrobněji rozebráno níže v kapitole o výpovědních důvodech). Porušení povinnosti, které nedosahuje intenzity zvláště hrubého porušení nemůže být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, může nicméně být důvodem pro výpověď. Důvodem pro výpověď může být i zvláště hrubé porušení povinnosti, v případě, že zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu nechce nebo nemůže zrušit pracovní poměr okamžitě.

I pro tyto výjimečné případy, kdy zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě nicméně platí omezení. Konkrétně jde o případy, kdy se jedná o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené, zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. V takovém případě je možnost zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr vyloučena. Tímto není ovšem vyloučena možnost výpovědi z těchto důvodů.

Možnost okamžitě zrušit pracovní poměr je zákonem časově omezena subjektivní lhůtou dvou měsíců, která běží ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dověděl, nebo ode dne návratu z ciziny, pokud porušení pracovní povinnosti vyplývá z pracovního poměru v cizině. Zároveň je stanovena objektivní lhůta jednoho roku ode dne, kdy důvod okamžitého zrušení pracovního poměru vznikl. Stane-li se v průběhu těchto dvou měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Právo okamžitě zrušit pracovní poměr přiznává zákon i zaměstnanci. Důvody pro okamžité zrušení jsou zde opět dva. První z nich je naplněn v případě, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (lékařský posudek je podrobněji rozebrán níže v kapitole o výpovědních důvodech) nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.

Druhý důvod nastává, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti¹⁰.

S okamžitým zrušení pracovního poměru zaměstnancem se pojí právo zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu. Výše této náhrady se odvíjí od výše průměrného výdělku zaměstnance a je poskytována po dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

I právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr je zákonem časově omezeno. Zaměstnanec tak může učinit v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení dověděl. Nejpozději je pak možné takto učinit v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy důvod vznikl.

Náležitostmi, které musí splňovat jak okamžité zrušení poměru zaměstnavatelem, tak i zaměstnancem, jsou písemná forma a přesné vymezení důvodů, pro které je pracovní poměr okamžitě rušen. Nedostatek písemné formy v tomto případě má za následek nicotnost právního jednání, na rozdíl například od dohody o rozvázání pracovního poměru, jelikož se zde jedná o jednostranný zásah do práv jedné ze stran pracovního poměru.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době tvoří nezbytnou součást institutu zkušební doby. Smyslem zkušební doby je dát jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci možnost vzájemného ověření vhodnosti nově uzavřeného pracovního vztahu, pracovních schopností zaměstnance i existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele¹¹. K realizaci tohoto institutu je tedy nezbytné, aby bylo oběma stranám umožněno pracovní poměr jednoduše rozvázat, v případě, že se ve zkušební době ukáže nevhodnost uzavřeného pracovního poměru.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním jednáním. Takto rozvázat pracovní poměr je možné z jakéhokoliv

¹⁰ Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

¹¹ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupná z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1558/zprava.pdf>

důvodu, nebo bez uvedení důvodu. Nic opět ovšem nebrání dobrovolnému uvedení důvodu. Stejně jako u okamžitého zrušení pracovního poměru se zde neuplatňuje výpovědní doba a ke skončení pracovního poměru dochází okamžitě dnem doručení druhé straně, případně pozdějším datem, je-li takové uvedeno. Nezbytná je zde písemná forma, v případě její absence by se jednalo o nicotné právní jednání.

Ochrana zaměstnance se zde projevuje jako nemožnost zaměstnavatele zrušit pracovní poměr ve zkušební době zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Na ostatní důvody ochranné doby se však nehledí. Zájem na stabilitě pracovního poměru a částečně i ochraně zaměstnance lze pak spatřovat v omezení nejdelšího možného trvání zkušební doby. Ta může činit nejvýše 3 měsíce po sobě jdoucí od vzniku pracovního poměru, respektive 6 měsíců u pracovního poměru vedoucího zaměstnance, nesmí být však delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Zkušební doby dále není možné dodatečně prodlužovat. K prodlužování ze zákona však dojde vždy o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené. Zkušební doba musí být zároveň sjednána písemně (v praxi nejčastěji pravděpodobně v pracovní smlouvě).

V případě rozvázání pracovního poměru je možné učinit i několik právních jednání, které vedou ke skončení pracovního poměru. Taková jednání budou v zásadě platná, pochopitelným důsledkem je nicméně skutečnost, že pokud pracovní poměr již skončil na základě jednoho právního jednání, nemůže skončit na základě dalšího právního jednání (ačkoliv by šlo o platné právní jednání). Další právní jednání by však byla relevantní např. pokud by se právní jednání na základě kterého měl původně skončit pracovní poměr ukázalo jako neplatné¹².

¹² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 811/2005

1.1.2. Skončení pracovního poměru v důsledku právní události

V případě skončení pracovního poměru v důsledku právní události dochází ke skončení pracovního poměru na základě skutečnosti nezávislé na vůli stran, kterou nicméně právo předvídá a spojuje s ní důsledek skončení pracovního poměru. Rozeznáváme zde obecně tyto právní události:

- uplynutí doby
- smrt

V případě uplynutí doby se jedná konkrétně o uplynutí doby, na kterou bylo sjednáno trvání pracovního poměru, týká se tedy výhradně pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou. Je zde tedy, ačkoliv k samotnému skončení dochází na základě právní události, dán prostor pro vůli stran, které svým jednáním stanoví dobu, na kterou se pracovní poměr uzavírá, a tedy i délku doby, jejímž uplynutím pracovní poměr končí. Nemusí se vždy jednat o dobu vyjádřenou numericky (měsíce, týdny, roky), lze například uzavřít pracovní poměr omezený na dobu konání určitých prací. V takovém případě je ovšem zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem. Tato lhůta je nicméně pouze pořádková a nesplnění povinnosti upozornit zaměstnance na skončení prací včas tak nemůže mít za následek neplatnost skončení pracovního poměru¹³.

Je ovšem nutné mít na paměti ustanovení § 65 odst. 2 ZP, podle něhož pracovní poměr sjednaný na dobu určitou neskončí, ale naopak se uplatní právní fikce, že se jedná o poměr sjednaný na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací pokračuje. Z judikatury můžeme dovodit, že pro naplnění pojmu s vědomím nicméně nestačí pouze skutečnost, že zaměstnavatel o pokračování v práci ví, ale musí s ním zároveň souhlasit, respektive neprojevit nesouhlas.

¹³ BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 278.

Pro naplnění pojmu s vědomím zaměstnavatele dále postačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance¹⁴.

Ke skončení pracovního poměru uplynutím doby může v jistých případech dojít také z důvodu dosažení určité věkové hranice. Tento způsob skončení pracovního poměru není upraven v zákoníku práce, jelikož se nejedná o obecný způsob skončení pracovního poměru, je nicméně obsažen ve zvláštních zákonech upravujících výkon určitých povolání. Jedná se např. o ustanovení § 94 písm. a) zákona o soudech a soudcích, kterým se stanoví, že funkce soudce zaniká uplynutím kalendářního roku, v němž soudce dosáhl 70 let¹⁵.

Ke skončení pracovního poměru dochází také smrtí jak zaměstnance, tak zaměstnavatele fyzické osoby. Smrtí se pro účely skončení pracovního poměru rozumí rovněž prohlášení za mrtvého podle ustanovení § 71 OZ. Smrt představuje faktickou nemožnost jedné ze stran pokračovat v pracovním poměru, jeho skončení je tedy přirozeným závěrem vyplývajícím z objektivní reality.

Smrtí zaměstnance končí pracovní poměr vždy. Práci, kterou zaměstnanec vykonává na základě pracovního poměru, je zaměstnanec povinen vykonávat osobně (srov. § 2 odst. 1 ZP). Smrtí zaměstnance tedy vždy nastává nemožnost práci dále vykonávat vzhledem k tomu, že právní nástupnictví je vzhledem k pracovnímu poměru vyloučeno. Na právní nástupce ovšem přechází při smrti zaměstnance jeho peněžité práva. Postupně na jeho manžela nebo manželku, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti přecházejí mzdová nebo platová práva z pracovněprávního vztahu zaměstnance až do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Pokud není těchto osob, stávají se tato peněžité práva součástí dědictví. Peněžité práva zaměstnavatele naopak při smrti zaměstnance zanikají s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.

¹⁵ Se zánikem funkce soudce zároveň dochází k zániku pracovního poměru soudce podle § 84 odst. 1 zákona o soudech a soudcích.

rozhodnuto, nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.

Smrt zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, způsobuje zánik pracovního poměr jen v případě, kdy nedochází k přechodu práv a povinností na základě pokračování v živnosti podle ustanovení § 342 odst. 1 ZP. Kdo může v případě smrti zaměstnavatele pokračovat v živnosti je stanoveno v ustanovení § 13 odst. 1 živnostenského zákona. V praxi půjde pravděpodobně nejčastěji o dědice zemřelého zaměstnavatele, nebo o pozůstalého manžela či partnera.

Otázkou, kterou zákon výslovně neupravuje, je pak zánik zaměstnavatele, který je právnickou osobou, pokud nedochází k přechodu práv a povinností na právního nástupce. Jedná se o situaci podobnou smrti právnické osoby, kdy v obou případech je dána fyzická nemožnost zaměstnavatele být nadále účasten pracovního poměru z důvodu jeho neexistence. Proto se i odborná literatura kloní k názoru, že ačkoliv zákoník práce zánik zaměstnavatele právnické osoby za skončení pracovního poměru neoznačuje, je nutné, s ohledem na právní jistotu zaměstnance, použít ustanovení § 48 odst. 4 analogicky i na tuto situaci a dospět tak k názoru, že pracovní poměr skončí i pokud zanikne zaměstnavatel, který je právnickou osobou, pokud práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nepřecházejí na přejímajícího zaměstnavatele¹⁶.

1.1.3. Skončení pracovního poměru v důsledku úředního rozhodnutí

Skončení pracovního poměru v důsledku úředního rozhodnutí se týká pouze cizinců a fyzických osob bez státní příslušnosti. Za cizince se v tomto případě podle ustanovení § 85 zákona o zaměstnanosti nepovažují občané členského státu Evropské Unie, jejich rodinní příslušníci a rodinní příslušníci

¹⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 288.

občana České republiky, kteří nejsou občany České republiky nebo členského státu EU.

Cizinci nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti mohou být zaměstnáváni pouze pokud mají platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo jsou-li držiteli zaměstnanecké nebo modré karty, nestanoví-li zákon jinak. Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti je tak navázán na tyto náležitosti.

Pracovní poměr skončí na základě vykonatelného rozhodnutí příslušného orgánu o zrušení povolení k pobytu, nebo pokud soud pravomocným rozsudkem rozhodne o trestu vyhoštění z území České republiky. Dnem skončení pracovního poměru je pak den, kterým nabyde rozsudek o vyhoštění právní moci, nebo den, kdy má skončit pobyt podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu.

Jelikož povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci je vydáváno na určité časové období, skončí pracovní poměr také tehdy, pokud uplyne doba, na kterou bylo příslušné povolení vydáno (jedná se tak v podstatě o skončení pracovního poměru v důsledku uplynutí doby).

2. Výpověď

Jedním ze způsobů skončení pracovního poměru je výpověď. Výpověď je obecným institutem občanského práva, kterým zaniká závazek. Zákoník práce obsahuje zvláštní úpravu výpovědi z pracovního poměru, subsidiárně se ovšem použije i úprava ustanovení § 1998 až 2000 OZ, upravující institut výpovědi obecně (srov. ustanovení § 4 ZP).

Samotné skončení vypovězeného závazku je obecně navázáno na uplynutí výpovědní doby (v případě pracovního poměru vždy, jinak je v určitých případech možné, aby vypovězený závazek skončil i bez výpovědní doby). Tím se především výpověď zásadně odlišuje od odstoupení od smlouvy, kde závazek zaniká od počátku (*ex tunc*), zatímco zde zaniká *ex nunc* (uplynutím výpovědní doby). Na rozdíl od obecné úpravy, kde je možné si možnost výpovědi sjednat nad rámec zákona, je v případě výpovědi z pracovního poměru možná jen výpověď na základě důvodů uvedených v zákoně (srov. ustanovení § 50 odst. 2 ZP týkající se možnosti zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď, zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu, důvody nad rámec zákona tedy v podstatě neexistují a nemůžou být logicky sjednány). Vyloučená je obecně také možnost vzdát se práva závazek vypovědět, což v případě výpovědi z pracovního poměru vyplývá i z kogentní povahy pracovního práva, na rozdíl od obecné úpravy se nicméně vztahuje i na právnické osoby.

V praxi bude výpověď z pracovního poměru nejčastějším způsobem jednostranného rozvázání pracovního poměru, vzhledem k použitelnosti ostatních způsobů jen ve zvláštních případech. V praxi se můžeme u laické veřejnosti setkat se záměnou výpovědi z pracovního poměru s dohodou o skončení pracovního poměru, kdy se často hovoří o „výpovědi dohodou“. Tyto dva odlišné způsoby skončení pracovního poměru je nutné rozlišovat, jelikož jejich záměna může způsobovat nevyžádané právní účinky. Právní jednání se zásadně posuzují podle jejich obsahu (srov. ustanovení § 555 odst. 1 OZ), je tedy nutné, aby bylo možné z obsahu zjistit, o jaké právní jednání jde.

V opačném případě by takové právní jednání mohlo být nicotné pro nesrozumitelnost (srov. ustanovení § 553 odst. 1 OZ). Klíčová tak může být otázka, zda vůli ukončit pracovní poměr projevily obě strany, či pouze jedna (pak nemůže jít o dohodu).

2.1. Náležitosti výpovědi

Podle toho, zda výpověď dává zaměstnavatel nebo zaměstnanec může být nezbytnou náležitostí výpovědi uvedení důvodu. Pro zaměstnance platí, že výpověď je možné dát z jakéhokoliv důvodu, nebo bez uvedení důvodu (srov. ustanovení § 50 odst.3 ZP). Platí tedy, že uvedení důvodu není nezbytnou náležitostí. Nicméně u výpovědi dané zaměstnavatelem je nutné důvod uvést, jelikož právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď je vázáno na naplnění skutečnosti předvídané výpovědním důvodem. Neuvedení důvodu ve výpovědi dané zaměstnavatelem by mělo tak za následek její neplatnost. Náležitosti uvedení důvodu výpovědi se blíže věnuje kapitola o výpovědi dané zaměstnancem.

Pro výpověď předepisuje zákon písemnou formu. V případě nesplnění požadavku formy je taková výpověď nicotná a nepřihlíží se k ní (srov. ustanovení § 50 odst. 1 ZP). Pro naplnění písemné formy je zároveň nutné, aby výpověď obsahovala vlastnoruční podpis zaměstnavatele nebo odpovědného vedoucího zaměstnance¹⁷. Písemnou formu musí mít i případné odvolání výpovědi, nicméně zde zákon neříká, že k takovému jednání by se nepřihlíželo, takový nedostatek formy tedy bude mít za následek pouze relativní neplatnost právního jednání.

Pro výpověď klíčovým je okamžik doručení výpovědi druhé straně, jelikož ten je okamžikem, kterým nastávají její účinky. Úprava doručování v souvislosti se skončením pracovního poměru se kromě výpovědi týká i jiných právních jednání, na základě kterých končí pracovní poměr. V případě, že

¹⁷ JAKUBKA, Jaroslav. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí* [online]. [cit. 2017-05-01]. Práce a mzda, 7.7.2010. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-di6883v19797-skonceni-zamestnani-racionalne-a-bez-emoci/>

zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď, musí být výpověď doručena zaměstnanci do vlastních rukou. V případě výpovědi dané zaměstnancem není nutné doručení do vlastních rukou zaměstnavatele, obvyklé bude doručení osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele např. vedoucímu pracovníkovi. Možný je nicméně jakýkoliv způsob, kterým se dostane výpověď do dispozice zaměstnavatele¹⁸.

Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je zaměstnanci možné výpověď doručit jen s výslovným a písemným souhlasem zaměstnance na adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli poskytl a taková písemnost musí být podepsaná uznávaným elektronickým podpisem. Za doručenu se považuje dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou elektronickým podpisem. Pokud zaměstnanec převzetí nepotvrdí do 3 dnů od odeslání, nebo pokud se písemnost vrátí jako nedoručitelná, není takové doručení účinné.

V případě, že je doručováno prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, musí být doručení doloženo písemným záznamem o doručení. Výpověď se zasílá na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa. Pokud zaměstnanec není na adrese zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu a zaměstnanec je vyzván, aby si písemnost do 10 dní vyzvedl. Marným uplynutím této lhůty se výpověď považuje za doručenu.

Výpověď se rovněž považuje za doručenu, pokud zaměstnanec odmítne výpověď převzít, nebo pokud doručení zmaří. Výpověď je v takovém případě doručena dnem, kdy zaměstnanec doručení zmařil. Za zmaření doručení se považuje např. pokud zaměstnance nebylo možné na poslední

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. Cdo 563/2005

zaměstnavateli známé adrese zastihnout, změnil-li zaměstnanec adresu, zásilku si v odběrní lhůtě nevyzvedl. Naproti tomu není možné jako zmaření doručení posuzovat, jestliže v době doručování byl zaměstnanec na dovolené, jejíž nástup mu zaměstnavatel určil¹⁹.

2.2. Projednání s odborovou organizací

Jednou z podmínek výpovědi dané zaměstnavatelem (a okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele) je součinnost zaměstnavatele s odborovou organizací. Součinnost má formu povinnosti zaměstnavatele výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací projednat, případně získat její souhlas, pokud jde o člena odborové organizace. Vzhledem k tomu, že zákoník práce používá v ustanovení § 61 odst. 1 slovo předem, je zřejmé, že výpověď musí být s odborovou organizací projednána ještě před tím, než k ní dojde. Pokud by zaměstnavatel nesplnil svoji povinnost projednat výpověď s odborovou organizací, nezpůsobuje tato skutečnost sama o sobě neplatnost výpovědi (srov. ustanovení § 19 odst. 2 ZP).

V praxi by projednání výpovědi nemělo činit větší potíže. Možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď zde není navázaná na souhlas (pokud není členem odborové organizace, více níže), nebo na jakýkoliv výsledek jednání s odborovou organizací. Půjde tedy v podstatě jen o povinnost zaměstnavatele odborové organizaci záměr dát zaměstnanci výpověď oznámit a zároveň ji dát přiměřenou dobu na to, aby mohla věc projednat a vyjádřit se k ní²⁰.

Přísnější požadavky jsou na zaměstnavatele kladeny, pokud je zaměstnanec, kterému má být dána výpověď nebo okamžitě zrušen pracovní poměr, členem orgánu odborové organizace. Relevantní je zde členství v orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, pokud

¹⁹ JOUZA, Ladislav. *Jak doručit zaměstnanci výpověď (změny v doručování pracovněprávních písemností od 1. ledna 2007)*. Bulletin advokacie 9/2007, s. 35.

²⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 400.

k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru došlo v době jeho funkčního období nebo v době 1 roku po jeho skončení. V takovém případě musí zaměstnavatel získat souhlas odborové organizace, v opačném případě by takové rozvázání pracovního poměru bylo absolutně neplatné (srov. ustanovení § 19 odst. 1 ZP).

Souhlas v tomto případě nemusí mít výslovnou podobu, ale pokládá se za něj absence odmítnutí souhlasu. Zákoník práce zakládá nevyvratitelnou domněnku, že pokud souhlas není udělen ve lhůtě 15 dní ode dne, kterým zaměstnavatel o souhlas požádá, považuje se souhlas za udělený. Pro odmítnutí souhlasu navíc zákon předepisuje písemnou formu, souhlas naopak takovou formu mít nutně nemusí, ostatně souhlas zde lze dovést právě i z absence nesouhlasu. Udělením souhlasu (případně marným uplynutím lhůty 15 dnů) počíná běžet dvouměsíční lhůta, ve které může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s daným zaměstnancem.

Pokud odborová organizace výslovně odmítne udělit zaměstnavateli souhlas, bude případné rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele obecně neplatné. Z nutnosti souhlasu odborové organizace je nicméně možná výjimka. Pro její uplatnění je nutné, aby výpověď nebo okamžité rozvázání pracovního poměr splňovaly všechny ostatní náležitosti (mimo souhlasu odborové organizace) a zároveň není možné spravedlivě požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance dále zaměstnával. Posouzení, zda lze nebo nelze spravedlivě požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance dále zaměstnával, svěřuje zákoník práce výslovně do diskrece soudu, který rozhoduje ve sporu o platnosti či neplatnosti výpovědi (srov. ustanovení § 72 ZP). Lze usoudit, že soud bude postupovat při rozhodování podle specifik každého individuálního případu, jelikož zákon blíže nespecifikuje, za jakých podmínek není spravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával.

2.3. Výpovědní doba

Neoddělitelnou součástí výpovědi z pracovního poměru je výpovědní doba. Výpovědní doba je institutem specifickým pro výpověď. Účelem výpovědní doby je oddálit skutečné skončení pracovního poměru od chvíle, kdy dojde k doručení výpovědi druhé straně pracovního poměru. Takové jednostranné ukončení pracovního poměru může mít nepříznivé následky pro obě strany. Výpovědní doba tak umožňuje tyto následky zmírňovat. Po dobu trvání výpovědní doby jsou tedy zachovány práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Zaměstnanci je především zachován příjem a má po dobu trvání výpovědní doby možnost hledat nové zaměstnání. Zaměstnavateli je dána možnost administrativně a organizačně ukončit spolupráci se zaměstnancem, najít vhodného zaměstnance, který převezme práci po zaměstnanci, kterému končí pracovní poměr a prostor pro předání práce a zapracování nového zaměstnance²¹.

Délka výpovědní doby může být v zásadě sjednána dohodou stran. Zákoník práce zde nicméně kogentně stanoví určitá minima a omezení. Ujednaná výpovědní doba především musí činit nejméně dva měsíce. Rovněž je naprosto vyloučeno, aby byla ujednána jedna výpovědní doba pro zaměstnance a jiná pro zaměstnavatele. Delší výpovědní doba může být podle znění ZP účinného od 1. 1. 2012 sjednána pouze smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tou může být jak pracovní smlouva, tak i smlouva jiná, pokud je uzavřena mezi těmito dvěma stranami. Taková smlouva musí mít písemnou formu pod sankcí (relativní) neplatnosti. Naopak sjednání delší výpovědní doby např. v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele je naprosto vyloučeno²².

Sjednání výpovědní doby není nezbytným předpokladem pro platnost výpovědi. V případech, kdy výpovědní doba není mezi stranami výslovně

²¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1, s. 193.

²² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 308.

sjednána nebo není sjednána platně (např. jako kratší než dva měsíce), nemá tato skutečnost vliv na platnost výpovědi. Zákonná výpovědní doba, která se v těchto případech použije bude odpovídat době, kterou zákon stanovuje jako minimální hranici, tedy doba dvou měsíců²³.

Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po dni doručení výpovědi. Jedná se zde o speciální úpravu, která se odlišuje od obecné úpravy počítání dob v občanském zákoníku. Jako konec výpovědní lhůty je pak stanoven poslední den příslušného kalendářního měsíce. Takováto úprava konce výpovědní doby tak může být relevantním omezením v případě sjednání delší výpovědní doby. Lze totiž usoudit, že výpovědní doba může být prakticky prodlužována jen v celých měsících, jelikož její konec je vždy určen koncem daného měsíce²⁴.

Běh výpovědní doby může být dle zákona ovlivněn v několika případech. Za prvé jde o případy výpovědi dané zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V takovém případě skončí výpovědní doba dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. Dále jde o případy, kdy by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době. V takovém případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Za třetí jde o případ, kdy je dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a výpovědní doba by měla uplynout době této dovolené. Pak výpovědní doba skončí spolu s mateřskou dovolenou (příp. rodičovskou dovolenou za těchto podmínek). Poslední případ se týká hromadného propouštění, kdy pracovní poměr může skončit nejdříve

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

²⁴ VLK, Václav. *Výpovědní doba při ukončení pracovněprávního vztahu* [online]. [cit. 2017-05-01]. epravo, 5. 10. 2012. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vypovedni-doba-pri-ukonceni-pracovnepravniho-vztahu-85374.html>

uplynutím 30 dnů od doručení písemné zprávy příslušné pobočce úřadu práce (podrobněji níže), nebylo-li vydáno insolvenčním soudem usnesení o úpadku zaměstnavatele. Výpovědní doba se tedy prodlužuje tak, aby pracovní poměr neskončil dříve než uplynutím 30 dnů od doručení zprávy.

2.4. Odvolání výpovědi

Výpověď je v zásadě možné odvolat. Můžeme odlišovat dva způsoby odvolání výpovědi. Za prvé jde o odvolání podle obecné úpravy právního jednání vůči nepřítomné osobě v občanském zákoníku. Takto lze ovšem odvolat právní jednání jen tehdy, je-li odvolání doručeno společně s výpovědí (srov. ustanovení § 572 OZ). Je tak nicméně možné učinit i bez souhlasu druhé strany.

Druhým způsobem je pak odvolání výpovědi až po doručení výpovědi, ale ještě před uplynutím výpovědní doby (po uplynutí výpovědní doby není logicky možné výpověď odvolat). Odvolat výpověď je možné i v době, kdy je podána žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 72 ZP až do chvíle, kdy je o této žalobě pravomocně rozhodnuto. V tomto případě je podmínkou odvolání výpovědi souhlas druhé strany. V případě, že druhá strana souhlas neudělí, nemá takové odvolání právní relevanci, a výpověď je i nadále právně účinná. V případě, že souhlas udělen je, pozbývá výpověď právních účinků od počátku. Stejně jako samotné odvolání výpovědi musí mít i souhlas s odvoláním písemnou formu²⁵.

²⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 303

3. Výpověď daná zaměstnancem

V případě výpovědi vychází úprava zákoníku práce z principu ochrany slabší strany, kterou je v pracovněprávním vztahu zaměstnanec. Z tohoto důvodu se zásadně liší, jak zákoník práce upravuje možnost zaměstnance a zaměstnavatele ukončit pracovní poměr výpovědí. Zatímco zaměstnavateli je umožněno dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně uvedených pod sankcí neplatnosti, možnost zaměstnance dát výpověď není nijak omezena. Základním ustanovením je zde § 50 odst. 3 ZP, který stanoví, že zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

V čem se výpověď daná zaměstnancem a výpověď daná zaměstnavatelem obecně neliší, je výpovědní doba. Ta musí být zachována v obou případech a nemůže být kratší než dva měsíce. V jistých případech výpovědi dané zaměstnancem se ovšem uplatní výjimka obsažená v ustanovení § 51a. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec dává výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Potom platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Ačkoliv se po zaměstnanci nepožaduje, aby v případě výpovědi uváděl její důvod, může právě v této situaci být uvedení důvodu výpovědi relevantní, jelikož právě z něj lze dovodit souvislost výpovědi s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zároveň musí taková výpověď být zaměstnancem dána již přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů²⁶.

²⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 312.

4. Výpověď daná zaměstnavatelem

Právní úprava výpovědi dané zaměstnavatelem vychází do jisté míry z principů Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, ačkoliv Česká republika touto úmluvou není vázána²⁷.

Úmluva především stanoví, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď bez řádných důvodů, kterými mohou být důvody spočívající v organizační povaze, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního závazku, které převzal v pracovní smlouvě a důvody spočívající v chování zaměstnance. Řádným důvodem nemůže podle úmluvy nikdy být členství v odborové organizaci, výkon funkce zástupce zaměstnanců, skutečnost, že zaměstnanec podal na zaměstnavatele stížnost pro porušení právních předpisů příslušnému orgánu, nebo se účastní řízení o takové stížnosti, zaměstnancova rasa, barva pleti, pohlaví, rodinný status, těhotenství, náboženské vyznání, politické názory, národnost či sociální zázemí, nebo čerpání mateřské dovolené. Další relevantní ustanovení z hlediska výpovědních důvodů je článek 7 Úmluvy. Zaměstnanec má v případě výpovědi týkající se jeho chování nebo pracovních výsledků podle tohoto článku mít příležitost bránit se proti takovým tvrzením. To neplatí, pokud nelze na zaměstnavateli umožnění této příležitosti rozumně požadovat. Tento článek není nicméně výslovně promítnut do české právní úpravy²⁸.

Na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem je právo zaměstnavatele dát výpověď zaměstnanci zákonem značně omezeno. Především platí, že výpověď může zaměstnavatel zaměstnanci dát jen z důvodů, taxativně vyjmenovaných v ustanovení § 52 pod sankcí neplatnosti. Můžeme je pro přehlednost rozdělit do tří kategorií:

- výpovědní důvody spočívající v organizačních změnách;

²⁷ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupná z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1558/zprava.pdf>

²⁸ Convention No. 158/1982 concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer

- výpovědní důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance;
a
- výpovědní důvody spočívající v osobě, jednání či opomenutí zaměstnance.

Obecně je možné uzavřít, že zákon dává zaměstnavateli možnost dát zaměstnanci výpověď, pokud nadále není možné nebo efektivní zaměstnance zaměstnávat, pokud zaměstnanec není způsobilý k práci, nesplňuje požadavky či předpoklady k dané práci, nebo neplní povinnosti, které má na základě pracovněprávního poměru plnit. V těchto případech se jedná o situace, kdy není rozumně možné požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance dále zaměstnával. Vůle zaměstnavatele tedy musí mít za těchto podmínek přednost před ochranou zaměstnance jako slabší smluvní strany a zájmem na stabilitě pracovního poměru. Ochrana zaměstnance se nicméně dále projevuje i v těchto případech např. pomocí institutu ochranné doby.

Nezbytnou náležitostí platné výpovědi dané zaměstnavatelem je vymezení výpovědního důvodu (na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem, který důvod uvádět nemusí). Za dostatečné vymezení výpovědního důvodu se obecně pak nepovažuje pouhý odkaz na příslušné písmeno ustanovení § 52. Zaměstnavatel je povinen skutkově popsat, v čem spatřuje naplnění daného výpovědního důvodu. Ačkoliv se nemusí jednat o detailní popis situace, je nezbytně nutné, aby bylo možné s jistotou určit, o jaký výpovědní důvod se jedná²⁹.

V případě, že o určitosti výpovědi vzniknou pochybnosti, je nutné nejprve přistoupit k výkladu samotného písemného projevu vůle. Pokud pochyby takto odstranit nelze, je nutné se zabývat okolnostmi, za kterých zaměstnavatel projev vůle směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí učinil a zda za těchto okolností bylo mezi stranami zřejmé, proč zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. Významná nicméně není

²⁹ JAKUBKA, Jaroslav. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí* [online]. [cit. 2017-05-01]. Práce a mzda, 7.7.2010. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-di6883v19797-skonceni-zamestnani-racionalne-a-bez-emoci/>

samotná existence skutečností, které by jinak mohly být způsobilým důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, ale jen takových okolností, ze kterých lze dovozovat projev vůle³⁰.

Zároveň je možné uvést výpovědních důvodů i více, pokud jsou naplněny. Výpovědní důvod ale není možné dodatečně měnit, ani v případě, že existoval již v době, kdy byla zaměstnanci dána výpověď. Takový dodatečný výpovědní důvod může být případně důvodem k nové výpovědi (např. pokud dojde k odvolání výpovědi, či je původní výpověď neplatná)³¹.

Právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď je dále v jistých případech omezeno ochrannou dobou, případně ukládá zákon zaměstnavateli splnění dalších povinností v souvislosti s výpovědí v případě hromadného propouštění a ve věcech, kdy je nutná spoluúčast odborové organizace.

4.1. Výpovědní důvody spočívající v organizačních změnách

První skupinu výpovědních důvodů upravených zákoníkem práce tvoří výpovědní důvody organizační povahy. Do této skupiny můžeme zařadit výpovědní důvody uvedené pod § 52 písm. a) až c) ZP. Jmenovitě se tedy jedná o:

- a) Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části;
- b) Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části; a
- c) Nadbytečnost zaměstnance.

Společným jmenovatelem těchto výpovědních důvodů je pojem organizačních důvodů. Organizačními důvody se rozumí skutečnosti organizačně technické, technologické, ekologické nebo jiné povahy, pokud mají vliv na provoz zaměstnavatele a mají-li za následek nemožnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci, ať už vůbec, v místě sjednaném

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000

³¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 334

jako místo výkonu práce, nebo stane-li se práce určitého zaměstnance pro zaměstnavatele nadále nepotřebnou³².

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem vyhlášeno nebo jiným způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, kterého se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen. Postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru. Aby byla výpověď z důvodů organizačních změn platná, je dále nutné, aby daná organizační změna byla účinná už v době, kdy je zaměstnanci dána výpověď. Samotná realizace organizační změny nemusí být nutně provedena, je však zapotřebí, aby existovalo rozhodnutí o ní, v opačném případě se nemůže jednat o výpovědní důvod³³.

Jedním ze specifíků této skupiny výpovědních důvodů je skutečnost, že pokud z dojde k rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů, vzniká zaměstnanci nárok na odstupné. Výše odstupného se pak odvíjí od průměrného měsíčního výdělku zaměstnance a délky trvání jeho pracovního poměru u zaměstnavatele. Odstupné je institutem, jehož smyslem je zmírnit nepříznivé následky skončení pracovního poměru v takových situacích, kdy není důvod k výpovědi na straně zaměstnance. Proto je v případě výpovědi odstupné kromě výpovědi podle těchto důvodů poskytováno, i pokud je výpověď dána na základě důvodu podle ustanovení § 52 písm. d), kde se nicméně liší výše odstupného.

4.1.1. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

Prvním z výpovědních důvodů organizační povahy je zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Zaměstnavatelem rozumíme v souladu s ustanovením § 7 ZP osobu, právnickou či fyzickou, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

³² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 317.

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97

Zrušení zaměstnavatele pak znamená, že zaměstnavatel pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat, jelikož nemá nadále možnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, buď vůbec, nebo ve zrušené části³⁴.

Judikatura Nejvyššího soudu dále dovozuje, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu jen v případě, kdy nadále nehodlá provozovat činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a jestliže proto pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy³⁵.

Zrušení zaměstnavatele není možné zaměňovat s existencí zaměstnavatele jako fyzické nebo právnické osoby. V případě smrti zaměstnavatele fyzické osoby totiž dochází ke skončení pracovního poměru automaticky. Analogicky skončí takto pracovní poměr i v případě, že přestane existovat zaměstnavatel, který je právnickou osobou (viz výše). Logicky tento důvod nelze použít ani pokud práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele.

Tento výpovědní důvod lze uplatnit i v případě, že se ruší pouze část zaměstnavatele. Musí se v tomto případě pochopitelně jednat o tu část zaměstnavatele, ve které zaměstnanec, kterému je výpověď dávána pracuje. Částí zaměstnavatele se ve smyslu tohoto ustanovení rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů zaměstnavatele. Takováto složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (například budovy, stroje, nářadí, zařízení apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele³⁶.

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

Od zrušení zaměstnavatele je nutné odlišovat případy, kdy organizačními opatřeními zaměstnavatel sleduje pouze omezení nebo dočasné přerušení výroby (či jiné činnosti). K naplnění výpovědního důvodu obsaženého v § 52 písm a) ZP musí dojít k úplnému zrušení činnosti zaměstnavatele. V opačném případě lze uvažovat o výpovědních důvodech podle § 52 písm. c) ZP, případně písm. b)³⁷.

Na výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (a v některých případech i z důvodu přemístění zaměstnavatele) se nevztahují ustanovení zákoníku práce upravující ochrannou dobu, ve které není možné dát zaměstnanci výpověď. Toto vyloučení je logické, neboť naplnění výše zmíněných výpovědních důvodů znamená objektivní nemožnost zaměstnavatele zaměstnance dále zaměstnávat.

4.1.2. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

Dalším z výpovědních důvodů upravených zákoníkem práce je přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Najdeme ho pod ustanovením § 52 písm. b) ZP. Jedná se o výpovědní důvod v mnohém podobný výpovědnímu důvodu předchozímu. Zde ovšem nedochází k úplnému zrušení zaměstnavatele (nebo jeho části), ale pouze jeho přemístění. K přemístění dochází, pokud zaměstnavatel začne provozovat svou činnost, pro kterou zaměstnává zaměstnance, zcela nebo zčásti na jiném místě než dosud. Pro pracovněprávní vztah může taková skutečnost představovat nemožnost zaměstnavatele zaměstnanci dále přidělovat práci. Rozhodující bude v této situaci místo, které bylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce. Pokud sjednané místo výkonu práce zahrnuje jak dosavadní, tak i nové působiště zaměstnavatele, není tento výpovědní důvod naplněn. Výpovědní důvod je naplněn tam, kde zaměstnavatel nemá možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě nového působiště zaměstnavatele³⁸.

³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

³⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 319.

Stejně jako u předchozího důvodu se ustanovení vztahuje jak na zaměstnavatele jako celek, tak i na jeho jednotlivé části (co se v tomto případě rozumí částí zaměstnavatele viz výše). Pro naplnění výpovědního důvodu je opět nutné, aby jako místo výkonu práce zaměstnance, kterému je dáována výpověď, byla sjednána ta část zaměstnavatele, která je přemísťována, a zaměstnanci tedy nelze nadále přidělovat práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě.

Místo výkonu práce je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, které musí obsahovat každá platná pracovní smlouva (srov. ustanovení § 34 odst. 1 písm b) ZP). Zákon už nestanovuje jak široce má být místo výkonu práce vymezeno a ponechává tak prostor pro vůli smluvních stran. V praxi se můžeme setkávat s nejrůznějšími metodami vymezení místa výkonu práce, od konkrétní adresy provozovny, přes území obce, až po (pokud to vyžaduje povaha vykonávané práce) území kraje či dokonce celé České Republiky. Zároveň je možné sjednat více než jedno místo výkonu práce. Jediným požadavkem je, aby místo výkonu práce nebylo sjednáno neurčitým způsobem (např. ujednání, že místo výkonu práce určí zaměstnavatel)³⁹.

Změna sídla zaměstnavatele jako osoby, tak jak je zapsáno ve veřejném rejstříku, nemusí nutně znamenat přemístění zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. b) ZP. Je-li ovšem místo výkonu práce určeno jako sídlo zaměstnavatele, považuje se taková změna za přemístění zaměstnavatele, a má tedy za následek naplnění tohoto výpovědního důvodu⁴⁰.

Ustanovení zákoníku práce o ochranné době se v případě tohoto výpovědního důvodu nepoužijí, s výjimkou případů, kde jde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (viz ustanovení § 54 písm. b).

³⁹ FETTER, Richard W. *Místo výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele* [online]. [cit. 2017-05-01]. epravo, 30. 5. 2013. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/misto-vykonu-prace-zamestnance-a-premisteni-zamestnavatele-91400.html>

⁴⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

Pokud jde o výjimku (respektive výjimku z výjimky) z ochranné doby podle ustanovení § 54 písm. a) ZP, je toto ustanovení ve vztahu k výpovědnímu důvodu podle ustanovení § 52 písm. b) zcela zbytečné. V případě, že dochází k přemístění zaměstnavatele v mezích místa či míst, které jsou sjednané jako místa výkonu práce v pracovní smlouvě, nejedná se o organizační změnu, která by naplňovala tento výpovědní důvod, a tedy postrádá smysl aby byla důvodem, pro který by zaměstnavatel nemohl dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, jelikož takovou výpověď nemůže dát žádnému zaměstnanci, bez ohledu na to, jestli je zaměstnanec v ochranné době či nikoliv. Obecné vyloučení ze zákazu výpovědi je navíc obsaženo i pod písmenem b) stejného ustanovení⁴¹.

4.1.3. Nadbytečnost zaměstnance

Posledním z výpovědních důvodů spočívajících v organizačních změnách je nadbytečnost zaměstnance. Tento výpovědní důvod je upraven v ustanovení § 52 písm. c) ZP. Pro jeho naplnění je nutné, aby byly kumulativně splněny tři základní podmínky:

- Zaměstnavatel nebo příslušný orgán (např. zřizovatel) vydá rozhodnutí o organizační změně
- Zaměstnanec se stane nadbytečným
- Mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance existuje příčinná souvislost

Ohledně organizační změny platí, co již bylo zmíněno výše – o organizační změně musí být rozhodnuto už v době, kdy je zaměstnanci dáována výpověď a rozhodnutí o ní nemusí být vydáno písemně. Rozhodnutím o organizační změně se v tomto případě rozumí především takové rozhodnutí zaměstnavatele, které se týká změny jeho úkolů, technického vybavení, snížení

⁴¹ MAULWURF, Adolf. *Platí, anebo neplatí zákaz výpovědi při přemístění zaměstnavatele?* [online]. [cit. 2017-05-01]. epravo, 9. 6. 2011. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/plati-anebo-neplati-zakaz-vypovedi-pri-premisteni-zamestnavatele-73981.html>

stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, nebo jiných organizačních změn⁴².

Nadbytečnost zaměstnance je situací, kdy zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté organizační změny nadále potřebu zaměstnance zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu⁴³.

Nicméně, ačkoliv je zpravidla taková výpověď neopodstatněná, nemusí při výpovědi z důvodu nadbytečnosti nutně docházet k absolutnímu snížení počtu zaměstnanců, naopak může docházet i k jeho zvyšování. Smyslem ustanovení § 52 písm. c) ZP je nejen reflektovat potřebu zaměstnavatele s ohledem na počet zaměstnanců, ale i na jejich profesní a kvalifikační složení. Pokud se zaměstnanec stane pro zaměstnavatele nepotřebným z důvodu věcné náplně práce, kterou vykonává, lze tento výpovědní důvod uplatnit⁴⁴.

O výběru zaměstnance, který se má stát z důvodu organizačních změn nadbytečným, rozhoduje zaměstnavatel. Okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.) z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná⁴⁵.

V praxi se můžeme například setkat se situací, kdy zaměstnavatel nemá nadále potřebu zaměstnávat zaměstnance na plný úvazek, ale jen na částečný. I v takovém případě se jedná o organizační změnu, která může mít za následek naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) ZP. Nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o

⁴² VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-955-7., s. 103-104.

⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10.12.2015, sp. zn. 21 Cdo 317/2015

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013

organizační změně odpadne nejen část jeho pracovní náplně, ale i některá z více vykonávaných prací⁴⁶.

Je dále nutné, aby mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance existovala příčinná souvislost. Jinými slovy, nadbytečnost zaměstnance musí nastat v důsledku přijatých organizačních změn. Nehledí se zde přitom na časový rámec. Pro zachování příčinné souvislosti a tedy i naplnění výpovědního důvodu postačí, pokud v době, kdy je podána výpověď, organizační změny stále trvají⁴⁷.

Z judikatury Nejvyššího soudu pak můžeme dovodit, že podmínka příčinné souvislosti dále například nebude splněna, pokud zaměstnavatel zruší určité pracovní místo a dá z důvodu nadbytečnosti výpověď zaměstnanci, ačkoliv před výpovědí, ale až po rozhodnutí o organizační změně, dal výpověď, či jinak skončil poměr jinému zaměstnanci s totožným pracovním místem. V takovém případě je cíl organizační změny naplněn již skončením poměru tohoto druhého zaměstnance, a tudíž nemůže nadbytečnost prvního zaměstnance být důsledkem organizační změny⁴⁸.

Pokud v důsledku organizační změny dochází ke zrušení pracovního místa, je důležitá odpověď na otázku, kdy je v takovém případě možné dané pracovní místo obnovit. Dobu, po které lze pracovní místo obnovit nelze stanovit absolutně, neboť taková organizační změna vychází ze specifických skutečností, které mohou mít různou povahu a vliv na činnost zaměstnavatele. Pracovní místo je tak možné obnovit, pokud došlo ke změně vnějších skutečností a zaměstnavateli tím vzniká objektivní důvod pracovní místo obnovit⁴⁹.

V případě, že by v souvislosti s výpovědí z důvodu nadbytečnosti zaměstnance došlo mezi stranami ke sporu, leží důkazní břemeno a břemeno

⁴⁶ JOUZA, Ladislav. *Výpověď pro nadbytečnost* [online]. [cit. 2017-05-01]. bulletin advokacie, 2. 3. 2015. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/vypoved-pro-nadbytecnost>

⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.2.2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 8. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3036/2006

⁴⁹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, s. 90.

tvrzení na zaměstnavateli jako na silnější smluvní straně. Ten má pak povinnost prokázat, že došlo k organizační změně, že se zaměstnanec stal nadbytečným, a že mezi těmito skutečnostmi existuje příčinná souvislost⁵⁰.

4.2. Výpovědní důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance

Druhou skupinu výpovědních důvodů upravených zákoníkem práce tvoří výpovědní důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance. Jedná se o výpovědní důvody obsažené v ustanoveních § 52 písm. d) a e) ZP. Jmenovitě může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z těchto důvodů jestliže:

- d) zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice; a
- e) zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Pro naplnění výpovědních důvodů spočívajících ve zdravotním stavu zaměstnance je klíčová role lékařského posudku (případně rovněž rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává). Ten tvoří podmínku pro uplatnění těchto výpovědních důvodů. Zákon zde specifikuje, že se musí jednat o lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Co se rozumí poskytovatelem pracovnělékařských služeb nalezneme v ustanovení § 54 odst. 1 zákona o specifických zdravotních

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 3103/2010

službách; je jím poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství.

Výsledkem lékařské prohlídky by měl být výhradně lékařský posudek, v němž lékař na základě znalosti dané práce rozhodne, zda je zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu schopen danou práci vykonávat. Výpovědní důvod je pak obvykle naplněn, pokud lékařský posudek stanoví, že zaměstnanec není schopen vykonávat danou práci. Zaměstnavatel se samozřejmě v takovém případě nemusí uchýlovat k výpovědi zdravotně nezpůsobilého zaměstnance, a pokud mu to umožňují provozní podmínky, může ho místo toho převést na jinou práci, kterou je schopný vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat. Při převedení na jinou práci pak odpadáva důvod pro výpověď⁵¹.

V případě, že by se mělo jednat o výpověď podle ustanovení § 52 písm. d) ZP, musí lékařský posudek obsahovat závěr, že příčinnou nemožnosti vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nebo ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. V případě, že takový závěr neobsahuje, může se stále jednat o naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. e), pokud je v posudku uvedeno, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost dlouhodobě⁵².

Lékařský posudek je v případě pochybností o jeho správnosti možné přezkoumat. Poučení o možnosti přezkumu musí obsahovat i samotný lékařský posudek. Návrh na přezkum se podává poskytovateli, který posudek vydal, může ho podat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, a je nutné ho podat do 10 pracovních dnů ode dne jeho předání. Zmeškání lhůty lze prominout, pokud k podání bránily zaměstnanci objektivní důvody. Poskytovatel může vyhovět v plném rozsahu, nebo postoupit věc příslušnému správnímu orgánu, jímž je územní samosprávný celek, který je zřizovatelem zdravotnického

⁵¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1, s. 196-197.

⁵² GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8., s. 340-341.

zařízení. Ten pak vydává ve věci přezkumu rozhodnutí, které může být podkladem pro výpověď⁵³.

Novější judikatura Nejvyššího soudu dovozuje, že jelikož se v případě lékařského posudku nejedná o správní rozhodnutí ani jiný správní akt, který by byl závazný pro strany pracovního poměru nebo pro soud, nemůže lékařský posudek autoritativně stanovit, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost. Absence lékařského posudku tedy sama o sobě neznamena neplatnost výpovědi podle těchto důvodů, pokud zaměstnavatel může v případném sporu jiným způsobem prokázat, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost. Lékařský posudek nicméně stále hraje důležitou roli, neboť z něj lze vycházet při zjišťování skutkového stavu⁵⁴.

4.2.1. Ztráta způsobilosti vykonávat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice

Ustanovení § 52 písm. d) ZP upravuje hned několik situací, kdy se zaměstnanec stává práce neschopným ze zdravotních důvodů. Společným ukazatelem těchto zdravotních důvodů je jejich souvislost s vykonávanou prací, na rozdíl od výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. e). Jmenovitě jde o:

- pracovní úraz;
- onemocnění nemocí z povolání;
- ohrožení nemocí z povolání; a
- dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Pracovní úraz je definován v ustanovení § 271k ZP. Je jím poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění

⁵³ JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů* [online]. [cit. 2017-05-01]. bulletin advokacie, 27.10.2014. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-ze-zdravotnich-duvodu>

⁵⁴ FETTER, Richard W. *Kdy je pracovnělékařský posudek závazný?* [online]. [cit. 2017-05-01]. epravo, 29. 3. 2017. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-je-pracovnelekarsky-posudek-zavazny-105568.html>

pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Co se rozumí nemocí z povolání nalezneme v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek. Seznam nemocí, které se považují za nemoci z povolání je obsažen v příloze tohoto nařízení. Nemocemi z povolání jsou též nemoci, které byly uvedeny v seznamu nemocí z povolání platném ke dni 31. prosince 1995 a vznikly přede dnem účinnosti tohoto nařízení za podmínek uvedených v tomto seznamu.

Ohrožení nemocí z povolání je pak upraveno v ustanovení § 347 odst. 1 ZP. Ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání⁵⁵, 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.

Nejvyšší přípustnou expozici pro práce vykonávané na vybraných pracovištích stanoví rozhodnutím krajská hygienická stanice jako příslušný orgán ochrany veřejného zdraví⁵⁶. Nejvyšší přípustná expozice se stanoví u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, a spočívá v určení počtu směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí nadále tuto práci vykonávat a musí být přeřazen na

⁵⁵ Tyto podmínky jsou dale upřesněny ve vyhlášce č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání).

⁵⁶ Kdo je příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví stanoví zákon o ochraně veřejného zdraví.

prokazatelně méně riziková pracoviště, jestliže vlivy nepříznivé zdraví zaměstnance nelze jinak odstranit a další setrvání zaměstnance na původním pracovišti by bylo zdrojem zvýšeného nebezpečí onemocnění, zejména vzniku nemocí z povolání. O tom, že zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice, orgán ochrany veřejného zdraví a ani jiný správní orgán nerozhoduje. V případě pochybností prokazuje dosažení nejvyšší přípustnosti v řízení o určení neplatnosti výpovědi zaměstnavatel⁵⁷.

S výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) ZP je, stejně jako s výpovědí z organizačních důvodů, spojeno právo zaměstnance na odstupné, upravené v ustanovení § 67 odst. 2 ZP. Toto právo představuje změnu oproti předchozí upravě v ustanovení § 60a odst. 2 starého zákoníku práce. Ten v případě výpovědi ze zdravotních důvodů nepředepisoval nárok zaměstnance na odstupné ze zákona, obsahoval pouze možnost sjednat odstupné z tohoto důvodu v kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Výše odstupného v tomto případě činí nejméně dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku. Odstupné zaměstnanci ze zákona ovšem nepřísluší, pokud se zaměstnavatel zcela zproští své povinnosti podle ustanovení § 270 odst. 1 ZP⁵⁸.

4.2.2. Dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti

Druhým výpovědním důvodem, týkajícím se zdravotního stavu je dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti. Tento výpovědní důvod najdeme v ustanovení § 52 písm. e) ZP. Od výpovědního důvodu předchozího se liší ve dvou attributech. Za prvé, nesmí se v tomto případě jednat o takovou ztrátu zdravotní způsobilosti, která by byla následkem pracovního úrazu,

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 329.

⁵⁸ Jedná se o případy, kdy postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit, pokud jsou tyto skutečnosti v příčinné souvislosti se skutečností, která zakládá výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. d) ZP, a pokud jsou jedinou příčinou této skutečnosti.

onemocnění nemocí z povolání, ohrožení nemocí z povolání, nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. Druhým rozdílem je pak skutečnost, že podle tohoto výpovědního důvodu je výslovně nutné, aby ztráta zdravotní způsobilosti byla dlouhodobá. Za dlouhodobou nezpůsobilost zaměstnance dále konat dosavadní práci se zpravidla považuje taková nezpůsobilost, která má podle poznatků lékařské vědy trvat déle než jeden rok⁵⁹.

S ohledem na to, že v tomto případě ztráta zdravotní způsobilost není důsledkem skutečností, které jsou v souvislosti s výkonem práce, nezakládá tento výpovědní důvod zákonný nárok zaměstnance na odstupné.

4.3. Výpovědní důvody spočívající v osobě, jednání, nebo opomenutí zaměstnance

Poslední skupinu výpovědních důvodů tvoří důvody, které spojuje fakt, že skutečnosti vedoucí k naplnění výpovědního důvodu se nacházejí na straně zaměstnance a spočívají v jeho osobě, jednání či opomenutí. Tato skupina výpovědních důvodů se v literatuře často dělí na více, případně uvádí každý výpovědní důvod zvlášť, bez zařazení do skupiny. Naopak toto dělení používá např. důvodová zpráva k ZP⁶⁰.

Jednotlivé výpovědní důvody obsažené v této skupině jsou upraveny v ustanovení § 52 písm. f) až h) ZP. Jedná se o následující:

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

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 04.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

⁶⁰ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupná z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1558/zprava.pdf>

- g) u zaměstnance jsou dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi; a
- h) zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP⁶¹.

4.3.1. Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon práce

V ustanovení § 52 písm. f) můžeme rozlišit hned dva výpovědní důvody. Za prvé se jedná o případy, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon práce. Za druhé jde o případy, kdy zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro výkon práce. Základním rozdílem mezi těmito dvěma případy je tedy otázka, zda skutečnosti, na základě kterých zaměstnanec není způsobilý vykonávat danou práci, vycházejí z právních předpisů, nebo existují na základě jiných skutečností (určených zaměstnavatelem).

Předpoklady stanovené právními předpisy jsou v praxi především požadavky na dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace, určitých dovedností, osvědčení znalostí složením stanovené zkoušky, případně jiné předpoklady, pokud se týkají osoby zaměstnance. Předpoklady pro výkon práce naopak nikdy nejsou splněny, pokud zaměstnanec nesmí vykonávat

⁶¹ Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění

práci na základě rozhodnutí správního úřadu či jiného orgánu, případně pokud mu byl uložen trest zákazu činnosti, nebo mu vykonávat práci neumožňují zvláštní právní předpisy⁶².

Nezáleží přitom na tom, zda předpoklady nebyly splněny již při vzniku pracovního poměru, nebo k takové situaci došlo dodatečně, za trvání pracovního poměru. To se týká jak situací, kdy zaměstnanec přestane splňovat předpoklady např. na základě správního rozhodnutí, tak i situací, kdy byly právním předpisem stanoveny nové předpoklady pro výkon dané práce za trvání pracovního poměru, které zaměstnanec dále již nesplňuje⁶³.

Taktéž nehraje roli ani časové hledisko. Pokud zaměstnanec nesplňuje dané předpoklady delší dobu, není důležité, kdy se zaměstnavatel rozhodne dát zaměstnanci výpověď. Jedinou podmínkou pro naplnění tohoto výpovědního důvodu v tomto případě je, aby důvod výpovědi stále existoval v době, kdy zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď⁶⁴.

Zákoník práce umožňuje, aby bylo se zaměstnancem v pracovní smlouvě sjednáno více druhů práce než jeden. V takovém případě může nastat situace, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pouze ve vztahu k jednomu druhu práce, který je uveden v pracovní smlouvě. Pokud zaměstnavatel nicméně může vzhledem ke sjednaným pracovním podmínkám přidělovat zaměstnanci jinou práci než tu, pro jejíž výkon nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy, nemůže takové nesplňování předpokladů představovat důvod pro výpověď podle tohoto ustanovení⁶⁵.

Pokud právní předpis upravující předpoklady pro výkon dané práce dává zaměstnavateli možnost prominout zaměstnanci nesplňování určitého předpokladu, není tento výpovědní důvod naplněn, pokud zaměstnavatel

⁶² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 331.

⁶³ Stanovisko Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 24. 3. 1978, sp.zn. Cpjf 44/77

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 16. 12. 1976, sp.zn. 5 Cz 52/76

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015

zaměstnanci tento nedostatek takto promine, ačkoliv by třeba později změnil názor. To ovšem neplatí, pokud byl tento předpoklad explicitně prominut jen na dobu určitou. V takovém případě je možné tento výpovědní důvod použít, pokud již uplynula doba, na kterou bylo nesplnění daných předpokladů prominuto⁶⁶.

Druhým případem, kdy lze zaměstnanci dát podle tohoto ustanovení výpověď, je pak situace, kdy zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon dané práce. Požadavky pro řádný výkon práce se v tomto případě rozumí požadavky stanovené zaměstnavatelem a jedná se o takové požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce. Není přitom rozhodné, jak jsou takovéto požadavky stanoveny. Můžou vycházet z pracovní smlouvy, vnitřních předpisů zaměstnavatele, příkazů vedoucího zaměstnance nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon dané práce všeobecně známé⁶⁷.

Takové požadavky mohou spočívat jak ve fyzických, tak duševních vlastnostech zaměstnance, případně jiných skutečnostech, které mají vliv na výkon práce. Zaměstnavatel si při stanovování požadavků ovšem nemůže počínat zcela svévolně. Vytyčené požadavky by měly být oprávněné a ospravedlnitelné s ohledem na povahu a náplň práce⁶⁸.

Dříve stanovené požadavky kladené na zaměstnance může zaměstnavatel kdykoliv změnit, zejména pokud se ukáže, že pomocí současných požadavků nelze dosáhnout odpovídajících pracovních výsledků. Taková změna nemusí být provedena písemně, nicméně je nutné, aby se s ní mohl seznámit každý, jehož práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu jsou touto změnou dotčena, nebo mohou být dotčena⁶⁹.

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.08.2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011

⁶⁷ Stanovisko Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 24. 3. 1978, sp.zn. Cpjf 44/77

⁶⁸ MOJŽÍŠ, Miroslav. *Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce* [online]. [cit. 2017-05-01]. epravo, 17. 12. 2014. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-nesplneni-predpokladu-ci-pozadavku-duvod-dle-52-pism-f-zakoniku-prace-96295.html>

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.6.2009, sp. zn. 21 Cdo 2383/2008

Zvláštním případem nesplňování požadavků pro řádný výkon práce je případ, kdy nesplňování těchto požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích. Zákon zde kvalifikuje možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď. Podmínkou pro uplatnění výpovědního důvodu je zde splnění povinnosti zaměstnavatele písemně vyzvat zaměstnance k odstranění takových neuspokojivých pracovních výsledků v posledních 12 měsících a skutečnost, že zaměstnanec tyto neuspokojivé pracovní výsledky v přiměřené lhůtě neodstraní.

Písemná výzva není pracovněprávním, nýbrž faktickým jednáním, nevztahují se na ni tedy důvody neplatnosti či nicotnosti podle ZP. Výzva musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Musí obsahovat dostatečně přesné vymezení neuspokojivých pracovních výsledků. Přesně musí být vymezena také lhůta, ve které musí zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky odstranit. Taková lhůta musí být zároveň přiměřená vytýkaným nedostatkům. Neurčité určení lhůty, nebo její nepřiměřenost může mít za následek neplatnost výpovědi⁷⁰⁷¹.

Z judikatury Nejvyššího soudu můžeme dovodit, že pokud zaměstnanec na základě takové písemné výzvy dané neuspokojivé pracovní výsledky sice dočasně odstraní, avšak tyto se ve lhůtě 12 měsíců projeví znovu, není nutné zaměstnance znovu písemně vyzývat k jejich odstranění, a výpovědní důvod je pak naplněn bez dalšího⁷².

Jak již bylo zmíněno, ustanovení § 52 písm. f) obsahuje hned dva odlišné výpovědní důvody. Toto rozlišení je nutné mít v praxi na paměti. V případě výpovědi podle tohoto ustanovení tedy nestačí pouze vymežit výpovědní důvod odkazem na toto ustanovení, ale je nutné ho skutkově popsat tak, aby bylo možné určit důvod výpovědi. Při nesplňování předpokladů postačí odkaz na právní předpis, který obsahuje dané předpoklady. Při

⁷⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 332

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 07.09.2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22.09.2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

nesplňování požadavků je pak nutné konkretizovat požadavky, které zaměstnanec nesplňuje⁷³.

4.3.2. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru a porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujícím se k vykonávané práci

Ve výpovědním důvodu obsaženém v ustanovení § 52 písm. g) ZP je opět obsažen jistý rozptyl výpovědních důvodů. Za prvé se jedná o důvody, pro které může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě. Tyto důvody již byly nastíněny výše v této práci, v kapitole týkající se skončení pracovního poměru. Za druhé se jedná o závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Za třetí jde o soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Důvody, pro které může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě, jsou vymezeny v ustanovení § 55 odst. 1 ZP. Lze tak učinit v případech tehdy,

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

K výpovědi z těchto důvodů, namísto okamžitého zrušení pracovního poměru, se lze prakticky uchýlit ze dvou důvodů. První případ zahrnuje veškeré situace, kdy se zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu rozhodl nezrušit pracovní poměr okamžitě, ale pouze dát zaměstnanci výpověď. V druhém případě pak zaměstnanec pracovní poměr zaměstnanci okamžitě zrušit nemůže a musí se proto uchýlit k výpovědi. Nemožnost zrušit pracovní poměr

⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 29. 6. 1968, sp.zn. 6 Cz 229/67

okamžitě je zakotvena v ustanovení § 55 odst. 2 ZP. Takovým případem je, pokud se jedná o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené, nebo zaměstnance či zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Toto ustanovení se vztahuje pouze na okamžité zrušení pracovního poměru, není tedy překážkou pro podání výpovědi z důvodů, pro které by zaměstnavatel jinak mohl pracovní poměr zrušit okamžitě. Je ovšem stále nutné mít na paměti ustanovení o ochranné době (podrobněji rozebráno v následující kapitole).

Pojem porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů nahradil s účinností nového ZP (1. 1. 2007) pojem porušení pracovní kázně, který používal starý zákoník práce. Důvodová zpráva k této změně uvádí, že pracovní kázeň je pojem vyhrazený služebně právním vztahům, které mají veřejnoprávní základ, a vytváří nový pojem porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, který je vyhrazen pro pracovněprávní vztahy, které vycházejí ze základu soukromoprávního⁷⁴.

Nicméně se zde jedná pouze o změnu v terminologii, nikoliv o změnu obsahovou. Na porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů můžeme tak vztáhnout judikaturní a doktrinální výklady, které se původně týkaly pojmu pracovní kázně. Zároveň nehraje roli, pokud zaměstnavatel postaru uvede ve výpovědi porušení pracovní kázně jako výpovědní důvod, pokud náležitě popíše skutkový stav tak, aby bylo zjevné, že se jedná o tento výpovědní důvod⁷⁵.

Povinnosti relevantní pro tento důvod mohou být vymezeny jak právními předpisy (především v ustanoveních § 301 až § 304 ZP), tak i jiným způsobem, např. pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem zaměstnavatele, či pokynem vedoucího zaměstnance. V praxi se

⁷⁴ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupná z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1558/zprava.pdf>

⁷⁵ BUKOVJAN, Petr. *Jak na „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce* [online]. [cit. 2017-05-01]. Práce a mzda, 29.3.2007. Dostupné z: www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1889v2567-jak-na-pracovni-kazen-v-novem-zakoniku-prace/

může jednat například o nedodržování pracovní doby (pozdní příchody), neuposlechnutí pokynů zaměstnavatele, konzumaci nebo práci pod vlivem alkoholických nápojů či jiných omamných látek, zaviněné způsobení škody zaměstnanci nebo třetím osobám, nebo o jiné chování zaměstnance, pokud je v rozporu s jeho povinnostmi.

Můžeme rozlišovat tři relevantní stupně intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů. Jsou jimi:

- soustavné méně závažné porušování povinnosti;
- závažné porušení povinnosti; a
- porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem.

Porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem je pak důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, může tak nicméně představovat i výpovědní důvod, viz výše.

Zákon už blíže nevymezuje, jaké jednání představuje jaký stupeň intenzity porušení povinnosti, či co se rozumí soustavností porušování povinnosti. Judikatura Nejvyššího soudu se v tomto případě kloní k názoru, že není možné obecně stanovit, co konkrétně představuje jaký stupeň intenzity. Ke každému případu je nutné přistupovat individuálně, a stanovit intenzitu porušení povinnosti především s ohledem k následujícím hlediskům:

- k osobě zaměstnance (řadový / vedoucí zaměstnanec);
- k funkci, kterou zastává;
- k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů;
- k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti;
- k míře zavinění zaměstnance (úmysl / nedbalost);
- ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance;
- k důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnavatele; a

- k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.⁷⁶

Zákoník práce neupravuje nižší stupeň porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů než méně závažné. Takové porušení povinnosti, které nedosahuje intenzity závažného porušení povinnosti, nebo porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem je proto méně závažným porušením povinnosti⁷⁷.

O soustavné méně závažné porušování povinnosti pak jde v případě, že se zaměstnanec dopustil nejméně tří instancí porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení povinnosti mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O přiměřenou časovou souvislost jde tehdy, navazuje-li jedno porušení povinnosti na druhé v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení povinnosti⁷⁸.

Nezbytnou podmínkou výpovědi z důvodu soustavného méně závažného porušování povinnosti je upozornění zaměstnance na tuto skutečnost. Dát výpověď z tohoto důvodu je možné jen tehdy, pokud byl zaměstnanec v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. Toto upozornění má podobný charakter jako upozornění v případě neuspokojivých pracovních výsledků podle předchozího výpovědního důvodu. Opět jde o faktické, nikoliv pracovněprávní jednání, které musí mít písemnou formu a musí být doručeno do vlastních rukou zaměstnance.

Možnost dát výpověď z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr je zákonem časově omezena

⁷⁶ BUKOVJAN, Petr. *Jak na „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce* [online]. [cit. 2017-05-01]. Práce a mzda, 29.3.2007. Dostupné z: www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1889v2567-jak-na-pracovni-kazen-v-novem-zakoniku-prace/

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

subjektivní lhůtou dvou měsíců, která běží ode dne kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dověděl, nebo ode dne návratu z ciziny, pokud porušení pracovní povinnosti vyplývá z pracovního poměru v cizině. Zároveň je stanovena objektivní lhůta jednoho roku ode dne, kdy důvod výpovědi vznikl. Stane-li se v průběhu těchto dvou měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

V praxi může činit potíže rozlišování mezi porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů a nesplňováním požadavků pro řádný výkon práce podle předchozího výpovědního důvodu. Hlavním ukazatelem, že se jedná o porušení povinnosti podle ustanovení § 52 písm. g) ZP je zde existence zavinění. Skutkový stav musí vykazovat znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti, aby se jednalo o tento výpovědní důvod. V případě neexistence zavinění pak může jít o výpovědní důvod předchozí, pokud jsou splněny jeho náležitosti⁷⁹.

4.3.3. Zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce

Výpovědní důvod zvlášť hrubého porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce je posledním a nejnovějším výpovědním důvodem upraveným zákoníkem práce. Do zákoníku práce byl vložen novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., která nabyla účinnosti 1. 1. 2012. Odkazuje na ustanovení § 301a ZP, týkající se jiných povinností zaměstnanců, které ukládá povinnost zaměstnance zdržovat se v době pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění⁸⁰.

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 758/2006

⁸⁰ Jedná se zejména o ustanovení § 56 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

Porušením režimu dočasně práce neschopného pojištěnce se rozumí především takové jednání, kdy se zaměstnanec nezdržuje na místě, které sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo nedodrží-li rozsah a dobu vycházek stanovených ošetřujícím lékařem. Tento režim se nicméně týká pouze prvních čtrnácti dnů dočasné pracovní neschopnosti⁸¹.

Pro naplnění výpovědního důvodu podle tohoto ustanovení nepostačí jakékoliv porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, ale je nutné, aby se jednalo o porušení zvlášť hrubým způsobem. Co se rozumí zvlášť hrubým porušením zákon opět nerozvádí, lze se tedy domnívat, že každý případ je nutné posuzovat individuálně s ohledem na jeho specifika. Jako vodítko pro posouzení zda se jedná o hrubé porušení mohou pravděpodobně sloužit i hlediska uvedená výše v této práci u ustanovení § 52 písm. g) ZP, do té míry, do které je možné je vztáhnout na toto ustanovení.

Podobně jako u předchozího výpovědního důvodu, je i zde možnost dát zaměstnanci výpověď časově omezena. Subjektivní lhůtou je zde jeden měsíc počínaje dnem, kdy se zaměstnavatel o výpovědním důvodu dozvěděl. Objektivní lhůtou je jeden rok ode dne, kdy výpovědní důvod vznikl. Stane-li se v průběhu tohoto jednoho měsíce takové jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Odbornou literaturou je tento výpovědní důvod považován za nekoncepční zásah do úpravy skončení pracovního poměru. Jako důvod je uváděna skutečnost, že předchozí výpovědní důvodu mají vždy vazbu na výkon pracovní činnosti, zatímco v tomto případě se jedná o povinnost podle zákona o nemocenském pojištění, i když ji zákoník práce označuje jako jinou povinnost zaměstnance. Za porušení této povinnosti jsou navíc již stanoveny

⁸¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 337

jiné sankce (např. snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy)⁸². S tímto názorem se lze ztotožnit; jedná se zde o ve své podstatě veřejnoprávní povinnost, za jejíž porušení zákon dává zaměstnavateli možnost uplatnit soukromoprávní sankci.

⁸² BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 195.

5. Zákaz výpovědi

Ani v případě naplnění všech hmotněprávních požadavků podle určitého výpovědního důvodu v ustanovení § 52 ZP není vždy možné dát zaměstnanci výpověď. Zákoník práce upravuje zvláštní způsoby ochrany v určitých případech, týkajících se zejména postavení zaměstnance. Jedná se zde pouze o výjimky z výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci, možnost zaměstnance dát výpověď pracovní právo nijak neomezuje. Tato ustanovení existují z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany, především v situacích, kdy se zaměstnanec nachází ve stavu, který právo pokládá za hodný ochrany.

5.1. Ochranná doba

Ochranná doba je institutem pracovního práva, který má za cíl chránit v pracovněprávním vztahu zaměstnance, který se ocitl v nepříznivé osobní nebo zdravotní situaci. Takové zdravotní důvody či výkon činnosti jsou zpravidla v zájmu společnosti, je tedy žádoucí chránit v těchto případech zaměstnance před nepříznivými důsledky, které představuje výpověď z pracovního poměru. Její úpravu najdeme v ustanovení § 53 ZP, ustanovení § 54 ZP pak upravuje výjimky z ochranné doby⁸³.

Funkce ochranné doby je v podstatě dvojitá. Za první, zaměstnanec, který se nachází v ochranné době, je v důsledku ochranné doby chráněn před výpovědí. Za druhé jde o případy, kdy je zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby a výpovědní doba by měla skončit v ochranné době. V takovém případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. To neplatí, pokud zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. V případě, že ochranná doba začne běžet ve výpovědní době a skončí ještě před uplynutím výpovědní doby,

⁸³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1, s. 200.

není ochranná doba relevantní a nezakládá z heldiska výpovědi nebo výpovědní doby žádné nové skutečnosti.

Důležitý pro posouzení, zda se zaměstnanec nachází v ochranné době, je zde moment doručení výpovědi zaměstnanci. Není zde přitom rozhodné, zda zaměstnavatel věděl, že zaměstnanec se nachází v ochranné době, jelikož ochranná doba zde působí objektivně. Pokud by zaměstnavatel například odeslal výpověď v době, kdy se zaměstnanec ještě v ochranné době nenacházel, ale nacházel se v ní v době, kdy mu byla výpověď doručena, bude taková výpověď neplatná z důvodu zákazu výpovědi v ochranné době⁸⁴.

Důvody ochranné doby jsou v ustanovení § 53 zákoníku práce taxativně vyjmenovány a tvoří je následující skutečnosti:

- a) doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování;
- b) výkon vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby;
- c) doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce;
- d) doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou; a

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002

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

Dočasnou pracovní neschopnost definuje zákon o nemocenském pojištění v ustanovení § 55. Jedná se o stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné v tomto zákoně uvedené důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost. Za dočasnou pracovní neschopnost se naopak nepovažuje ošetřování pojištěnce v nočním sanatoriu, v době detoxikace po požití alkoholu, omamných nebo psychotropních látek, s výjimkou případů, kdy pojištěnec požil tyto látky bez vlastního zavinění, nebo při poskytování zdravotní péče v osobním zájmu z kosmetických nebo estetických důvodů za úhradu pojištěncem.

Návrhem na ústavní ošetřování je v tomto případě třeba rozumět doporučení ošetřujícího lékaře k přijetí do ústavní péče. Není zapotřebí, aby doporučení konkretizovalo zařízení, v němž má ústavní ošetřování probíhat⁸⁵.

Lázeňské léčení je jako lázeňská léčebně rehabilitační péče definováno v ustanovení § 5 zákona o zdravotních službách. Jde o léčebně rehabilitační péči, při jejímž poskytování jsou využívány přírodní léčivé zdroje nebo klimatické podmínky příznivé k léčení podle lázeňského zákona.

Ochranná doba spočívající v dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance začíná běžet dnem, kdy lékař rozhodne, že zaměstnanec je neschopen práce. Okolnost, že lékař využije svého oprávnění a uzná zaměstnance dočasně práce neschopným dřívějším dnem, na datum rozhodnutí o pracovní neschopnosti zaměstnance (na začátku ochranné doby) nic nemění.

⁸⁵ BUKOVJAN, Petr. *Podání návrhu na ústavní ošetřování a zákaz výpovědi* [online]. [cit. 2017-05-01]. Práce a mzda, 29. 12. 2016. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/dokument/nahled-dokumentu/doc-d55505v67734-podani-navrhu-na-ustavni-osetrovani-a-zakaz-vypovedi/>

Ochranná doba pak končí dnem, k němuž ošetřující lékař rozhodl o jejím skončení⁸⁶.

Vojenské cvičení je součástí branné povinnosti občana České Republiky. Vojenským cvičením se podle ustanovení § 12 odst. 2 branného zákona rozumí pravidelné vojenské cvičení, které je přípravou vojáka v aktivní záloze, nebo dobrovolné vojenské cvičení, které je dobrovolnou přípravou vojáka v záloze.

Výkonem veřejné funkce se podle ustanovení § 201 ZP rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů. Zákon zde v odstavci druhém veřejné funkce demonstrativně vyjmenovává. Veřejnou funkcí je například funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího.

Relevantní otázkou, která může v praxi působit potíže, je otázka kterým momentem začíná těhotenství, a tedy kdy začíná i ochranná doba těhotné ženy. Podle současných poznatků lékařské vědy není možné moment, kdy začíná těhotenství, přesně určit. Ve sporných případech je tedy nutné spoléhat na odhad příslušného gynekologa zaměstnankyně⁸⁷.

Zaměstnancem pracujícím v noci se podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) ZP rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období 24 hodin po sobě jdoucích. Noční dobou se podle písm. j) rozumí doba mezi 22. a 6. hodinou. Dočasná nezpůsobilost pro noční práci současně zakládá podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. f) ZP povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000

⁸⁷ BUKOVJAN, Petr. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru* [online]. [cit. 2017-05-01]. Práce a mzda, 27. 7. 2010. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d25744v34104-zakaz-vypovedi-z-pracovniho-pomeru/>

5.2. Výjimky ze zákazu výpovědi v ochranné době

Zákaz výpovědi v ochranné době se nicméně neuplatní bezvýjimečně. V případě ochranné doby jde o institut, jehož záměrem je do jisté míry vyrovnat již tak nerovný pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případech, kdy se zaměstnavatel ocitá v určité situaci hodné zvláštní ochrany. Nicméně tato ochrana nemůže být absolutní; je zde stále nutné pamatovat na práva a postavení zaměstnavatele. Ačkoliv zaměstnanec se může nacházet v nepříznivé situaci, není v některých případech možné nebo žádoucí požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance dále zaměstnával. To se vztahuje především na případy, kdy zaměstnavatel fyzicky nemůže zaměstnance dále zaměstnávat (což je zpravidla logicky i důvodem výpovědi), nebo v případech, kdy výpovědní důvody spočívají v jistém nežádoucím chování zaměstnance. Netýká se tak všech výpovědních důvodů, ale jen výpovědních důvodů podle ustanovení § 52 písm. a), b), g) a h). Jedná se tak v podstatě z pohledu zaměstnavatele o zmírnění relativně přísné úpravy výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Konkrétní případy, kdy se ustanovení o ochranné době nepoužijí, jsou vymezeny v zákoníku práce ustanovením § 54. Jde o případy, kdy byla výpověď dána zaměstnanci:

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské

dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Jak můžeme z těchto ustanovení vidět, ani výjimky z ochranné doby se neuplatní bezvýhradně. Tyto výjimky z výjimek pak spočívají především v těhotenství zaměstnankyně, čerpání mateřské dovolené, případně čerpání rodičovské dovolené. Zákon dále jako výjimku z výjimek uvádí v písm. a) případ, kdy se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Jak již bylo zmíněno výše v této práci, jedná se zde o zbytečné ustanovení, které není způsobilé vyvolat jakékoliv právní důsledky, jelikož v takovém případě nemůže nastat výpovědní důvod, a tedy nikdy nemůže nastat ani situace, kdy je výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. b) ZP naplněn, a zároveň je naplněna i tato výjimka z výjimek.

Úpravu odlišnou od obecné pak obsahuje výjimka z výjimek uvedená v písm. c). Pokud je zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba uplynula v ochranné době, obecně platí, že pracovní poměr se prodlužuje (viz výše). Podle tohoto ustanovení ovšem k takovému

prodloužení nedochází a pracovní poměr skončí spolu se skončení ochranné doby z důvodu mateřské, případně rodičovské dovolené.

6. Hromadné propouštění

Případem, kdy zákon ukládá zaměstnavateli v souvislosti s výpovědí další povinnosti je případ hromadného propouštění. Podobně jako ochranná doba se hromadné propouštění netýká všech výpovědních důvodů, ale vztahuje se pouze na výpovědi z důvodů organizačních změn, tedy podle ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP. Zároveň se v jistých případech vztahuje na skončení pracovního poměru dohodou z těchto důvodů.

Co je hromadným propouštěním zákon odvozuje od počtu zaměstnanců, jimž je dáána výpověď (nebo případně končí pracovní poměr dohodu) a od celkového počtu zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává. Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí dojít podle ustanovení § 62 odst. 1 ZP v období 30 kalendářních dnů ke skončení pracovních poměrů výpovědí z důvodů organizačních změn nejméně:

- a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců;
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců; nebo
- c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Můžeme vidět, že ustanovení o hromadném propouštění se tedy nikdy nemohou použít u zaměstnavatele, který má méně než 20 zaměstnanců, bez ohledu na to, kolika zaměstnancům dáva výpověď. Dále stojí za to upozornit na skutečnost, že u písm. b) je požadovaný počet propouštěných zaměstnanců stanoven poměrně k celkovému počtu zaměstnanců, zatímco u písm. a) a c) je tento počet zaměstnanců vždy konstantní.

Skončí-li v období 30 kalendářních dnů pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů alespoň pěti zaměstnancům, započítávají se do počtu propouštěných zaměstnanců i ti zaměstnanci, kterým byl v tomto období pracovní poměr ukončen dohodou z organizačních důvodů.

Pokud jsou naplněny tyto podmínky hromadného propouštění, vznikají zaměstnavateli povinnosti dvojího druhu. Jednak se jedná o povinnosti k odborové organizaci zaměstnavatele a radě zaměstnanců a jednak jde o povinnosti zaměstnavatele vůči úřadu práce. Zákon pamatuje i na případy, kdy u zaměstnavatele nepůsobí nebo není ustavena odborová organizace ani rada zaměstnanců. V takovém případě je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti, které by jinak plnil vůči odborové organizaci, individuálně vůči každému takto propouštěnému zaměstnanci.

Tyto povinnosti je zaměstnavatel povinen plnit ještě před tím, než dojde k samotnému dání výpovědi jednotlivým zaměstnancům. Pro stanovení celkového počtu zaměstnanců, a tedy i posouzení zda je nutné podle tohoto ustanovení postupovat, bude tak rozhodující celkový počet zaměstnanců ke dni před dáním výpovědi z pracovního poměru prvnímu propouštěnému zaměstnanci⁸⁸.

Nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců. Zároveň se záměrem musí informovat i o:

- důvodech hromadného propouštění;
- počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;
- počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni;
- době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit;
- hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni; a
- odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 408

Cílem projednávání těchto záležitostí s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Vyžaduje se ovšem pouze projednání těchto záležitostí, zaměstnavatel není jakkoliv vázán souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců.

O výše zmíněných informacích a o zahájení jednání s odborovou orgnaizací a s radou zaměstnanců je zaměstnavatel rovněž povinen písemně informovat krajskou pobočku úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele. Jedno vyhotovení takovéto písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců.

Dále je zaměstnavatel povinen prokazatelně doručit příslušné krajské pobočce úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Prokazatelnost není v ZP blíže definována, doručení bude nepochybně prokazatelné při zaslání na doručenkou, či při osobním předání na podatelnu úřadu, nicméně se lze domnívat, že prokázat doručení jde jakýmkoliv způsobem. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Výjimkou z této povinnosti zaměstnavatele je situace, kdy jde o zaměstnavatele, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku podle insolvenčního zákona. V takovém případě má zaměstnavatel tuto povinnost jen tehdy, pokud o doručení písemné zprávy výslovně požádá příslušná pobočka úřadu práce.

Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočky úřadu práce. Doručení této písemné zprávy má zásadní vliv na dobu skončení pracovních poměrů propouštěných zaměstnanců. Zákon stanoví, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení této písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočky úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele. V případě, že ještě neuplynulo 30 dnů od doručení písemné zprávy tedy nemůže být pracovní poměr ukončen, a to ani pokud by již jinak uplynula výpovědní doba.

Pro splnění povinnosti zaměstnavatele doručit zprávu krajské pobočky úřadu práce není rozhodné, pokud má propouštěný zaměstnanec k písemné zprávě výhrady. Písemná zpráva krajské pobočky úřadu práce představuje povinnost vůči úřadu práce, právních poměrů zaměstnance se může dotýkat jen co se týče možného prodloužení výpovědní doby. Námitky zaměstnance tedy nemají na splnění této povinnosti význam, i pokud by byly oprávněné, pokud je se zprávou spokojen úřad práce. Význam pro počátek běhu lhůty 30 dnů podle ustanovení § 63 ZP nemá ani skutečnost, že zaměstnavatel nesdělil zaměstnanci den doručení písemné zprávy⁸⁹.

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3013/2007

Závěr

Smyslem této práce bylo rozebrat problematiku výpovědních důvodů a v jejím kontextu i související instituty. Při posuzování úpravy výpovědních důvodů je nutné mít na paměti dva principy, princip autonomie vůle a princip ochrany slabší strany. Zvláštností pracovního práva v kontextu práva soukromého je vysoká míra výskytu kogentních norem a tedy i vyšší míra uplatnění principu ochrany slabší strany (zaměstnance) oproti jiným odvětvím soukromého práva. U úpravy výpovědních důvodů u výpovědi dané zaměstnavatelem je tento princip obzvláště zdůrazněn.

Je nicméně otázkou, nakolik je taková favorizace ochrany zaměstnance vhodná. Za zvážení stojí i otázka, zda je postavení zaměstnance natolik nerovné, aby pracovněprávní úprava nutně musela stranit zaměstnanci do takové míry. Při posuzování postavení a nutnosti ochrany zaměstnance je dále nutné mít na paměti, že prostředky chránící zaměstnance před nepříznivými důsledky výpovědi existují i mimo rámec pracovního práva, především v právu sociálního zabezpečení.

S nabytím účinnosti nového občanského zákoníku, ačkoliv ten se v pracovním právu uplatňuje pouze subsidiárně, lze sledovat jistý posun ve společnosti k liberálnějšímu pojetí soukromého práva a postupný odklon od jeho ochranné funkce. Myslím, že v budoucnu lze podobný vývoj očekávat i v pracovním právu, ačkoliv v menší míře.

Z hlediska flexibility pracovního poměru by byl posun k větší volnosti při výpovědi z pracovního poměru žádoucí. Zaměstnavateli by mělo být umožněno reagovat na změnu vnitřních i vnějších okolností na trhu práce s větší volností. V některých případech může zaměstnavateli vzniknout oprávněná potřeba dát zaměstnanci výpověď, která ovšem není zcela pokryta žádným z taxativně vypočtených výpovědních důvodů.

Především v takových případech je vhodné zvážit, zda by nebylo vhodnější vedle katalogu výpovědních důvodů navázat výpověď na její oprávněnost spravedlivým důvodem, založenou na bázi posuzování

jednotlivých případů podle jejich individuálních specifík a okolností. Katalog výpovědních důvodů by tak mohl plnit funkci demonstrativního výčtu případů, kdy by výpověď byla oprávněna.

Pracovní právo používá podobný institut v případě odmítnutí souhlasu odborové organizace s výpovědí dané zaměstnanci, který je členem odborové organizace, kdy souhlas není nutný v případě, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. V takovém případě je nicméně nutné, aby byla výpověď navázána na některých z platných výpovědních důvodů.

Podobnou neurčitost v samotné úpravě výpovědních důvodů používá v jisté míře i např. výpovědní důvod podle § 52 písm. f) pokud jde o nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce. Takové požadavky mohou spočívat ve fyzických či duševních vlastnostech zaměstnance, musí však být opodstatněny a navázány na spravedlivý důvod.

Jako zbytečně příliš rigidní se jeví i současná úprava výpovědní doby. Ačkoliv výpovědní dobu lze v současnosti sjednat delší než zákonnou, nemůže naopak být kratší, než dva měsíce. Jistou inspiraci by bylo možné hledat např. na Slovensku, kde je nejkratší přípustná výpovědní doba 1 měsíc, ale prodlužuje se v závislosti na době trvání pracovního poměru a důvodu výpovědi⁹⁰. Podobná úprava by lépe reflektovala specifika jednotlivých případů.

V odborných kruzích často zmiňovanou možností budoucí úpravy je zavedení práva na tzv. vykoupení z pracovního poměru⁹¹. Takový institut by umožňoval stranám pracovního poměru vyhnout se v některých případech neúměrnému prodlužování pracovního poměru o výpovědní dobu. Vykoupení z pracovního poměru by umožňovalo jednostraně rozvázat pracovní poměr, který by vykoupením skončil okamžitě. Jako kompenzace druhé straně by, namísto nutnosti v pracovním poměru pokračovat po výpovědní dobu, byla

⁹⁰ Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, s. 195.

poskytnuta peněžítá náhrada. Zavedení takového institutu lze pokládat za vhodnou cestu pro vývoj pracovního práva, jelikož prohlubuje flexibilitu v oblasti skončení pracovního poměru a současně, díky peněžité kompenzaci, výrazněji nesnižuje míru ochrany zaměstnance.

Dále je nutné znovu zdůraznit doporučení, aby se případné budoucí novely zákoníku práce snažily vyvarovat nekoncepčních změn, jako je úprava výpovědního důvodu v případě zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Takové povinnosti, které vyplývají z norem veřejného práva, by měli být také řešeny v rámci daného veřejnoprávního systému v případě jejich porušení. Nelze tak kvitovat pokus zákonodárce sankcionovat takové porušení v rovině soukromoprávní.

Použité prameny a literatura

Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Convention No. 158/1982 concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer.

Literatura

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1.

BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, et al. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-955-7.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.

JOUZA, Ladislav. *Jak doručit zaměstnanci výpověď (změny v doručování pracovněprávních písemností od 1. ledna 2007)*. Bulletin advokacie 9/2007, s. 35.

JOUZA, Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru* [online]. [cit. 2017-05-01]. epravo, 1. 12. 2016. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-vyvarovat-chybne-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-103837.html>

JAKUBKA, Jaroslav. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí* [online]. [cit. 2017-05-01]. Práce a mzda, 7.7.2010. Dostupné z:

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d16883v19797-skonceni-zamestnani-racionalne-a-bez-emoci/>

VLK, Václav. *Výpovědní doba při ukončení pracovněprávního vztahu* [online]. [cit. 2017-05-01]. epravo, 5. 10. 2012. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/vypovedni-doba-pri-ukonceni-pracovnepravniho-vztahu-85374.html>

FETTER, Richard W. *Místo výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele* [online]. [cit. 2017-05-01]. epravo, 30. 5. 2013. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/misto-vykonu-prace-zamestnance-a-premisteni-zamestnavatele-91400.html>

MAULWURF, Adolf. *Platí, anebo neplatí zákaz výpovědi při přemístění zaměstnavatele?* [online]. [cit. 2017-05-01]. epravo, 9. 6. 2011. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/plati-anebo-neplati-zakaz-vypovedi-pri-premisteni-zamestnavatele-73981.html>

JOUZA, Ladislav. *Výpověď pro nadbytečnost* [online]. [cit. 2017-05-01]. bulletin advokacie, 2. 3. 2015. Dostupné z: [http://www.bulletin-](http://www.bulletin-advokacie.cz/vypoved-pro-nadbytecnost)

[advokacie.cz/vypoved-pro-nadbytecnost](http://www.bulletin-advokacie.cz/vypoved-pro-nadbytecnost)

JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů* [online]. [cit. 2017-05-01]. bulletin advokacie, 27.10.2014. Dostupné z:

<http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-ze-zdravotnich-duvodu>

FETTER, Richard W. *Kdy je pracovnělékařský posudek závazný?* [online]. [cit. 2017-05-01]. epravo, 29. 3. 2017. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-je-pracovnelekarsky-posudek-zavazny-105568.html>

MOJŽÍŠ, Miroslav. *Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce* [online]. [cit. 2017-05-01]. epravo, 17. 12. 2014. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-nesplneni-predpokladu-ci-pozadavku-duvod-dle-52-pism-f-zakoniku-prace-96295.html>

BUKOVJAN, Petr. *Jak na „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce* [online]. [cit. 2017-05-01]. Práce a mzda, 29.3.2007. Dostupné z: www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1889v2567-jak-na-pracovni-kazen-v-novem-zakoniku-prace/

BUKOVJAN, Petr. *Podání návrhu na ústavní ošetřování a zákaz výpovědi* [online]. [cit. 2017-05-01]. Práce a mzda, 29. 12. 2016. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/dokument/nahled-dokumentu/doc-d55505v67734-podani-navrhu-na-ustavni-oseetrovani-a-zakaz-vypovedi/>

BUKOVJAN, Petr. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru* [online]. [cit. 2017-05-01]. Práce a mzda, 27. 7. 2010. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d25744v34104-zakaz-vypovedi-z-pracovniho-pomeru/>

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupná z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1558/zprava.pdf>

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 811/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. Cdo 563/2005

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

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

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

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10.12.2015, sp. zn. 21 Cdo 317/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.2.2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 8. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3036/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 3103/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 04.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

Stanovisko Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 24. 3. 1978, sp.zn. Cpjf 44/77

Rozsudek Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 16. 12. 1976, sp.zn. 5 Cz 52/76

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.08.2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.6.2009, sp. zn. 21 Cdo 2383/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 07.09.2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22.09.2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky ze dne 29. 6. 1968, sp.zn. 6 Cz 229/67

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo
758/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo
1754/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo
1954/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo
3013/2007

Seznam zkratk

Branný zákon	Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů
DZ, důvodová zpráva	Důvodová zpráva k návrhu zákoníku práce
EU	Evropská Unie
Insolvenční zákon	Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů
OZ, občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Slovenský zákoník práce	Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Starý zákoník práce	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
Úmluva	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele
ZP, Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o nemocenském pojištění	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o ochraně veřejného zdraví	Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o soudech a soudcích	Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o specifických zdravotních službách	Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších

Zákon o zaměstnanosti	předpisů Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o zdravotních službách	Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů
Živnostenský zákon	Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

Rozsah práce

Rozsah vlastního textu práce včetně poznámek pod čarou činí 119 445 znaků.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou důvodů výpovědi z pracovního poměru. Rozebrány jsou i instituty s touto problematikou úzce související, jako je skončení pracovního poměru obecně, výpověď a její náležitosti, ochranné doby, či povinnosti, které v některých případech zaměstnavateli vznikají v souvislosti s výpovědí.

Při hodnocení a posuzování právní úpravy je nutné mít na paměti dva právní principy, princip flexibility a princip ochrany slabší strany (zaměstnance). V úpravě skončení pracovního poměru a v pracovním právu obecně dochází ke střetu těchto principů. Jedním ze specifík odvětví pracovního práva je poměrně rigidní a kogentní právní úprava, snažící se vyrovnat nerovnost pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mimo jiné tím, že navazuje možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď na splnění zvláštních hmotněprávních podmínek. Taková úprava může být v praxi vnímána jako příliš restriktivní.

Práce se především blíže soustředí na tyto hmotněprávní podmínky, které musí být splněny, aby byla výpověď daná zaměstnanci zaměstnavatelem možná. Samotné výpovědní důvody jsou v zákoníku práce stanoveny taxativně a můžeme je rozdělit do tří kategorií, výpovědní důvody spočívající v organizačních změnách, výpovědní důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance a výpovědní důvody spočívající v osobě, jednání nebo opomenutí zaměstnance. Jednotlivé důvody jsou v práci popsány a pozornost je věnována především judikatuře, která poskytuje definice a vykládá otázky, které by mohly být považovány za sporné.

Závěr práce se soustředí zejména na možnou budoucnost a vývoj institutů, které byly popsány v diplomové práci. Nastíněna je možnost upuštění od taxativního výčtu výpovědních důvodů a navázání výpovědi na relativně neurčitý pojem spravedlivého důvodu k výpovědi. Zmíněna je také úprava výpovědní doby a spolu s ní i zavedení nového institutu vykoupení ze zaměstnání.

Abstract

This thesis deals with the issue of grounds for notice of termination of employment. It also analyses institutes that are closely related to this issue, like termination of employment in general, notice of termination and its requisites, protective periods, or employer's obligations that arise from notice of termination in certain cases.

When evaluating and assessing the legislation it's necessary to keep in mind two legal principles, the principle of flexibility and the principle of protection of the weaker party (the employee). In the legislation of termination of employment and in labour law in general these two principles clash. One of the specifics of labour law is relatively rigid and enforced legislation that tries to equalize the inequalities in the employment relationship between employee and employer by, among other things, tying the possibility of the employer to terminate employee's employment on fulfilling particular material requirements. In practice, this legislation can be perceived as excessively restrictive.

In particular, the thesis focuses more closely on these material requirements that need to be fulfilled in order for the employer to be able to terminate the employee's employment. The grounds for notice of termination themselves are defined exhaustively in the Labour Code and we can divide them into three categories, grounds for termination based on structural changes, grounds for termination based on the health of the employee and grounds for termination based on the employee's person, actions or omissions.

The individual reasons are described in the thesis with special attention being paid to the case law, which provides definitions and interprets issues, which could be regarded as contentious.

The conclusion of the thesis focuses on the possible future and development of institutes that were described in the thesis. It outlines the possibility of omitting the exhaustive nature of grounds for termination and implementing tying notice of termination to relatively inexplicit concept of justifiable cause. Also mentioned is the legislation of the notice period and along with it, the possibility of implementing a new institute based on opting out of the notice period in exchange for monetary compensation.

Název práce v anglickém jazyce

Grounds for termination of employment

Klíčová slova

skončení pracovního poměru, výpovědní důvody, výpověď

Keywords

termination of employment, grounds for termination, notice of termination