

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Vanda Cikhartová**

**Skončení pracovního poměru**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 3. 1. 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 227 450 znaků včetně mezer.

Vanda Cikhartová

V Praze dne 3. 1. 2018

Děkuji paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., vedoucí mé diplomové práce, za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování.

# Obsah

Úvod.....	1
1. Obecně k institutu skončení pracovního poměru .....	3
1.1 Zásady skončení pracovního poměru.....	4
1.2 Způsoby skončení pracovního poměru .....	5
2. Skončení pracovního poměru právním jednáním jeho smluvních stran .....	8
2.1 Právní jednání v pracovněprávních vztazích.....	8
2.1.1 Náležitosti pracovněprávního jednání .....	9
2.1.2 Právní následky vadných pracovněprávních jednání.....	14
2.2 Obecně k rozvázání pracovního poměru.....	16
2.3 Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	18
2.3.1 Podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru.....	19
2.3.2 Proces uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru .....	20
2.3.3 Důvod rozvázání pracovního poměru dohodou.....	21
2.3.4 Forma dohody o rozvázání pracovního poměru .....	22
2.4 Výpověď z pracovního poměru.....	22
2.4.1 Obecně k rozvázání pracovního poměru výpovědí.....	22
2.4.2 Odvolání výpovědi.....	24
2.4.3 Výpovědní doba.....	25
2.4.4 Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem .....	28
2.4.5 Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem .....	28
2.4.5.1 Organizační důvody (§ 52 písm. a) až c) ZPr) .....	31
2.4.5.2 Zdravotní důvody dlouhodobého charakteru spočívající na straně zaměstnance (§ 52 písm. d) a e) ZPr) .....	38
2.4.5.3 Výpovědní důvody týkající se způsobilosti zaměstnance plnit povinnosti, jež pro něj vyplývají z pracovního poměru (§ 52 písm. f) ZPr) .....	44
2.4.5.4 Výpovědní důvody spočívající v jednání (chování) zaměstnance (§ 52 písm. g) a h) ZPr).....	46
2.4.5.5 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem .....	53
2.5 Okamžité zrušení pracovního poměru .....	55
2.5.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	58
2.5.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	62
2.6 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	66
2.7 Doručování písemností.....	68

2.8	Účast odborové organizace při rozvázání pracovního poměru .....	69
2.9	Hromadné propouštění .....	71
2.10	Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.....	73
2.10.1	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem.....	74
2.10.2	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem.....	76
2.10.3	Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou .....	77
3.	Skončení pracovního poměru právní událostí .....	78
3.1	Smrt zaměstnance.....	78
3.2	Smrt zaměstnavatele.....	79
3.3	Uplynutí doby.....	79
3.3.1	Skončení pracovního poměru na dobu určitou .....	79
3.3.2	Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo tzv. „modrá karta“ .....	81
3.4	Dosažení věkové hranice.....	82
4.	Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu veřejné moci .....	83
4.1	Vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu .....	83
4.2	Pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České republiky ....	83
5.	Skončení pracovního poměru založeného jmenováním .....	84
6.	Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru.....	86
6.1	Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání .....	86
6.2	Potvrzení o zaměstnání .....	86
6.3	Pracovní posudek .....	87
6.4	Odstupné .....	88
	Závěr .....	92
	Seznam zkratk .....	97
	Seznam použitých zdrojů.....	98
	Název diplomové práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a klíčová slova v českém jazyce .....	107
	Název diplomové práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a klíčová slova v anglickém jazyce.....	109

## Úvod

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů, v němž je vykonávána závislá práce. Zkušenost s postavením zaměstnavatele či zaměstnance v pracovním poměru získá v průběhu života většina lidí. Skončení pracovního poměru je vedle jeho vzniku jedním ze stěžejních a zároveň i nejproblematictějších institutů pracovního práva, neboť v povědomí laické veřejnosti stále přetrvává řada nepřesností (jako příklad, s nímž se lze v praxi poměrně často setkat, lze uvést tvrzení, že účastníkovi pracovního poměru byla dána „výpověď dohodou“). Téma diplomové práce „Skončení pracovního poměru“ jsem si zvolila především s ohledem na jeho aktuálnost, nepochybný společenský význam a také praktickou aplikovatelnost.

Skončení pracovního poměru představuje významný zásah do právního postavení smluvních stran a mohou s ním být spojeny nejen nepříznivé ekonomické, ale rovněž i společenské a psychologické aspekty. Právní úprava skončení pracovního poměru je do značné míry určena zájmem na stabilitě pracovního poměru, jehož prostřednictvím si zaměstnanci zajišťují prostředky pro své životní potřeby a zaměstnavatelé potřebnou pracovní sílu pro realizaci své činnosti. Obsahuje však i prvky flexibility a není tak zcela rigidní.

Práce je systematicky rozdělena do úvodu, šesti kapitol, které jsou, vyjma páté kapitoly, dále vnitřně členěny, a závěru. První kapitola představuje úvod do problematiky skončení pracovního poměru, rovněž v ní zmiňuji zásady právní úpravy tohoto institutu a zabývám se obecně způsoby skončení pracovního poměru.

Po obecném úvodu následuje analýza jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru. Těžiště práce spočívá ve druhé, nejrozsáhlejší, kapitole, zaměřené na skončení pracovního poměru právním jednáním. Právní jednání smluvních stran pracovního poměru směřující k jeho skončení jsou v praxi nejčastější způsoby skončení pracovního poměru, proto jim v práci věnuji největší pozornost. V této kapitole nejprve uvádím obecnou charakteristiku právního jednání v pracovněprávních vztazích včetně jeho náležitostí, následně podrobně rozebírám jednotlivá právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, tj. dohodu o rozvázání pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Neopomím ani institut hromadného propouštění a účast odborových organizací při rozvázání pracovního poměru. Následuje výklad problematiky nároků z neplatného

rozvázání pracovního poměru, jež je se skončením pracovního poměru právním jednáním úzce spojena.

Ve třetí kapitole rozebírám skončení pracovního poměru právní událostí, tj. smrtí zaměstnance či zaměstnavatele, uplynutím doby (v případě pracovního poměru na dobu určitou a dále uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo tzv. „modrá karta“) a stručně také zmiňuji skončení pracovního poměru dosažením věkové hranice.

Čtvrtá kapitola je věnována skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu veřejné moci. Takto může skončit výhradně pracovní poměr cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti. Konstitutivními rozhodnutími orgánů veřejné moci, na jejichž základě končí pracovní poměr, jsou vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu a pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České republiky.

Pátá kapitola je zaměřena na skončení pracovního poměru založeného jmenováním. Upozorňuji v ní na odchylky od obecné úpravy skončení pracovního poměru.

Šestá kapitola je věnována vybraným povinnostem zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. V jednotlivých podkapitolách se zaměřuji na povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání, povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a (na žádost zaměstnance) pracovní posudek. Dále uvádím jednotlivé případy, v nichž je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci odstupné.

V závěru práce hodnotím platnou právní úpravu skončení pracovního poměru, poukazuji na některé problémy v aplikační praxi a zabývám se náměty *de lege ferenda*.

Cílem této práce je analyzovat právní úpravu jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru s důrazem na skončení pracovního poměru právním jednáním a poukázat na některé problémy v aplikační praxi.

Diplomová práce vychází z právního stavu účinného ke dni 31. 10. 2017.

# 1. Obecně k institutu skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je institutem pracovního práva, kterým dochází k zániku pracovního poměru jako jednoho ze základních pracovněprávních vztahů<sup>1</sup>. Jedná se o institut významně zasahující do právního postavení smluvních stran pracovního poměru, s nímž jsou zpravidla spojeny nepříznivé ekonomické, sociální a psychologické aspekty.<sup>2</sup>

Právní úprava skončení pracovního poměru je určena jednak snahou o zajištění určité stability pracovního poměru, na druhou stranu však obsahuje i prvky flexibility umožňující společensky žádoucí mobilitu pracovních sil.<sup>3</sup> Právní úprava skončení pracovního poměru je tedy koncipována tak, aby zaměstnanci byla do jisté míry zaručena stálost jeho zaměstnání, ale zároveň mu při respektování jedné ze základních zásad soukromého práva - autonomie vůle - nebyla odňata možnost pracovní poměr rozvázat, a to případně i bez udání důvodu. Stabilita pracovního poměru je zajištěna především ochranou zaměstnance před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V právní úpravě skončení pracovního poměru jsou současně reflektovány rovněž zájmy zaměstnavatele, když i jemu je umožněno, aby jednostranně rozvázal pracovní poměr s těmi zaměstnanci, které nemůže ze zákonem stanovených důvodů nadále zaměstnávat.<sup>4</sup> V porovnání se zaměstnancem je však zaměstnavatel v této možnosti značně omezen.<sup>5</sup>

Ustanovení zákoníku práce upravující skončení pracovního poměru mají kogentní charakter a pracovní poměr tedy může skončit výlučně na základě právních skutečností v nich uvedených. V případě, že by si smluvní strany ujednaly jiný způsob skončení pracovního poměru, než stanoví zákoník práce, bylo by takovéto ujednání pro rozpor se zákonem absolutně neplatné.<sup>6</sup>

Ačkoliv skončením pracovního poměru dochází k zániku tohoto základního pracovněprávního vztahu, což s sebou nese zánik všech základních práv a povinností

---

<sup>1</sup> Dle ustanovení § 3 ZPr se mezi základní pracovněprávní vztahy řadí kromě pracovního poměru i právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

<sup>2</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 191.

<sup>3</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 186.

<sup>4</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 191.

<sup>5</sup> Viz např. ustanovení § 52 ZPr uvádějící taxativní výčet důvodů, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru.

<sup>6</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 287.



tvořících jeho obsah, které souvisejí např. s výkonem, organizováním či řízením práce, neznamená to současně, že dochází k zániku veškerých práv a povinností. Příkladem práv a povinností, které skončením pracovního poměru nezanikají, jsou práva a povinnosti týkající se peněžitých plnění, dále také povinnosti související s ochranou osobních údajů či utajovanými skutečnostmi.<sup>7 8</sup> Existují i pracovněprávní závazky, u kterých je podmínkou jejich vzniku zánik pracovního poměru. Příkladem shora uvedeného je konkurenční doložka.<sup>9</sup>

## 1.1 Zásady skončení pracovního poměru

V právní úpravě skončení pracovního poměru se projevuje především základní zásada pracovněprávních vztahů vyjádřená v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZPr, kterou je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu. Tato zásada je do značné míry ovlivňována dokumenty Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy a v neposlední řadě rovněž právem Evropské unie. Kromě této zásady se skončení pracovního poměru řídí rovněž zásadami následujícími:

- I. dohodnou-li se na tom smluvní strany pracovního poměru, může pracovní poměr skončit kdykoliv z jakéhokoliv důvodu, případně i bez jeho uvedení,
- II. v průběhu zkušební doby, byla-li sjednána, může smluvní strana pracovního poměru přistoupit k jeho jednostrannému rozvázání z jakéhokoliv důvodu, případně i bez jeho uvedení,
- III. při zachování výpovědní doby může zaměstnanec pracovní poměr kdykoliv jednostranně rozvázat,
- IV. zaměstnavatel je oprávněn jednostranně rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem pouze z důvodů, které spočívají v osobě zaměstnance (tj. v jeho neschopnosti, resp. nezpůsobilosti k výkonu práce či v jeho jednání, resp. chování), anebo z důvodů, které spočívají v organizačních změnách podniku (závodu) zaměstnavatele,
- V. přistoupí-li zaměstnavatel k jednostrannému rozvázání pracovního poměru, má zaměstnanec právo na výpovědní dobu v přiměřené délce či jinou adekvátní kompenzaci, výjimku představují situace, kdy k rozvázání pracovního poměru

---

<sup>7</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 284.

<sup>8</sup> Srov. také ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě skončení pracovního poměru. I. část. *Právo a zaměstnání*. 1996, roč. 2, č. 6, s. 16.

<sup>9</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 283.

došlo z důvodu spočívajícího v takovém jednání (chování) zaměstnance, že by požadavek na zaměstnavatele, aby zaměstnance zaměstnával ještě po výpovědní dobu, byl nepřiměřený,

- VI. v odůvodněných případech je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru odstupné nebo odchodné,
- VII. smluvní strana pracovního poměru, která nesouhlasí s jeho rozvázáním, má právo obrátit se na soud, rozhodce či jiný nestranný orgán s návrhem na rozhodnutí ve sporu o skončení pracovního poměru,
- VIII. v soudním řízení, které se vede ve sporu o skončení pracovního poměru, má zaměstnavatel vždy povinnost tvrzení a povinnost důkazní a zároveň nese jim odpovídající břemeno tvrzení a břemeno důkazní ve vztahu k důvodu, pro který se zaměstnancem skončil pracovní poměr,
- IX. v situaci, kdy soud, rozhodce či jiný nestranný orgán shledal rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance či zaměstnavatele jako neoprávněné, má smluvní strana, s níž byl pracovní poměr takto rozvázán, právo na přiměřenou náhradu či jiné adekvátní zadostiučinění.<sup>10</sup>

## 1.2 Způsoby skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit různými právními způsoby. Ačkoliv všechny mají stejný následek v podobě zániku tohoto základního pracovněprávního vztahu, vykazují podstatné odlišnosti spočívající v jejich právní povaze a rovněž právních důsledcích, které jsou s nimi spojeny. Z tohoto důvodu budou jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru rozebrány samostatně. Ustanovení § 48 ZPr obsahuje taxativně formulovaný výčet způsobů, kterými může pracovní poměr skončit. Není tedy přípustné, aby si smluvní strany např. v pracovní či jiné smlouvě sjednaly jiný způsob než v zákoníku práce uvedený a rozšiřovaly tak okruh pracovněprávních skutečností, na základě kterých pracovní poměr končí.

Ustanovení § 48 ZPr používá pro skončení pracovního poměru následující pojmy:

- I. pojem „*rozvázání pracovního poměru*“ (srov. ustanovení § 48 odst. 1 ZPr), a to v případech, kdy pracovní poměr končí právním jednáním jeho smluvních stran,

---

<sup>10</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 283 - 284.

pracovní poměr tedy může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době,

- II. pojem „*skončení pracovního poměru*“ (srov. ustanovení § 48 odst. 2 a 3 ZPr), který je používán pro skončení pracovního poměru uplynutím doby (v případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou a dále v případě uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo tzv. „modrá karta“, jde-li o cizince či fyzickou osobu bez státní příslušnosti) a rovněž pro skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu veřejné moci, jedná-li se o cizince nebo fyzickou osobu bez státní příslušnosti,
- III. pojem „*zánik pracovního poměru*“ (srov. ustanovení § 48 odst. 4 ZPr), který je používán v případech, kdy pracovní poměr končí smrtí zaměstnance či zaměstnavatele.<sup>11</sup>

Pracovní poměr může skončit pouze na základě takové pracovněprávní skutečnosti<sup>12</sup>, se kterou zákoník práce tento právní následek spojuje. Všechny pracovněprávní skutečnosti způsobující zánik pracovního poměru mají zásadně účinky pro futuro a jejich zpětná působnost je tedy vyloučena.<sup>13</sup> Pracovněprávní skutečnosti lze dělit na subjektivní a objektivní, přičemž kritériem tohoto dělení je fakt, zda se jedná o skutečnosti závislé na vůli osoby či nikoliv. Nastávají-li právní následky v souvislosti s jednáním (chováním) subjektů pracovněprávních vztahů, pak hovoříme o subjektivních pracovněprávních skutečnostech. V opačném případě, kdy nastalé právní následky nevykazují spojitost s jednáním (chováním) subjektů pracovněprávních vztahů, se jedná o objektivní pracovněprávní skutečnosti (tzv. pracovněprávní události).<sup>14</sup> Mezi subjektivní pracovněprávní skutečnosti se řadí právní jednání, protiprávní jednání a tzv. faktická jednání, jimiž se rozumí „(...) projevy vůle, které sice samy o sobě nesměřují ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností, avšak mají (mohou mít) ve spojení s jinou právní skutečností (právním jednáním nebo právní událostí) podle zákona (právního řádu)

<sup>11</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 285.

<sup>12</sup> „*Pracovněprávní vztahy a práva a povinnosti (závazky) v pracovněprávních vztazích vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají na základě skutečností, s nimiž právní řád (v ustanoveních upravujících soukromé právo) takový právní následek spojuje, jestliže k nim došlo při výkonu závislé práce (samotným výkonem závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce) mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovněprávní skutečnosti tedy představují všechny skutečnosti, z nichž vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají jednak pracovněprávní vztahy jako takové (základní pracovněprávní vztahy), jednak jednotlivá práva a povinnosti (závazky) v rámci základních pracovněprávních vztahů.*“ In: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 91.

<sup>13</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 283.

<sup>14</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 91.

v *pracovněprávních vztazích právní následky (...)*<sup>15</sup>. S objektivními pracovněprávními skutečnostmi se lze setkat zejména v oblasti závazků z odpovědnosti za škodu či závazků z bezdůvodného obohacení.<sup>16</sup> V souvislosti se skončením pracovního poměru má význam především uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru v případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou a smrt zaměstnance a zaměstnavatele – fyzické osoby.

Dle druhu právní skutečnosti, na základě které pracovní poměr končí, lze způsoby skončení pracovního poměru rozdělit do následujících tří skupin:

- I. skončení pracovního poměru právním jednáním jeho smluvních stran,
- II. skončení pracovního poměru právní událostí,
- III. skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu veřejné moci.

---

<sup>15</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 112.

<sup>16</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 115.

## 2. Skončení pracovního poměru právním jednáním jeho smluvních stran

Právní jednání smluvních stran pracovního poměru, která sledují jeho skončení, jsou nejvýznamnější a v praxi rovněž nejhojněji se vyskytující způsoby skončení pracovního poměru. Právní úprava proto podrobně upravuje jejich náležitosti a právní důsledky, které z nich vyplývají.

### 2.1 Právní jednání v pracovněprávních vztazích

Pracovněprávní jednání (tj. právní jednání v pracovněprávních vztazích), tvořící množinu subjektivních právních skutečností, jsou projevem autonomie chování smluvních stran pracovněprávních vztahů. Lze je definovat jako „(...) projevy vůle osob směřující k právním následkům (zejména ke vzniku, změně, udržení nebo zániku práv a povinností), které jsou v právním jednání vyjádřeny nebo které plynou ze zákona (z pracovněprávních předpisů), dobrých mravů a zvyklostí, jsou-li v souladu s objektivním právem (...)“<sup>17, 18</sup> Právní jednání má za následek skončení pracovního poměru pouze v těch případech, kdy s ním takovýto následek spojuje zákoník práce.<sup>19</sup>

Pracovněprávní vztahy se zásadně řídí zákoníkem práce, ten však neobsahuje jejich komplexní úpravu, proto se na pracovněprávní vztahy vztahují i ustanovení jiných právních předpisů, mezi nimiž zaujímá výsadní postavení občanský zákoník. V situacích, kdy nelze aplikovat zákoník práce, ať již proto, že určitou otázku vůbec neupravuje, nebo ji neupravuje v plném rozsahu, řídí se pracovněprávní vztahy ustanoveními občanského zákoníku, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů<sup>20</sup>, které jsou vyjádřeny v ustanovení § 1a odst. 1 ZPr. Vztah občanského zákoníku k zákoníku práce je tedy založen na principu subsidiarity. Ustanovení občanského zákoníku se neužijí v případech, kdy tak stanoví zákoník práce (srov. především ustanovení § 144a, § 346b, § 346c a § 346d ZPr).

Díličí úpravu pracovněprávního jednání obsahuje hlava V zákoníku práce (Některá ustanovení o právním jednání), ve vztahu ke skončení pracovního poměru pak má význam zejména ustanovení § 18 a § 19 ZPr upravující některé otázky právního jednání,

---

<sup>17</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 91.

<sup>18</sup> Pokud by byl projev vůle v rozporu s objektivním právem, hovoříme o protiprávním jednání.

<sup>19</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 283.

<sup>20</sup> Ustanovení § 4 ZPr.

kteře jsou vyvolány charakterem pracovněprávních vztahů. Ve zbytku se na právní jednání v pracovněprávních vztazích budou vztahovat ustanovení § 545 až § 564 OZ, dále ustanovení § 570 až § 599 OZ a také ustanovení o smlouvách obsažená v § 1724 a násl. OZ.<sup>21</sup>

Aby bylo možné hovořit o právním jednání, musí být naplněny jeho pojmové znaky, kterými jsou:

- I. vůle,
- II. její projev, který ji činí objektivně poznatelnou,
- III. vyvolávající právní následky.<sup>22</sup>

### **2.1.1 Náležitosti pracovněprávního jednání**

Pracovněprávní jednání je bezvadné a tedy způsobilé vyvolat zamýšlené právní následky, jen splňuje-li určité náležitosti, které sice nejsou ustanoveními zákoníku práce ani občanského zákoníku explicitně stanoveny, nicméně je lze dovodit především z právní úpravy následků vadných pracovněprávních jednání. Jedná se o náležitosti subjektu pracovněprávních vztahů, vůle, projevu vůle, předmětu pracovněprávního jednání a formy pracovněprávního jednání.<sup>23</sup>

#### **Náležitosti subjektu pracovněprávních vztahů**

*„Pracovněprávní jednání může učinit jen ten, kdo je způsobilou smluvní stranou základních pracovněprávních vztahů nebo jiným způsobilým subjektem pracovněprávních vztahů a kdo má způsobilost vlastním právním jednáním nabývat práva a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích.“<sup>24</sup>* Ačkoliv okruh subjektů pracovněprávních vztahů je poměrně široký, když do něj kromě zaměstnance a zaměstnavatele spadají také např. odborové organizace, organizace zaměstnavatelů či rada zaměstnanců, budu se s ohledem na téma této práce blíže věnovat pouze náležitostem, jež musí splňovat první dva jmenované subjekty, neboť pouze jejich právní

---

<sup>21</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 115.

<sup>22</sup> DVOŘÁK, J.; ŠVESTKA, J.; ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 156.

<sup>23</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 99.

<sup>24</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 119.

jednání jako smluvních stran základních pracovněprávních vztahů může mít za následek rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnanec je v ustanovení § 6 ZPr definován jako fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce<sup>25</sup> v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, která má v pracovněprávních vztazích způsobilost mít práva a povinnosti (právní osobnost) a způsobilost tato práva pro sebe vlastním právním jednáním nabývat a zavazovat se k těmto povinnostem (svéprávnost). Způsobilost být zaměstnancem není vázána na dosažení zletilosti nebo na jinou formu dosažení plné svéprávnosti, neboť podle § 35 OZ se k výkonu závislé práce může zavázat i nezletilý, který dovršil věk patnácti let, a to za předpokladu, že jako den nástupu do práce nebude sjednán den přecházející dni, kdy tento nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Zaměstnanec tedy má v pracovněprávních vztazích právní osobnost a svéprávnost dnem dovršení patnácti let.<sup>26</sup>

Pojem zaměstnavatele vymezuje ustanovení § 7 ZPr, které stanoví, že zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Z výše uvedeného tedy vyplývá zásadní rozdíl mezi smluvními stranami pracovního poměru, když zaměstnavatelem může být na rozdíl od zaměstnance fyzická i právnická osoba, a to jak právnická osoba práva soukromého (spolek, nadace, akciová společnost, společnost s ručením omezeným atd.), tak práva veřejného (územně samosprávné celky, tj. obce a kraje, příspěvková organizace atd.).<sup>27</sup> Zaměstnavatelem může být také Česká republika jednající v pracovněprávních vztazích prostřednictvím příslušné organizační složky státu, která rovněž vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů (srov. ustanovení § 9 ZPr), či cizí stát.<sup>28</sup>

Způsobilost být zaměstnavatelem je vázána na právní osobnost, kterou má fyzická osoba podle § 23 OZ od narození<sup>29</sup> a právnická osoba podle § 118 OZ od svého vzniku. Je třeba si však uvědomit, že ne každý člověk je natolik svéprávný, aby v pozici zaměstnavatele

---

<sup>25</sup> K pojmu závislé práce a podmínkám jejího výkonu viz ustanovení § 2 a § 3 ZPr.

<sup>26</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 91.

<sup>27</sup> ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k l. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 60.

<sup>28</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 119.

<sup>29</sup> U nascitura, tj. počatého, ale dosud nenarozeného dítěte, vyhovuje-li to jeho zájmům a narodí-li se živé, nastává právní fikce jeho právní osobnosti. A tedy i nasciturus může být s ohledem na výše uvedené způsobilým zaměstnavatelem, což má v pracovním právu význam zejména s ohledem na ustanovení § 342 odst. 1 ZPr.

sám právně jednal. Při nedostatečné svéprávnosti zaměstnavatele se uplatní institut zákonného zastoupení, případně zastoupení na základě rozhodnutí soudu (opatrovnictví). V této souvislosti vyvstává otázka týkající se způsobilosti nezletilého právně jednat v pozici zaměstnavatele. Dle ustanovení § 31 OZ je každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku. Mezi odbornou veřejností je přijímán názor, že jako zaměstnavatel může s ohledem na závažnost právních jednání a význam právního postavení zaměstnavatele právně jednat výlučně osoba plně svéprávná.<sup>30</sup> Plnou svéprávnost může fyzická osoba nabýt třím způsobem: 1) zletilostí (zletilým se podle § 30 odst. 1 věta druhá OZ člověk stává dovršením osmnácti let věku), 2) uzavřením manželství, ke kterému je nutné přivolení soudu, a 3) tzv. emancipací, tj. pravomocným rozhodnutím soudu, jímž je nezletilému svéprávnost přiznána. V posledních dvou případech nabývá plnou svéprávnost nezletilý. Ustanovení § 33 odst. 1 OZ upravuje výjimku z výše uvedeného v podobě situace, kdy nezletilý, jenž nenabyl plné svéprávnosti, bude právně jednat jako zaměstnavatel, a to za podmínky, že mu jeho zákonný zástupce udělí souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti. Nezbytným předpokladem platnosti takového souhlasu je přivolení soudu. Specifická situace nastává, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, neboť se jedná o umělý útvar, který může jednat pouze v zastoupení, a to buď zákonném, smluvním, nebo vzniklém na základě soudního rozhodnutí.<sup>31</sup>

### **Náležitosti vůle**

Vůle je pojmovým znakem právního jednání a lze ji definovat jako „(...) *psychický (vnitřní) vztah jednajícího k zamýšlenému následku; vůle je chtění, zájem na dosažení nějakého výsledku nebo následku*“<sup>32</sup>. Vůle musí být při právním jednání svobodná a vážná.

---

<sup>30</sup> Viz např. BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 119. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k I. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 62. STRÁNSKÝ, J.; SAMEK, V.; HORECKÝ, J. *Nový občanský zákoník a pracovní právo : s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2014, s. 37.

<sup>31</sup> ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k I. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 70.

<sup>32</sup> DVORÁK, J.; ŠVESTKA, J.; ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 158.



Svobodná vůle absentuje v situacích, kdy k určitému jednání došlo pod vlivem fyzického násilí (*vis absoluta*) či násilí psychického (*vis compulsiva*)<sup>33</sup>. V případě fyzického násilí k právnímu jednání vůbec nedochází, jedná se o tzv. zdánlivé právní jednání. V případě bezprávné výhrůžky sice o právní jednání půjde, to je však stíženo vadou, která ho činí relativně neplatným (viz ustanovení § 587 OZ).

O vážnou vůli se nejedná v situacích, kdy subjekt pracovněprávních vztahů právně jednal např. v žertu, projevoval vůli tzv. „*na oko*“ či pokud právně jednal za takových okolností, z nichž bylo nebo muselo být patrné, že nezamýšlel vyvolat právní následky s takovým projevem vůle spojené. Vůle tedy není vážná v případě tzv. simulovaného právního jednání, při němž buď ten, kdo jedná, vůbec nezamýšlí jednat právně, nebo kdy jednatel simuluje jedno právní jednání (tzv. simulované, zastírající právní jednání), jeho skutečný úmysl však sleduje právní jednání jiné (tzv. disimulované, zastřené právní jednání). Právní relevanci má pouze jednání disimulované. Společným rysem výše uvedených případů je rozpor mezi vůlí a jejím projevem.<sup>34</sup>

Právní význam nemá na rozdíl od vůle pohnutka (motiv) k právnímu jednání (příkladem pohnutky je důvod rozvázání pracovního poměru dohodou podle § 49 ZPr), ani vnitřní výhrada (mentální rezervace) jednatelova. Výjimku ze shora uvedeného představují případy, kdy je pohnutka či vnitřní výhrada vyjádřena jako součást pracovněprávního jednání.<sup>35</sup>

### **Náležitosti projevu vůle**

Zamýšlené právní následky vyvolává jen taková vůle zaměstnance, zaměstnavatele či jiného subjektu pracovněprávních vztahů, která byla projevena, učiněna objektivně poznatelnou. Pro právní jednání je tedy zásadní jednota vůle a jejího projevu. Vůli lze projevit konáním, pak se jedná o tzv. komisivní právní jednání, nebo opomenutím, pak se právní jednání označuje jako omisivní. Oba výše uvedené způsoby projevu vůle mohou být vyjádřeny výslovně (písemně či ústně) nebo konkludentně (*per facta concludentia*),

---

<sup>33</sup> Obvykle označovaného jako bezprávná výhrůžka. O bezprávnou výhrůžku se jedná tehdy, je-li vyhrožováno něčím, co vyhrožující není oprávněn provést, nebo něčím, co by sice vyhrožující byl oprávněn provést, nesmí tím však hrozit za účelem vynucení určitého právního jednání.

<sup>34</sup> DVOŘÁK, J.; ŠVESTKA, J.; ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 160.

<sup>35</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 93.

tj. jinak než slovy, způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl jednající projevít.

Náležitosti projevu vůle jsou určitost a srozumitelnost. Projev vůle není určitý, pokud „(...) není ani za pomoci výkladu zřejmý jeho věcný obsah, a není tedy možné – objektivně posuzováno – jednoznačně stanovit, co má být předmětem právního jednání“<sup>36</sup>. Není-li možné ani za pomoci výkladu zjistit, jaká vůle měla být vyjádřena a tedy co chtěl jednající adresátu právního jednání sdělit, jedná se o nesrozumitelný projev vůle. Neurčitý nebo nesrozumitelný projev vůle může být v případě dvou či vícestranných právních jednání mezi subjekty pracovněprávních vztahů dodatečně vyjasněn. Dojde-li takto k odstranění pochybností týkajících se jeho obsahu, na právní jednání se hledí jako na bezvadné extunc.<sup>37</sup> Jak vyplývá z výše uvedeného, závěru o neurčitosti či nesrozumitelnosti projevu vůle musí vždy předcházet jeho výklad (občanský zákoník používá v této souvislosti termín „výklad právních jednání“).

#### Výklad pracovněprávního jednání

Pravidla pro výklad pracovněprávního jednání jsou obsažena v ustanoveních § 555 a § 556 OZ a v ustanovení § 18 ZPr. Dle ustanovení § 555 odst. 1 OZ se právní jednání posuzuje podle svého obsahu. Projev vůle, ať již výslovný nebo konkludentní, se vyloží dle úmyslu jednajícího, byl-li druhé straně znám či musela-li o něm vědět. Pokud není možné zjistit úmysl jednajícího, má projev vůle takový význam, jaký by mu obvykle přikládala osoba v postavení adresáta právního jednání. Při interpretaci projevu vůle se dále dle ustanovení § 556 odst. 2 OZ přihlíží k praxi zavedené mezi stranami v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají. V případě, že je význam právního jednání nepochybný, nejsou mu podle § 578 OZ na újmu chyby v psaní či v počtech.

Zákoník práce pak obsahuje zvláštní výkladové pravidlo pro oblast pracovněprávních vztahů v ustanovení § 18, dle kterého se v situacích, kdy je při výslovném projevu vůle užit výraz připouštějící různý výklad, použije výklad pro zaměstnance nejpříznivější, a to

---

<sup>36</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 102.

<sup>37</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 121 - 122.

za předpokladu, že projev vůle nebude shora uvedeným postupem vyjasněn.<sup>38</sup> Tím je vyloučena aplikace ustanovení § 557 OZ v oblasti pracovněprávních vztahů.<sup>39</sup>

### **Náležitosti předmětu pracovněprávního jednání**

Předmět pracovněprávního jednání musí být možný (tj. reálně uskutečnitelný) a dovolený (tj. právně možný).<sup>40</sup>

### **Náležitosti formy pracovněprávního jednání**

Zákoník práce obecně vychází ze zásady bezformálnosti pracovněprávních jednání. Jak vyplývá ze subsidiární aplikace ustanovení § 559 OZ, písemná forma pracovněprávního jednání musí být dodržena v situacích, kdy ji vyžaduje zákoník práce či jiný zákon nebo dohoda subjektů pracovněprávních vztahů. Pro právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru stanoví zákoník práce z důvodu právní jistoty požadavek písemné formy bezvýjimečně. Nedostatek v podobě nedodržení požadované formy lze konvalidovat pouze v případě dvou či vícestranných právních jednání.<sup>41</sup> V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru lze o konvalidaci uvažovat pouze v případě dohody o rozvázání pracovního poměru. U jednostranných právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru nepřichází dodatečné zhojení nedostatku písemné formy v úvahu.

#### **2.1.2 Právní následky vadných pracovněprávních jednání**

Pracovněprávní jednání nesplňující výše uvedené náležitosti trpí vadou, v důsledku čehož nevyvolává sledované právní následky. Právními následky vadných pracovněprávních jednání jsou zdánlivost pracovněprávního jednání, neplatnost pracovněprávního jednání a relativní neúčinnost pracovněprávního jednání. Bližší pozornost bude věnována prvním dvěma negativním následkům vadných pracovněprávních jednání.

#### **Zdánlivost pracovněprávního jednání (non negotium)**

O zdánlivé (nicotné) pracovněprávní jednání jde v případech, kdy projev vůle tvořící podstatu pracovněprávního jednání trpí některou z vad uvedených v ustanoveních § 551

---

<sup>38</sup> Užití termínu „*právní jednání*“ v ustanovení § 18 ZPr je legislativní chybou.

<sup>39</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 117.

<sup>40</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 102.

<sup>41</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 104 - 105.

až § 553 OZ. Pracovněprávní jednání je tedy zdánlivé, pokud chybí vůle jednajících osob, jednajícím zjevně nebyla projevena vážná vůle nebo nelze-li pro neurčitost či nesrozumitelnost zjistit obsah pracovněprávního jednání ani prostřednictvím výkladu a zároveň nedošlo k jeho dodatečnému vyjasnění. Množina zdánlivých právních jednání je dále rozšířena o případy, kdy občanský zákoník stanoví, že k určitému právnímu jednání „se nepřihlíží“.<sup>42</sup> Tento termín se objevuje rovněž na několika místech v zákoníku práce.

Na zdánlivé pracovněprávní jednání se hledí tak, jako kdyby k němu nikdy nedošlo. Jedná se o projevy vůle stojící mimo oblast práva, postrádající právní relevanci. Zdánlivost pracovněprávního jednání nastává bez dalšího přímo ze zákona.<sup>43</sup> S ohledem na téma této práce zdůrazňuji, že následek v podobě zdánlivosti pracovněprávního jednání spojuje zákoník práce rovněž s nedodržením písemné formy u jednostranných pracovněprávních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru.

### **Neplatnost pracovněprávního jednání (negotium nullum)**

*„Neplatnost (negotium nullum) znamená, že pracovněprávní jednání – na rozdíl od nicotnosti (non negotium) – vzniklo a nadále trvá (existuje), avšak nemá stranou (stranami) pracovněprávních vztahů sledované (zamýšlené) právní účinky, tedy – řečeno jinak – že nedojde k následkům právního jednání (ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností), ačkoliv by jinak – nebýt vadnosti pracovněprávního jednání – nastaly.“<sup>44</sup>*

Pro posouzení neplatnosti pracovněprávního jednání je rozhodný stav panující v době, kdy k němu došlo. Při závěru o neplatnosti pracovněprávního jednání nastávají její účinky ex tunc. Zásadní význam má princip *in favorem negotii*<sup>45</sup> vyjádřený v ustanovení § 574 OZ.

Jako neplatné je občanským zákoníkem označeno zejména právní jednání:

- I. příčí se dobrým mravům,
- II. odporující zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje,
- III. podle něhož má být plněno něco nemožného,

---

<sup>42</sup> Srov. ustanovení § 554 OZ.

<sup>43</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 129 – 131.

<sup>44</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 107.

<sup>45</sup> Vše ve prospěch existence, platnosti právního jednání.

- IV. učiněné osobou, která není plně svéprávná a k předmětnému právnímu jednání není způsobilá,
- V. osoby jednající v duševní poruše, která ji činí neschopnou právně jednat,
- VI. u něhož nebyla dodržena forma požadovaná zákonem či ujednáním stran,
- VII. učiněné v omylu, který dosahuje určité kvality.<sup>46</sup>

Je nutné rozlišovat mezi neplatností absolutní a relativní. Absolutní neplatnost nastává bez dalšího přímo ze zákona a soud k ní přihlédne i bez návrhu (ex officio). Občanský zákoník upravuje případy absolutní neplatnosti v ustanovení § 588. Absolutně neplatné je právní jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek<sup>47</sup>, jakož i právní jednání zavazující k plnění od počátku nemožnému. Ustanovení § 19 odst. 1 ZPr pak sankcionuje absolutní neplatností pracovněprávní jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to zákoník práce či zvláštní zákon výslovně stanoví. „*Relativně neplatné pracovněprávní jednání se považuje – navzdory vadě, kterou je postiženo – za platné, jestliže se neplatnosti nedovolal ten, kdo je k tomu oprávněn; soud, správní úřad a ani nikdo jiný nemůže k relativní neplatnosti přihlížet z úřední povinnosti (a považovat pracovněprávní jednání za neplatné), i kdyby byla vada nepochybná, a vychází z toho, že jde o platné pracovněprávní jednání, dokud neplatnost nebude uplatněna.*“<sup>48</sup> Oprávnění dovolat se neplatnosti pracovněprávního jednání má podle § 586 odst. 1 OZ osoba, na ochranu jejíhož zájmu je neplatnost stanovena.

Ustanovení § 19 odst. 3 ZPr stanoví, že pokud zaměstnanec neplatnost právního jednání nezpůsobil výlučně sám, nemůže mu být na újmu. Zvláštní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru, která bude detailněji rozebrána v podkapitole 2.10, je obsažena v ustanoveních § 69 až § 72 ZPr.

## 2.2 Obecně k rozvázání pracovního poměru

Týž pracovní poměr lze rozvázat i více pracovněprávními jednáními učiněnými současně (příkladem je více výpovědí daných zaměstnanci současně z různých výpovědních důvodů) či postupně (příkladem je situace, kdy je dána výpověď a následně dojde

---

<sup>46</sup> Ustanovení § 580 až § 585 OZ.

<sup>47</sup> V pracovněprávních vztazích jsou hodnoty chránící veřejný pořádek vyjádřeny zejména v ustanovení § 1a odst. 2 ZPr.

<sup>48</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 136.

k okamžitému zrušení pracovního poměru), jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000, který dále uvádí, že „(...) jednotlivé právní úkony<sup>49</sup> se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky“. K zániku pracovního poměru pak dochází na základě pracovněprávního jednání, které splňuje požadované náležitosti (a není proto zdánlivé či neplatné) a jehož právní následky nastaly nejdříve.<sup>50</sup> Pracovněprávní jednání, jímž by došlo k pozdějšímu rozvázání pracovního poměru, se jako právní důvod jeho skončení neuplatní.

Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru lze dle subjektů rozlišovat na právní jednání jednostranná, kdy na zániku pracovního poměru má obvykle zájem pouze jedna z jeho smluvních stran, a dvoustranná, která vyjadřují shodnou vůli zaměstnance a zaměstnavatele skončit pracovní poměr. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným příkladem dvoustranného právního jednání, jímž se rozvazuje pracovní poměr, zbývající právní jednání jsou jednostranná.<sup>51</sup>

Mezi právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru se dle ustanovení § 48 odst. 1 ZPr řadí:

- I. dohoda o rozvázání pracovního poměru,
- II. výpověď,
- III. okamžité zrušení pracovního poměru,
- IV. zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Nadto pracovní poměr rovněž zaniká právním jednáním při účinném odstoupení od pracovní smlouvy a při splnění v pracovní smlouvě sjednané rozvazovací podmínky<sup>52</sup>. Od pracovní smlouvy lze odstoupit, ujedná-li si to smluvní strany pracovního poměru či stanoví-li tak zákon. Ustanovení § 34 odst. 3 ZPr upravuje odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit, pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, či se zaměstnavatel o této překážce do týdne<sup>53</sup> nedozví (nejčastěji od zaměstnance, není ale vyloučen ani jiný zdroj této informace). Smluvní strany pracovního

---

<sup>49</sup> Nyní právní jednání.

<sup>50</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 287.

<sup>51</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 192.

<sup>52</sup> Předpokladem platného sjednání rozvazovací podmínky je absence rozporu se smyslem a účelem ustanovení zákoníku práce týkajících se skončení pracovního poměru.

<sup>53</sup> Dle ustanovení § 350a ZPr se týdnem pro účely zákoníku práce rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

poměru si však mohou sjednat i jiné důvody pro odstoupení. Dle ustanovení § 34 odst. 4 ZPr je zaměstnavatel v možnosti odstoupit od pracovní smlouvy časově limitován, neboť tak může učinit pouze do okamžiku, než zaměstnanec nastoupí do práce. Toto časové omezení platí jak pro výše uvedený zákonný důvod odstoupení, tak i pro důvody sjednané. Okamžikem skutečného nástupu zaměstnance do práce tedy právo zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy zaniká. Pro odstoupení je vyžadována pod sankcí zdánlivosti písemná forma. Odstoupením se pracovní smlouva zrušuje s účinky ex nunc a pracovní poměr zaniká dnem jeho řádného doručení druhé smluvní straně pracovního poměru.<sup>54</sup>

### 2.3 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jak již bylo zmíněno výše, dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným pracovněprávním jednáním, jehož právním následkem je zánik pracovního poměru. Jedná se o institut upravený ustanovením § 49 ZPr, který lze definovat jako „(...) *shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele nejen o tom, že pracovní poměr má skončit, ale i kterým dnem*“<sup>55</sup>. Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanec i zaměstnavatel v tomto případě sledují též cíl, tj. skončení pracovního poměru, jedná se o nejjednodušší a zároveň optimální způsob rozvázání pracovního poměru, čemuž odpovídá i poměrná stručnost právní úpravy, která neomezuje smluvní strany pracovního poměru např. stanovením zvláštních podmínek v zájmu jejich ochrany, především tedy zaměstnance (naproti tomu srov. např. právní úpravu výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele).<sup>56</sup> Od rozvázání pracovního poměru dohodou je třeba odlišovat případy, kdy ke skončení pracovního poměru dochází fikcí dohody.<sup>57</sup> Rozvázání pracovního poměru dohodou není podmíněno předchozím projednáním s odborovou organizací či jejím souhlasem. Jedinou povinností zaměstnavatele v této souvislosti je seznámit odborovou organizaci s případy rozvázání pracovního poměru dohodou ve lhůtách s ní dohodnutých.

---

<sup>54</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 288.

<sup>55</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 192.

<sup>56</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 288.

<sup>57</sup> Srov. ustanovení § 69 odst. 3, § 70 odst. 2 a § 71 ZPr.

### 2.3.1 Podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru

Mezi podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru se řadí shoda projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr a ujednání dne, ke kterému pracovní poměr zanikne.

Den zániku pracovního poměru musí být stanoven s ohledem na vůli obou účastníků natolik určitě, aby nevznikaly žádné pochybnosti o tom, ke kterému dni pracovní poměr skončí. Za nejjednodušší způsob sjednání dne skončení pracovního poměru lze považovat určení konkrétního data, ke kterému pracovní poměr zanikne. Není ovšem vyloučeno, aby byl stanoven určitý časový úsek dle dnů, týdnů či měsíců, jehož uplynutím nastane zamýšlený právní následek v podobě zániku pracovního poměru, či aby si strany sjednaly den skončení pracovního poměru v závislosti na jiné objektivně zjiřitelné skutečnosti, jež teprve nastane (příkladem je ukončení dočasné pracovní neschopnosti, uplynutí doby mateřské dovolené či doba skončení dohodnutých prací).<sup>58 59</sup> Výše uvedené potvrdil Nejvyšší soud SSR ve svém rozsudku ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72, v němž uvedl: „Čas, v ktorom sa má skončiť pracovný pomer dohodou uzavretou medzi organizáciou a pracovníkom (§ 43 ods. 1 zák. práce<sup>60</sup>), nemusí byť určený len kalendárnym dňom. Môže byť dohodnutý napr. časom skončenia prác, skončenia práceneschopnosti pracovníka a pod. Čas skončenia pracovného pomeru musí však byť v týchto prípadoch určený tak, aby nevznikla pochybnosť o dojednanom dni, ktorým sa má pracovný pomer skončiť.“ Den uzavření dohody (tj. den, kterým nabylo účinnosti přijetí návrhu na její uzavření) je zároveň dnem skončení pracovního poměru, neujednali si smluvní strany v dohodě den pozdější.<sup>61</sup>

Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru vyvolává právní účinky výhradně pro futuro a pracovní poměr tedy může zaniknout nejdříve dnem uzavření dohody. Sjednání dne dřívějšího nevyvolává právní následky a pracovní poměr v takovém případě končí dnem uzavření dohody. Shora uvedené vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012, v němž byl přijat závěr, že „(...) je vyloučeno, aby dohodou byl ukončen pracovní poměr s účinností dřívější, než vůbec k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo. Sjednají-li

<sup>58</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 288 - 289.

<sup>59</sup> Srov. ŠTANGOVÁ, V. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*. 2005, roč. 11, č. 6, s. 2.

<sup>60</sup> Nyní ustanovení § 49 odst. 1 ZPr.

<sup>61</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 293.



*přesto účastníci rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat. Pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.“*

### **2.3.2 Proces uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru**

Uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru se řídí subsidiárním užitím ustanovení § 1731 a násl. OZ. Návrh na uzavření dohody musí obsahovat shora uvedené podstatné náležitosti tak, aby dohoda mohla být uzavřena jeho jednoduchým a nepodmíněným přijetím, a dále z něj musí být patrna vůle toho, kdo návrh činí, být dohodou v případě jeho přijetí vázán. Navrhovatelem může být kterýkoliv ze subjektů pracovního poměru.

Nejvyšší soud ČR se ve svém rozsudku ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001, vyjádřil následovně: „*Nejedná se o bezprávnou výhrůžku ani o zneužití výkonu práva<sup>62</sup> na újmu zaměstnance, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě.“*

V případě, kdy je adresátem návrhu v písemné formě nepřítomná osoba, musí být návrh přijat ve lhůtě v něm uvedené. Pokud lhůta pro přijetí není v návrhu stanovena, lze jej přijmout v době přiměřené povaze navrhované dohody a rychlosti prostředků, jež byly navrhovatelem užity pro zaslání návrhu. Pokud nedošlo ke včasnému přijetí návrhu, neznamená to automaticky, že dohoda o rozvázání pracovního poměru již nemůže být uzavřena. Pozdní přijetí návrhu může nabýt účinků přijetí včasného za podmínky, že navrhovatel bez zbytečného odkladu alespoň ústně vyrozumí adresáta návrhu, že přijetí považuje za včasné.<sup>63</sup> Má-li návrh na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, jeho přijetí či vyrozumění o tom, že se opožděné přijetí návrhu považuje za včasné, písemnou formu, je třeba, v závislosti na smluvní straně pracovního poměru, které je písemnost doručována, dodržet ustanovení § 334 až § 336 ZPr, resp. ustanovení § 337 ZPr o doručování písemností.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru může být uzavřena rovněž během ochranné doby a pracovní poměr skončí v dohodě sjednaným dnem bez ohledu na to, zda spadá do

---

<sup>62</sup> Nyní právní jednání, které se přičí dobrým mravům.

<sup>63</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 294.

ochranné doby, či nikoliv.<sup>64</sup> Zaměstnanec může dohodu uzavřít osobně, nebo tak může učinit jeho zmocněnec, případně soudem jmenovaný opatrovník v situacích, kdy byl zaměstnanec omezen ve svéprávnosti, vztahuje-li se omezení na toto pracovněprávní jednání. Zaměstnavatel - fyzická osoba uzavírá dohodu rovněž buď osobně, nebo prostřednictvím zástupce. Rozdílná je situace v případě, kdy je zaměstnavatelem právnická osoba, tehdy dohodu uzavírá ten, kdo je oprávněn za tuto právnickou osobu právně jednat. V případě, že je zaměstnavatelem stát, je dohoda uzavírána osobami, které jsou oprávněny činit právní jednání jménem organizační složky státu vykonávající za Českou republiku práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.<sup>65</sup>

### 2.3.3 Důvod rozvázání pracovního poměru dohodou

Důvod vedoucí k rozvázání pracovního poměru není podstatnou náležitostí dohody a je v ní obsažen jen za předpokladu, že to odpovídá jak vůli zaměstnavatele, tak zaměstnance. Mezi účastníky pracovního poměru tedy musí panovat shoda nejen na tom, že dohoda bude důvod obsahovat, ale i na důvodu samotném. Jedná se o projekci motivu vedoucího k rozvázání pracovního poměru dohodou do jejího obsahu.<sup>66</sup> Jeho význam lze spatřovat zejména v souvislosti s právem zaměstnance na odstupné, pokud k rozvázání pracovního poměru došlo z tzv. organizačních důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZPr nebo ze zdravotních důvodů vymezených v ustanovení § 52 písm. d) ZPr.

Důvod rozvázání pracovního poměru dohodou je třeba vždy posuzovat dle skutečnosti a nikoliv dle toho, co strany jako důvod, např. ve snaze vyhnout se placení odstupného či naopak získat odstupné, v dohodě uvedly. Uvedení nepravdivého důvodu nicméně nezpůsobuje neplatnost dohody. Nejvyšší soud ČR se ve svém rozsudku ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010, vyjádřil k v dohodě nepravdivě uvedenému důvodu rozvázání pracovního poměru následovně: *„Pokud v dohodě o rozvázání pracovního poměru vyličené důvody neodpovídají tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru dohodou (tj. jaká byla skutečná pohnutka k uzavření dohody), nezakládá to (na rozdíl od výpovědi) neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. Uvedené má za následek pouze to, že při posuzování těch práv a povinností*

---

<sup>64</sup> Srov. KOCIANOVÁ, J.; ZRUTSKÝ, J. *Pracuje, pracuješ, pracujeme...* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 40.

<sup>65</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 294.

<sup>66</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 294 - 295.

*účastníků, pro něž může být právně významný důvod rozvázání pracovního poměru, je třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru, a nelze přihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru (ne)bylo uvedeno v dohodě.“*

#### **2.3.4 Forma dohody o rozvázání pracovního poměru**

Pro dohodu o rozvázání pracovního poměru je ustanovením § 49 odst. 2 ZPr vyžadována písemná forma. Absence dovětky „*jinak se k ní nepřihlíží*“ znamená, že zákonnou sankcí spojenou s nedodržením požadované formy je neplatnost dohody, nikoliv zdánlivost. V případě vady spočívající v nedostatku písemné formy přichází v úvahu její konvalidace. Zákoník práce nestanoví povinnost, aby projevy zaměstnance a zaměstnavatele byly učiněny na téže listině, a písemná forma je tak dodržena i v případě, kdy je písemně učiněn jak návrh na uzavření dohody, tak jeho přijetí. V případě, kdy je dohoda obsažena na téže listině, se vyžaduje, aby každá ze smluvních stran obdržela jedno její vyhotovení.<sup>67</sup> Nedodržení výše uvedené povinnosti však nezpůsobuje neplatnost samotné dohody.<sup>68</sup>

### **2.4 Výpověď z pracovního poměru**

*„Výpověď z pracovního poměru je jednostranné pracovněprávní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele adresované druhé smluvní straně základních pracovněprávních vztahů, které směřuje k rozvázání pracovního poměru s výpovědní dobou.“*<sup>69</sup> Právní následek výpovědi v podobě zániku pracovního poměru tedy nastává až uplynutím výpovědní doby, v čemž lze spatřovat základní odlišnost od ostatních jednostranných právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru.

#### **2.4.1 Obecně k rozvázání pracovního poměru výpovědí**

Rozvázáním pracovního poměru výpovědí dochází k narušení stability tohoto základního pracovněprávního vztahu a právní jistoty jeho smluvních stran. Jedná se o významný zásah do právního postavení především adresáta tohoto jednostranného pracovněprávního jednání. Právní úprava výpovědi z pracovního poměru proto obsahuje

---

<sup>67</sup> KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi : základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, s. 190.

<sup>68</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 295.

<sup>69</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 298.

řadu hmotněprávních podmínek, jejichž splnění je nezbytné pro platnost výpovědi, a rovněž se v ní projevuje jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů, kterou je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, když výpověď ze strany zaměstnavatele musí kromě obecných hmotněprávních podmínek splňovat ještě zvláštní hmotněprávní podmínky, které činí její právní úpravu přísnější.<sup>70</sup>

Rozvázat pracovní poměr výpovědí je oprávněn jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Účastník pracovního poměru, který dává výpověď, musí svou vůli projevit natolik určitě a srozumitelně, aby bylo zřejmé, že se jedná právě o toto právní jednání, a nikoliv např. o návrh na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. V případě pochybností o tom, jaké právní jednání bylo stranou pracovního poměru učiněno, přichází na řadu výklad projevu vůle. Pokud je projev vůle natolik nesrozumitelný či neurčitý, že nelze zjistit obsah právního jednání ani výkladem, jedná se o zdánlivé právní jednání. Na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru jako dvoustranného pracovněprávního jednání nepřichází v případě výpovědi v úvahu dodatečné vyjasnění projevu vůle mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>71</sup> Okruh osob oprávněných podat za zaměstnance či zaměstnavatele výpověď je stejný jako v případě dohody o rozvázání pracovního poměru. Právní následky výpovědi nastávají bez ohledu na vůli druhého účastníka pracovního poměru.

Výpovědí může být rozvázán pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou. V případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou se však výpověď uplatní jako právní důvod skončení pracovního poměru pouze v případě, že k uplynutí výpovědní doby dojde před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru.<sup>72</sup> U výpovědi z pracovního poměru se neuplatní obecná zásada bezformálnosti právního jednání a ustanovení § 50 odst. 1 ZPr pro ni vyžaduje pod sankcí zdánlivosti písemnou formu.

Pro perfekci výpovědi jako adresovaného pracovněprávního jednání je nezbytné její doručení adresátovi.<sup>73</sup> Doručování se řídí ustanoveními § 334 až § 336 ZPr, resp. ustanovením § 337 ZPr v závislosti na subjektu, který je adresátem výpovědi. Okamžik doručení je významný pro počátek běhu výpovědní doby, jejímž uplynutím dochází k zániku pracovního poměru, a dále pro posouzení, zda byly dodrženy objektivní

---

<sup>70</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 290.

<sup>71</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 298.

<sup>72</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 298.

<sup>73</sup> DVOŘÁK, J.; ŠVESTKA, J.; ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 165.

a subjektivní lhůty pro dání výpovědi uvedené v ustanoveních § 57 a § 58 ZPr, byl-li pracovní poměr rozvázán z důvodů obsažených v § 52 písm. g) a h) ZPr.<sup>74</sup> Platnost výpovědi<sup>75</sup>, resp. vznik právních účinků spojených s jejím doručením<sup>76</sup> není možné vázat na splnění podmínky.

#### 2.4.2 Odvolání výpovědi

Pro odvolání výpovědi před jejím doručením druhé smluvní straně pracovního poměru se subsidiárně uplatní ustanovení § 572 OZ, které stanoví možnost odvolat projev vůle učiněný v písemné formě, dojde-li odvolání druhé straně nejpozději současně s původním projevem vůle. Byla-li již výpověď doručena, je k jejímu odvolání zapotřebí souhlasu druhé strany pracovního poměru. Vzhledem ke skutečnosti, že právní následek výpovědi v podobě skončení pracovního poměru nastává až uplynutím výpovědní doby, může být výpověď odvolána kdykoliv v jejím průběhu, resp. v případech probíhajícího soudního řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí do „(...) vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu prvního stupně, popř. odvolacího soudu, kterým bylo řízení o žalobě<sup>77</sup> pravomocně skončeno“<sup>78</sup>. Pokud druhá strana pracovního poměru vysloví ve výše uvedených lhůtách s odvoláním souhlas, ruší se právní účinky výpovědi ex tunc a nastává totožný právní stav, jaký panoval mezi účastníky pracovního poměru před dáním výpovědi. Při neudělení souhlasu adresátem výpovědi však zůstávají její právní účinky zachovány a pracovní poměr zaniká uplynutím výpovědní doby bez ohledu na odvolání.

Dle ustanovení § 50 odst. 5 ZPr musí být odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním učiněny v písemné formě. Z absence dovětky „jinak se k nim nepřihlíží“ lze dovodit, že nedodržení požadované formy nemá za následek zdánlivost právního jednání, ale jeho neplatnost. Výjimku z výše uvedeného lze nalézt v ustanovení § 41 odst. 3 OSŘ, když v průběhu soudního řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí je možné výpověď odvolat a vyslovit souhlas s jejím odvoláním ústně do protokolu. Právní účinky těchto právních jednání pak nastávají okamžikem, kdy se o nich druhá strana pracovního poměru v řízení dozvěděla.<sup>79</sup>

---

<sup>74</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 12. 1967, sp. zn. 6 Cz 173/67.

<sup>75</sup> S III, s. 37.

<sup>76</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013.

<sup>77</sup> Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí.

<sup>78</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 302.

<sup>79</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 302.

### 2.4.3 Výpovědní doba

*„Výpovědní dobu lze charakterizovat jako určitý časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru.“*<sup>80</sup> Ochrannou funkci výpovědní doby lze spatřovat v možnosti smluvních stran pracovního poměru připravit se na právní následky výpovědi a minimalizovat tak její případný negativní dopad (např. zaměstnanec má možnost najít si jiné zaměstnání, zaměstnavatel může v případě potřeby shánět náhradu za odcházejícího zaměstnance).

Uvedení výpovědní doby není podstatnou náležitostí výpovědi z pracovního poměru. *„Výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi. Nemusí být proto, má-li být výpověď platná, ve výpovědi správně uvedena a nemusí být výslovně uvedena vůbec. Neuvede-li tedy zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně (...), není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní doby podle § 45 odst. 2 ZPr<sup>81</sup>.“*<sup>82 83</sup>

Dle ustanovení čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty mají zaměstnanci při ukončení zaměstnání právo na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu. Výpovědní doba musí být stejná pro obě strany pracovního poměru a musí činit nejméně dva měsíce. Z dikce § 51 odst. 1 věta druhá ZPr vyplývá, že se jedná o relativně kogentní ustanovení. Smluvní strany pracovního poměru tedy mohou uzavřít smlouvu v písemné formě, v níž si sjednají jinou délku výpovědní doby.<sup>84</sup> Ta však nesmí být kratší než dva měsíce a zároveň musí být pro obě strany pracovního poměru stejná. Nejzazším dnem, kdy lze smlouvu o prodloužení výpovědní doby uzavřít, je den předcházející dni, kterým počíná běžet výpovědní doba.<sup>85</sup> Požadavek stejné délky výpovědní doby pro oba účastníky pracovního poměru nicméně neznamená, že všichni zaměstnanci, kteří jsou u daného zaměstnavatele

---

<sup>80</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 193.

<sup>81</sup> Nyní dle ustanovení § 51 odst. 1 ZPr.

<sup>82</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

<sup>83</sup> Právní úprava, z níž rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR vycházelo, neumožňovala smluvní prodloužení výpovědní doby. Podle nyní účinné právní úpravy pracovní poměr zaniká uplynutím zákonné či smluvně prodloužené výpovědní doby.

<sup>84</sup> Právní úprava účinná do 31. 12. 2011 umožňovala prodloužení výpovědní doby i formou kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu. Podmínkou uplatnění takto prodloužené výpovědní doby bylo doručení výpovědi nejpozději dne 31. 12. 2011.

<sup>85</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 306 - 307.

v pracovním poměru, musí mít stejnou výpovědní dobu. Tu je možné diferencovat např. v závislosti na délce trvání pracovního poměru.

V právní úpravě výpovědní doby absentuje ustanovení zakotvující její nejvyšší přípustnou délku, jakož i kritéria, která je zapotřebí zohlednit při jejím odchylném sjednávání. Požadavek přiměřenosti kladený na délku výpovědní doby je značně neurčitý a při jeho konkretizaci by měl být brán v potaz „(...) zejména věk zaměstnance, délka trvání pracovního poměru, povaha vykonávané práce a význam práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele, neboť jinak nelze dosáhnout stavu, že délka výpovědní doby bude jednak plnit funkci ochrany zaměstnanců při ztrátě zaměstnání, jednak zajišťovat potřebnou flexibilitu pracovního zapojení zaměstnanců“<sup>86</sup>.

Zvláštní úpravu běhu výpovědní doby, jež vylučuje aplikaci obecného ustanovení o dobách<sup>87</sup>, obsahuje ustanovení § 51 odst. 2 ZPr. Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž došlo k řádnému doručení výpovědi druhé straně pracovního poměru, a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, tj. měsíce odpovídajícího zákonem stanovené či smluvně prodloužené výpovědní době. Řádné doručení výpovědi má tedy stěžejní význam, neboť je nezbytným předpokladem pro počátek běhu výpovědní doby.

Z výše uvedeného pravidla o běhu výpovědní doby existuje několik výjimek. První z nich, týkající se výpovědi, kterou dává zaměstnanec v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, upravuje ustanovení § 51a ZPr. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (přechod výkonu práv a povinností) není podmíněn souhlasem zaměstnanců, i když jsou jím bezprostředně dotčeni. Zaměstnanec může zamezit přechodu práv a povinností ze svého pracovněprávního vztahu na přejímajícího zaměstnavatele, resp. přechodu výkonu práv a povinností ze svého pracovněprávního vztahu na přejímající organizační složku státu rozvázáním pracovního poměru výpovědí danou v souvislosti s tímto přechodem. V takovém případě je výpovědní doba zkrácena natolik, aby k zániku pracovního poměru došlo nejpozději dnem, jenž předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností (přechodu výkonu práv a povinností) z pracovněprávních vztahů. Shora uvedené se týká jak zákonné výpovědní doby, tak i

---

<sup>86</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 307.

<sup>87</sup> Ustanovení § 333 ZPr.

výpovědní doby smluvně prodloužené. Aby se dalo hovořit o výpovědi dané v souvislosti s přechodem práv a povinností (přechodem výkonu práv a povinností) z pracovněprávních vztahů, je zapotřebí, aby byla dána ještě předtím, než přechod nabyde účinnosti, a aby z jejího obsahu bylo patrné, že důvodem či alespoň pohnutkou k rozvázání pracovního poměru je nadcházející přechod.<sup>88</sup>

Zákoník práce upravuje rovněž výjimky v podobě prodloužení výpovědní doby. První z nich, která souvisí s institutem ochranné doby, je obsažena v ustanovení § 53 odst. 2 ZPr. Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby a měla-li by výpovědní doba uplynout a pracovní poměr tak zaniknout v jejím průběhu, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává (dochází ke stavení běhu výpovědní doby) a pracovní poměr zaniká až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby. K takovému prodloužení však nedojde, pokud zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že na něm netrvá.

Další výjimku z běhu výpovědní doby upravuje ustanovení § 54 písm. c) ZPr. K prodloužení výpovědní doby dle tohoto ustanovení dochází, pokud je zaměstnankyni před nástupem na mateřskou dovolenou či zaměstnanci před nástupem na rodičovskou dovolenou dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské (rodičovské) dovolené. Uplynutí výpovědní doby je v těchto případech vázáno na skončení mateřské dovolené, resp. rodičovské dovolené odpovídající době trvání mateřské dovolené.

Poslední výjimku z obecné úpravy běhu výpovědní doby obsahuje ustanovení § 63 ZPr. Tato výjimka souvisí s institutem hromadného propouštění. Skutečnost, zda dojde k prodloužení výpovědní doby, závisí v tomto případě na okamžiku splnění povinnosti zaměstnavatele doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné dle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu podle § 62 odst. 5 ZPr<sup>89</sup>. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance totiž skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 po sobě jdoucích dnů od splnění shora uvedené povinnosti. K prodloužení výpovědní doby

---

<sup>88</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 311 - 312.

<sup>89</sup> Jedná se o písemnou zprávu zaměstnavatele, již informuje o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců.



nedochází, pokud zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na něm netrvá, nebo pokud bylo vydáno usnesení o úpadku zaměstnavatele<sup>90</sup>.

Pro prohlášení zaměstnance, že netrvá na prodloužení pracovního poměru, podle § 53 odst. 2 a § 63 ZPr není požadována písemná forma. Může být tedy učiněno jak ústně, tak písemně, případně i konkludentně. Pracovní poměr pak zaniká uplynutím posledního dne kalendářního měsíce, který odpovídá délce zákonné či smluvně prodloužené výpovědní doby.<sup>91</sup>

#### **2.4.4 Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem**

Pro výpověď z pracovního poměru danou zaměstnancem nejsou zákoníkem práce stanoveny žádné zvláštní hmotněprávní podmínky a výpověď tedy vyvolává sledované právní následky za splnění následujících předpokladů:

- I. je v ní vyjádřena vůle zaměstnance rozvázat pracovní poměr tímto způsobem,
- II. splňuje požadavek písemné formy,
- III. byla doručena zaměstnavateli a stala se tak perfektní.<sup>92</sup>

Zaměstnanec není v možnosti rozvázat pracovní poměr výpovědí limitován zákonnými důvody a může k ní podle § 50 odst. 3 ZPr přistoupit z jakéhokoliv důvodu, případně i bez jeho uvedení.

#### **2.4.5 Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem**

Jak již bylo zmíněno, výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem podléhá přísnějšímu zákonnému režimu než v případě, že ji dává zaměstnanec. Přísnější režim je dán nutností splnit kromě obecných i zvláštní hmotněprávní podmínky výpovědi, jimiž jsou:

- I. taxativně vymezené důvody opravňující zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru výpovědí,
- II. zákaz výpovědi v ochranné době,
- III. předchozí souhlas odborové organizace s výpovědí určitým skupinám zaměstnanců,

---

<sup>90</sup> Dle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>91</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 309.

<sup>92</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 294.

IV. dodržení objektivní a subjektivní lhůty pro podání výpovědi z důvodů vymezených v ustanovení § 52 písm. g) a h) ZPr.<sup>93</sup>

Mezi zvláštní hmotněprávní podmínky výpovědi se již, na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2006, obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, neřadí tzv. nabídková povinnost zaměstnavatele.<sup>94 95</sup>

Zaměstnavatel je oprávněn rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí pouze z důvodů taxativně vymezených v ustanovení § 52 ZPr. Právním následkem výpovědi dané zaměstnavatelem z jiného než taxativně uvedeného důvodu by byla její neplatnost.<sup>96</sup> Ve výpovědi z pracovního poměru je zaměstnavatel povinen náležitě specifikovat výpovědní důvod uvedením těch skutečností, v nichž spatřuje naplnění skutkové podstaty zákonného důvodu výpovědi. Skutkové vymezení výpovědního důvodu musí být provedeno takovým způsobem, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Skutečnost, do jaké míry je zapotřebí rozvádět ve výpovědi výpovědní důvod, závisí na tom, ze kterého z taxativně uvedených důvodů zaměstnavatel pracovní poměr rozvazuje. Dochází-li pod jedním písmenem ustanovení § 52 ZPr ke kumulaci více výpovědních důvodů (např. je-li výpovědním důvodem jeden z důvodů uvedených v § 52 písm. g) ZPr), je nezbytné rozvést skutkové okolnosti, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi, do větších podrobností, než tomu je v případě, kdy se pod jedním písmenem ustanovení § 52 ZPr nachází pouze jediný výpovědní důvod (např. je-li výpovědním důvodem organizační důvod uvedený v § 52 písm. c) ZPr).<sup>97 98</sup> Změna výpovědního důvodu poté, co byla výpověď zaměstnanci řádně doručena, je nepřípustná.

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98, není relevantní právní posouzení výpovědního důvodu zaměstnavatelem, neboť je záležitostí soudu, aby ve výpovědi uvedené skutkové okolnosti subsumoval pod některý

<sup>93</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 295.

<sup>94</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011.

<sup>95</sup> Dle ustanovení § 46 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, mohl dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze tehdy, jestliže neměl možnost ho dále zaměstnávat v místě sjednaném jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, nebo pokud zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě sjednaném jako místo výkonu práce či v místě jeho bydliště, anebo nebyl ochoten se podrobit předchozí průpravě pro tuto jinou práci. To neplatilo v případě výpovědi pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr.

<sup>96</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 300.

<sup>97</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67.

<sup>98</sup> Srov. JAKUBKA, J. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2000, s. 25.

ze zákonných výpovědních důvodů obsažený v § 52 ZPr. Výpověď z pracovního poměru je, dle závěru učiněného Nejvyšším soudem ČR v rozsudku ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004, platným právním jednáním i v případě, že v ní zaměstnavatel uvedl několik zákonných výpovědních důvodů. Ty je však třeba v případném soudním řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědi posuzovat samostatně, a to včetně jejich účinků na další trvání pracovního poměru.

V případě nedostatečného skutkového vymezení výpovědního důvodu ve smyslu ustanovení § 50 odst. 4 věta první ZPr, resp. v případě vymezení neurčitěho či nesrozumitelného se přistoupí k výkladu projevu vůle dle pravidel uvedených v ustanoveních § 555 a § 556 OZ a v ustanovení § 18 ZPr, která byla detailněji rozebrána v podkapitole 2.1.1. Pokud se shora uvedené nedostatky nepodaří odstranit ani prostřednictvím interpretace, k vymezenému výpovědnímu důvodu se nepřihlíží a výpověď z pracovního poměru je proto neplatná, neboť se na ni hledí, jako kdyby výpovědní důvod vůbec neobsahovala.<sup>99</sup> Skutečnost, zda zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodu vymezeného v ustanovení § 52 ZPr, je třeba posuzovat dle stavu a s ohledem na okolnosti, které panovaly v době, kdy došlo k řádnému doručení výpovědi zaměstnanci.<sup>100</sup>

Výpovědní důvody uvedené v ustanovení § 52 ZPr lze obecně třídit na důvody spočívající na straně zaměstnavatele (§ 52 písm. a) až c) ZPr) a důvody spočívající na straně zaměstnance (§ 52 písm. d) až h) ZPr).<sup>101</sup> V rámci výše uvedeného základního členění lze výpovědní důvody podrobněji rozdělit následovně:

- I. důvody, které spočívají v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele, tzv. organizační důvody (§ 52 písm. a) až c) ZPr),
- II. zdravotní důvody dlouhodobého charakteru spočívající na straně zaměstnance (§ 52 písm. d) a e) ZPr),
- III. důvody týkající se způsobilosti zaměstnance plnit povinnosti, jež pro něj vyplývají z pracovního poměru (§ 52 písm. f) ZPr),
- IV. důvody spočívající v jednání (chování) zaměstnance (§ 52 písm. g) a h) ZPr).<sup>102</sup>

---

<sup>99</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96, či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1234/2014.

<sup>100</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 301.

<sup>101</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 296.

<sup>102</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 316.

### 2.4.5.1 Organizační důvody (§ 52 písm. a) až c) ZPr)

Výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZPr je důsledkem rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. Organizačními změnami se v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru výpovědí rozumí „(...) *všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova obchodního závodu (podniku) nebo na výkon jiných jeho činností (úkolů), kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v základním pracovněprávním vztahu*“<sup>103</sup>.

Zaměstnavatel je oprávněn přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí, nemůže-li zaměstnancům v důsledku organizační změny dále přidělovat práci dle pracovní smlouvy, a to buď vůbec, nebo nemůže-li ji nadále přidělovat v místě, které bylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce, a dále v případech, kdy zaměstnavatel sice může práci dle pracovní smlouvy přidělovat všem zaměstnancům, ale jejich stávající počet neodpovídá jeho potřebám a jeden či více zaměstnanců se pro něj tudíž stali nadbytečnými.<sup>104</sup>

Rozhodnutí o organizační změně musí být učiněno před tím, než zaměstnavatel přistoupí k rozvázání pracovního poměru výpovědí, a k zániku pracovního poměru může dojít nejdříve v bezprostřední návaznosti na jeho účinnost. Rozhodnutí o organizační změně nespadá do množiny právních jednání, ale je tzv. faktickým jednáním, na které se nevztahují nepříznivé právní následky v podobě neplatnosti či zdánlivosti.<sup>105</sup> Pro rozhodnutí o organizační změně není vyžadována písemná forma. Ta však ve značné míře usnadňuje zaměstnavateli pozici v případném soudním řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí. Společným znakem rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů je nárok zaměstnance na odstupné.

#### Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) ZPr

Dle ustanovení § 52 písm. a) ZPr lze se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Ke zrušení zaměstnavatele dochází vždy, pokud fyzická nebo právnická osoba, která je zaměstnavatelem, „(...) *přestane podnikat [provozovat svůj obchodní závod (...)] nebo vykonávat jiné činnosti (úkoly), pro*

<sup>103</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 317.

<sup>104</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 317.

<sup>105</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 321.

*keré (dosud) zaměstnávala fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovněprávním vztahu, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na přejímajícího zaměstnavatele“<sup>106</sup>. Pod pojmem „zrušení zaměstnavatele“ ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) ZPr si lze představit např. rozhodnutí zaměstnavatele – fyzické osoby o ukončení podnikání či rozhodnutí o zrušení právnické osoby s likvidací. Organizační změna, jejímž důsledkem není úplné zastavení činnosti zaměstnavatele či jeho části, se dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009, nedá považovat za zrušení zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) ZPr.*

*„Částí zaměstnavatele je třeba rozumět pobočku (§ 503 ObčZ), dílnu, oddělení, útvar nebo jinou složku obchodního závodu, jakož i organizační jednotku, v níž jsou provozovány jiné činnosti (úkoly) než podnikání, které vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou působnost, jíž se podílí na celkovém podnikání nebo provozu jiných činností (úkolů) samotného zaměstnavatele. Taková složka obchodního závodu nebo organizační jednotka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování své působnosti; zpravidla je zapsána v obchodním rejstříku, popřípadě uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele, a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec.“<sup>107 108</sup>*

Pro úplnost uvádím, že zrušením zaměstnavatele či jeho části ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) ZPr nemusí být jakkoliv dotčena právní osobnost zaměstnavatele.<sup>109</sup> Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) ZPr je dán tehdy, pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat práci dle pracovní smlouvy buď všem zaměstnancům v důsledku svého rušení, nebo těm, kteří dosud konají práci v rušené části zaměstnavatele.<sup>110</sup> Dochází-li však k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele, je výpověď z tohoto důvodu vyloučena.

---

<sup>106</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 317.

<sup>107</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 318.

<sup>108</sup> K pojmu „část zaměstnavatele“ srov. rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

<sup>109</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 317 - 318.

<sup>110</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2318/2005.

## Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) ZPr

Výpovědním důvodem dle ustanovení § 52 písm. b) ZPr je přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Přemístění zaměstnavatele či jeho části je faktickým jednáním, k němuž dochází, pokud fyzická nebo právnická osoba, která je zaměstnavatelem, začne s výkonem své činnosti, pro niž zaměstnává fyzické osoby v základním pracovněprávním vztahu, zcela či zčásti na jiném místě než doposud.<sup>111</sup> Dochází tedy k přemístění buď zaměstnavatele jako celku, nebo složky obchodního závodu, resp. organizační jednotky vyznačující se v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou působností.

Skutková podstata tohoto výpovědního důvodu je naplněna tehdy, nemůže-li zaměstnavatel v důsledku svého přemístění (přemístění své části) nadále přidělovat zaměstnanci práci v místě, jež bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě.<sup>112</sup> Výše uvedené vyplývá rovněž z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005, ve kterém se uvádí: „*Při výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. b) zák. práce<sup>113</sup> zaměstnavatel neztrácí (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnanci stanovený druh práce, nemůže však dostát povinnosti přidělovat práci ve sjednaném místě, a to právě a jen z důvodu, že se přemístil jinam (do místa, kde zaměstnanec není povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci), popř. se do jiného místa přemístila část zaměstnavatele, v níž zaměstnanec dosud konal práci.*“ Pokud je v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce uvedeno sídlo zaměstnavatele, lze změnu tohoto sídla, podle názoru vyjádřeného Nejvyšším soudem ČR v rozsudku ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000, kvalifikovat jako přemístění zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. b) ZPr.

Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) ZPr naopak dán není, pokud je místo výkonu práce v pracovní smlouvě sjednáno tak, že zahrnuje i místo, do něhož se zaměstnavatel či jeho část přemísťuje, nebo došlo-li k souhlasnému projevu vůle obou stran pracovního poměru a pracovní smlouva tak byla v části týkající se místa výkonu práce změněna.<sup>114</sup> Zaměstnavatelé by tedy měli věnovat zvýšenou pozornost způsobu, jakým je v pracovní

---

<sup>111</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 319.

<sup>112</sup> FETTER, R. W. *Propouštění ze zaměstnání : rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 103.

<sup>113</sup> Nyní dle ustanovení § 52 písm. b) ZPr.

<sup>114</sup> FETTER, R. W. *Propouštění ze zaměstnání : rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing, 2010, s. 101, 103.

smlouvě sjednáno místo výkonu práce, neboť ten zásadně ovlivňuje možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z tohoto důvodu.

### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZPr**

Dle ustanovení § 52 písm. c) ZPr lze dát zaměstnanci výpověď, stane-li se nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Odlišnost tohoto výpovědního důvodu od ostatních výpovědních důvodů spadajících do skupiny organizačních důvodů spočívá ve skutečnosti, že rozhodnutí o organizačních změnách neodnímá zaměstnavateli možnost i nadále přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy. Důsledkem tohoto rozhodnutí je však situace, kdy zaměstnavatel práci určitého zaměstnance či zaměstnanců již, přinejmenším v původním rozsahu, nepotřebuje. Zákoník práce tedy poskytuje zaměstnavateli prostřednictvím ustanovení § 52 písm. c) právní možnost jak optimalizovat počet a profesní, popř. kvalifikační složení zaměstnanců v závislosti na jeho potřebách.<sup>115 116</sup>

Pro naplnění skutkové podstaty tohoto výpovědního důvodu je dle ustálené judikatury nezbytné kumulativní splnění následujících tří předpokladů:

- I. rozhodnutí o organizačních změnách,
- II. nadbytečnost zaměstnance,
- III. příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.<sup>117</sup>

#### ad I. Rozhodnutí o organizačních změnách

Rozhodnutím o organizačních změnách se dle ustanovení § 52 písm. c) ZPr rozumí rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, dále rovněž rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, jakož i rozhodnutí o jiných organizačních změnách.

---

<sup>115</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 319 - 320.

<sup>116</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1986/2005.

<sup>117</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1986/2005, či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014.

V případě, že je zaměstnavatelem fyzická osoba, přijímá rozhodnutí o organizačních změnách buď zaměstnavatel osobně, či tak činí jeho zástupci, případně ve stanovených případech soudem jmenovaný opatrovník. Je-li zaměstnavatelem právnická osoba, přijímá rozhodnutí o organizačních změnách ten, kdo je oprávněn za ni právně jednat, popřípadě jeho zmocněnci.<sup>118</sup> V situaci, kdy je zaměstnavatelem Česká republika, přijímají rozhodnutí o organizačních změnách osoby, které jsou oprávněny právně jednat jménem organizační složky státu vykonávající za Českou republiku práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Z dikce ustanovení § 52 písm. c) ZPr vyplývá, že rozhodnutí o organizačních změnách může učinit nejen zaměstnavatel, ale rovněž příslušný orgán, umožňují-li to právní předpisy (např. zřizovatel příspěvkové organizace).<sup>119</sup>

Forma rozhodnutí o organizačních změnách sice závisí na volbě zaměstnavatele, neboť zákoník práce nestanoví požadavek písemné formy, nicméně by měla být zvolena tak, aby nevznikaly pochybnosti o jeho přijetí. Vzhledem ke skutečnosti, že v případném soudním řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědi nese důkazní břemeno ohledně přijetí rozhodnutí o organizačních změnách zaměstnavatel, jsem toho názoru, že volba písemné formy rozhodnutí je v tomto případě vhodná. Absence zákonné povinnosti zaměstnavatele zveřejnit učiněné rozhodnutí o organizačních změnách umožňuje, aby se o něm jím dotčený zaměstnanec dozvěděl až ze samotné výpovědi z pracovního poměru.<sup>120</sup>

Prostřednictvím rozhodnutí o organizačních změnách může zaměstnavatel přizpůsobit jak počet zaměstnanců, tak i jejich profesní, případně kvalifikační složení svým aktuálním potřebám. Rozhodnutí o organizačních změnách nemusí být vždy nezbytně provázeno snížením celkového stavu zaměstnanců.<sup>121</sup> Okruh nadbytečných zaměstnanců v něm lze, dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013, vyjádřit „(...) 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 nepotřebná“.

---

<sup>118</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

<sup>119</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 320.

<sup>120</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014.

<sup>121</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.



Rozhodnutí o organizačních změnách je nezbytné posuzovat dle skutečného záměru, který jím byl sledován, přičemž jednání zaměstnavatele (příslušného orgánu) nelze posuzovat odděleně, nýbrž je nutné jej hodnotit „(...) v jeho úplnosti, souvislostech a logické návaznosti“<sup>122</sup>.<sup>123</sup> Pokud byl tedy rozhodnutím sledován jiný záměr, než který předvídá zákoník práce v ustanovení § 52 písm. c), nemůže se jednat o rozhodnutí o organizačních změnách, které by opravňovalo zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru výpovědí.<sup>124</sup> Na skutečnost, že nebyla naplněna skutková podstata výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr, ukazuje zpravidla přijetí nového zaměstnance na místo uvolněné zaměstnancem, se kterým byl rozvázan pracovní poměr výpovědí z důvodu nadbytečnosti.<sup>125</sup> Byla-li však rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu) opravdu sledována určitá organizační změna, není relevantní jeho označení, ani fakt, že se sledovaný efekt provedené organizační změny nedostavil.<sup>126</sup> Dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu ČR, vyvstanou-li o rozhodnutí o organizačních změnách pochybnosti, je třeba zkoumat, zda bylo opravdu přijato a zda jej učinila k tomu oprávněná osoba či příslušný orgán.<sup>127</sup>

#### ad II. Nadbytečnost zaměstnance

Nadbytečným se stává ten zaměstnanec, jehož práce není v důsledku rozhodnutí o organizačních změnách pro zaměstnavatele nadále, přinejmenším ve stávajícím rozsahu, potřebná. Závěr zaměstnavatele o nadbytečnosti zaměstnance musí vyplývat jednak z pracovního zařazení zaměstnance provedeného v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a dále ze zhodnocení, zda v důsledku rozhodnutí o organizačních změnách je práce tohoto zaměstnance, přinejmenším ve stávajícím rozsahu, opravdu nepotřebná.<sup>128</sup>

Organizační změna se může týkat práce vykonávané širším okruhem zaměstnanců, přičemž pro zaměstnavatele je nadále nepotřebná práce pouze některých z nich.

---

<sup>122</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 321.

<sup>123</sup> Srov. také rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014.

<sup>124</sup> Taková výpověď by byla neplatná. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 319/2013.

<sup>125</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001.

<sup>126</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014.

<sup>127</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3282/2014, či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014.

<sup>128</sup> JOUZA, L. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*. 2015, č. 1 - 2, s. 37.

Vzhledem k absenci zákonných kritérií pro určení nadbytečného zaměstnance, je zcela na posouzení zaměstnavatele, se kterým ze zaměstnanců rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodu vymezeného v ustanovení § 52 písm. c) ZPr. Toto rozhodnutí zaměstnavatele nepodléhá soudnímu přezkumu, a to ani v případném řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí.<sup>129</sup> Zaměstnavatel však musí při výběru nadbytečného zaměstnance, případně zaměstnanců respektovat základní zásadu pracovněprávních vztahů vyjádřenou v ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) ZPr, kterou je zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.<sup>130</sup>

Odpadne-li zaměstnanci v důsledku rozhodnutí o organizačních změnách pouze některá z více dosud vykonávaných prací nebo část dosavadní pracovní náplně, stává se tento zaměstnanec rovněž nadbytečným.<sup>131</sup> Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012, zaměstnavatel je oprávněn přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu vymezeného v § 52 písm. c) ZPr tehdy, nedohodne-li se se zaměstnancem na změně obsahu pracovního poměru<sup>132</sup> či neuzavře-li s ním dohodu o rozvázání pracovního poměru.

### ad III. Příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance

Aby se dalo hovořit o příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance, musí být rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) o organizačních změnách bezprostřední příčinou následku v podobě nadbytečnosti zaměstnance. Příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance je vyloučena v případech, kdy zaměstnancem vykonávaný druh práce či jeho pracoviště nejsou tímto rozhodnutím dotčeny, dále pokud bylo cíle organizační změny dosaženo jiným způsobem<sup>133</sup> nebo chybí-li blízká časová souvislost mezi zánikem pracovního poměru a účinností organizační změny.<sup>134</sup> Dle ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR může pracovní poměr na základě výpovědi z důvodu nadbytečnosti skončit nejdříve pracovním dnem předcházejícím dni nabytí

---

<sup>129</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2425/2014.

<sup>130</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 322.

<sup>131</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80, a usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008.

<sup>132</sup> Srov. rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

<sup>133</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.

<sup>134</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 322.

účinnosti organizační změny.<sup>135</sup> V praxi však nastávají situace, kdy k nadbytečnosti zaměstnance dojde fakticky dříve, než přijaté rozhodnutí o organizační změně nabyde účinnosti, a proto shora uvedenou interpretaci Nejvyššího soudu ČR shledávám jako poměrně restriktivní.

Od naplnění skutkové podstaty výpovědního důvodu vymezeného v § 52 písm. c) ZPr je třeba odlišovat fikci tohoto výpovědního důvodu, která je upravena ustanovením § 73a odst. 2 ZPr. Dojde-li k odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa či se zaměstnanec tohoto místa vzdá a zaměstnavatel mu nemůže nabídnout jinou práci odpovídající jak jeho zdravotnímu stavu, tak kvalifikaci, případně zaměstnanec nabídku takové práce odmítne, je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu nadbytečnosti, aniž by se vyžadovalo, aby se takový zaměstnanec v důsledku rozhodnutí o organizačních změnách skutečně nadbytečným stal. Fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr však nenastává v případě, že se smluvní strany pracovního poměru při jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo, případně při uzavření dohody o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa dohodly na tom, že dojde-li k odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo se zaměstnanec tohoto místa vzdá, zaměstnavatel zařadí zaměstnance na práci, již vykonával před tím, než byl jmenován či zařazen na vedoucí pracovní místo.<sup>136</sup> Zaměstnavatel nicméně může rozvázat pracovní poměr s vedoucím zaměstnancem výpovědí z důvodu nadbytečnosti, je-li skutková podstata tohoto výpovědního důvodu opravdu naplněna, aniž by tomu předcházelo odvolání, resp. vzdání se vedoucího pracovního místa.<sup>137</sup>

#### **2.4.5.2 Zdravotní důvody dlouhodobého charakteru spočívající na straně zaměstnance (§ 52 písm. d) a e) ZPr)**

Výpovědní důvody vymezené v ustanovení § 52 písm. d) a e) ZPr spočívají ve zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k dalšímu výkonu dosavadní práce. Podkladem pro závěr o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance a tedy pro výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. d) a e) ZPr by měl být, jak vyplývá z dikce těchto ustanovení zákoníku práce,

---

<sup>135</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1790/2000, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4506/2014.

<sup>136</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015.

<sup>137</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010.

lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb či rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Skutečnosti, že v současné době tomu tak není, bude věnována bližší pozornost níže.

Rozdíl mezi výpovědními důvody patřícími do skupiny zdravotních důvodů spočívá v původu příčiny zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k dalšímu výkonu dosavadní práce, kdy tato příčina může mít původ přímo v konkrétním pracovním poměru (např. nemoc z povolání či pracovní úraz), nebo mimo něj a rovněž v zákonném nároku zaměstnance na odstupné.<sup>138</sup> Na rozdíl od výpovědi z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) ZPr, dostane-li zaměstnanec výpověď z důvodu vymezeného v § 52 písm. d) ZPr, má podle § 67 odst. 2 ZPr nárok na odstupné ve výši alespoň dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Rozvázání pracovního poměru výpovědí není jediným v úvahu přicházejícím řešením zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k dalšímu výkonu dosavadní práce. Další možností je převedení zaměstnance na jinou práci, jež je pro něho vhodná s ohledem na jeho zdravotní stav, schopnosti a pokud možno i na jeho kvalifikaci.<sup>139</sup>

### **Lékařský posudek a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává**

Lékařský posudek vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb, jímž je dle ustanovení § 54 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách poskytovatel<sup>140</sup> v oboru všeobecné praktické lékařství či poskytovatel v oboru pracovní lékařství, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Správním orgánem příslušným k přezkoumání lékařského posudku je krajský úřad, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb.

K povaze lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, uvedl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, následující: „*Lékařský posudek není rozhodnutím nebo jiným správním aktem, jenž by byl závazný pro smluvní stranu základních pracovněprávních vztahů, vůči které byl učiněn*

---

<sup>138</sup> STRÁNSKÝ, J.; KADLUBIEC, V. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. *Právní rozhledy*. 2017, roč. 25, č. 8, s. 283.

<sup>139</sup> Viz ustanovení § 41 odst. 1 písm. a), b) a odst. 6 ZPr.

<sup>140</sup> Poskytovatelem se dle ustanovení § 2 odst. 1 zákona o zdravotních službách rozumí fyzická nebo právnická osoba, která má oprávnění k poskytování zdravotních služeb.

*pracovněprávní úkon, a tedy ani pro soud (správní úřad nebo jiný orgán), který by v řízení posuzoval takovou pracovněprávní skutečnost, a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemá povahu správního rozhodnutí a při jeho vydání se – jak vyplývá z § 47 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách – postupuje (obdobně) tak, jako kdyby šlo o „vyjádření, osvědčení, ověření nebo sdělení“ správního orgánu. U lékařského posudku tedy – jak se výslovně (a výstižně) uvádí v důvodové zprávě k vládnímu návrhu zákona č. 373/2011 Sb. – jde o „dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb“ a „nejde o úkon, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti posuzované osoby“.*

Od 1. 4. 2012, kdy nabyl účinnosti zákon o specifických zdravotních službách, má tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, charakter pouhého nezávazného odborného posouzení zdravotního stavu zaměstnance z hlediska jeho způsobilosti k práci, z něhož soud nemůže při svém rozhodování vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 OSŘ.<sup>141</sup>

V případném řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí může soud vycházet z lékařského posudku (z rozhodnutí příslušného správního orgánu), pokud splňuje všechny stanovené náležitosti a v průběhu řízení se nevyskytly pochybnosti o jeho správnosti. V případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného správního orgánu) nesplňuje stanovené náležitosti, požadavek určitosti nebo srozumitelnosti, případně vyvstane-li potřeba objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, přistoupí soud za účelem zjištění, zda byla skutečně naplněna skutková podstata výpovědního důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) nebo e) ZPr, k dokazování, a to především znaleckými posudky o zdravotním stavu zaměstnance.

Rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu vymezeného v ustanovení § 52 písm. d) nebo e) ZPr není a priori neplatným pracovněprávním jednáním jen proto, že zaměstnavatel tak učinil bez podkladu v podobě (řádného a účinného) lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Zaměstnavatel však musí být schopen dokazováním (především znaleckými posudky) prokázat existenci zdravotního důvodu, jenž by ho opravňoval

---

<sup>141</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

k rozvázání pracovního poměru výpovědí, v případném soudním řízení, přičemž za rozhodný se považuje stav ke dni řádného doručení výpovědi zaměstnanci.<sup>142</sup>

Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, tedy nemají za současného právního stavu takový charakter, jaký předpokládá ustanovení § 52 písm. d) a e) ZPr, když dle právní úpravy zde obsažené není nepříznivý zdravotní stav zaměstnance výpovědním důvodem sám o sobě, ale je nezbytné, aby zde byl podklad právě v podobě lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu. Tento požadavek zákoníku práce je tedy v současném právním prostředí obsoletní.<sup>143</sup>

Nesouhlasný postoj k výše uvedeným závěrům vycházejícím z ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR zaujímají Šubrt a Tuček. Dle jejich názoru je existence lékařského posudku nezbytným předpokladem pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Kladně se naopak staví k možnosti přezkumu věcné správnosti lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního orgánu) v soudním řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí.<sup>144</sup>

### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZPr**

Výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. d) ZPr předpokládá, že ke ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance došlo v souvislosti s výkonem práce. Konkrétně toto ustanovení zákoníku práce uvádí čtyři důvody, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, a to:

- I. ztráta způsobilosti zaměstnance konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz,
- II. ztráta způsobilosti zaměstnance konat dále dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání,
- III. ztráta způsobilosti zaměstnance konat dále dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání,

---

<sup>142</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015, a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5557/2015.

<sup>143</sup> STRÁNSKÝ, J.; KADLUBIEC, V. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. *Právní rozhledy*. 2017, roč. 25, č. 8, s. 283.

<sup>144</sup> ŠUBRT, B.; TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby : povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2. doplněné vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015, s. 183.

- IV. ztráta způsobilosti zaměstnance konat dále dosavadní práci pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

#### Pracovní úraz

Pracovním úrazem se dle ustanovení § 271k odst. 1 ZPr rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Rovněž je tak podle § 271k odst. 2 ZPr posuzován úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pod pojem pracovní úraz však nelze subsumovat úraz, který zaměstnanec utrpěl během cesty do zaměstnání a zpět.

#### Nemoc z povolání

Nemoc z povolání se na rozdíl od pracovního úrazu zásadně vyznačuje svým postupným a dlouhodobým vznikem.<sup>145</sup> Taxativní výčet nemocí z povolání tvoří přílohu nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Lze je definovat jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí rovněž akutní otrava, která vzniká v důsledku nepříznivého působení chemických látek.<sup>146</sup> Lékařský posudek o uznání nemoci z povolání vydává příslušný poskytovatel pracovnělékařských služeb v oboru pracovní lékařství, který získal od ministerstva zdravotnictví povolení k uznávání nemocí z povolání.<sup>147</sup>

#### Ohrožení nemocí z povolání

Ohrožení nemocí z povolání je v ustanovení § 347 odst. 1 ZPr definováno jako takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává příslušný poskytovatel pracovnělékařských služeb

---

<sup>145</sup> JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*. 2010, č. 8, s. 25.

<sup>146</sup> Ustanovení § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

<sup>147</sup> Ustanovení § 61 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách.

v oboru pracovní lékařství, který získal od ministerstva zdravotnictví povolení k uznávání nemocí z povolání.

#### Dosažení nejvyšší přípustné expozice

Príslušným orgánem ochrany veřejného zdraví, který stanoví svým rozhodnutím nejvyšší přípustnou expozici pro práce vykonávané na vybraných pracovištích, je krajská hygienická stanice. Nejvyšší přípustná expozice je určena počtem směn, po jejichž odpracování nesmí zaměstnanec, na nějž při výkonu práce působí nepříznivé vlivy pracovního prostředí, dále tuto práci vykonávat a musí být převeden na jinou pro něho vhodnou práci. Nedojde-li k takovému převedení, je naplněna skutková podstata výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) ZPr. Předpokladem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice není rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví či jiného správního orgánu.<sup>148</sup>

#### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZPr**

Výpovědním důvodem dle ustanovení § 52 písm. e) ZPr je dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance v důsledku tzv. obecného onemocnění, kterým se rozumí „(...) *takové poškození zdraví, které vzniká a rozvíjí se bez přímé příčinné souvislosti s výkonem práce*“<sup>149</sup>. Zákoník práce nestanoví, kdy lze pozbytí zdravotní způsobilosti považovat za dlouhodobé, ale s přihlédnutím k definici „*dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu*“ v jiných právních předpisech se obvykle bude jednat o případy, kdy má tato nezpůsobilost podle poznatků lékařské vědy trvat déle než jeden rok.<sup>150 151</sup> Pro úplnost uvádím, že splnění podmínek pro vznik nároku na invalidní nebo starobní důchod neopravňuje samo o sobě zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru výpovědí.<sup>152</sup>

---

<sup>148</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 329.

<sup>149</sup> STRÁNSKÝ, J.; KADLUBIEC, V. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. *Právní rozhledy*. 2017, roč. 25, č. 8, s. 290.

<sup>150</sup> Viz ustanovení § 3 písm. c) zákona o sociálních službách a ustanovení § 26 zákona o důchodovém pojištění.

<sup>151</sup> Novela zákona o specifických zdravotních službách provedená zákonem č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, účinná od 1. 11. 2017, zavádí v ustanovení § 43 odst. 4 věta druhá zákona o specifických zdravotních službách následující definici dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti: „Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci se rozumí stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významně pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví.“

<sup>152</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 329.



### **2.4.5.3 Výpovědní důvody týkající se způsobilosti zaměstnance plnit povinnosti, jež pro něj vyplývají z pracovního poměru (§ 52 písm. f) ZPr)**

Způsobilost zaměstnance plnit řádně povinnosti vyplývající pro něj z pracovního poměru závisí na tom, zda zaměstnanec splňuje stanovené předpoklady a požadavky pro výkon sjednané práce. Se zaměstnancem, který je nesplňuje, může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu vymezeného v ustanovení § 52 písm. f) ZPr.

#### **Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce**

Předpoklady pro výkon určitého druhu práce jsou stanoveny zákony či jinými obecně závaznými právními předpisy a spočívají především v získání potřebného vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, ve složení určité zkoušky (podrobení se jinému povinnému přezkoušení), jímž zaměstnanec prokazuje potřebné znalosti, nebo se mohou týkat samotné osoby zaměstnance. Jejich prostřednictvím se má zabezpečit mimo jiné určitá kvalita práce a chránit život a zdraví nejen zaměstnanců, ale i jiných fyzických osob. Při vymezení množiny předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce je třeba zohlednit rovněž kvalifikační předpoklady požadované právními předpisy upravujícími mzdové či platové podmínky zaměstnanců.<sup>153</sup> Právní předpisy je mohou stanovit i kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru.<sup>154</sup>

Předpoklady pro výkon sjednané práce nesplňuje ten, kdo nesmí předmětný druh práce vykonávat na základě rozhodnutí soudu (byl mu uložen trest zákazu činnosti), správního úřadu, případně jiného orgánu, nebo mu výkon této práce neumožňují zvláštní právní předpisy. V případě, kdy právní předpis zakládá možnost uvážení zaměstnavatele, zda na splnění určitého předpokladu bude trvat, či nikoliv, je skutková podstata výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) ZPr naplněna, rozhodne-li se zaměstnavatel jeho splnění požadovat.<sup>155</sup>

*„Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle*

---

<sup>153</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 331.

<sup>154</sup> Závěry ze semináře uspořádaného 19. 6. 1975 Nejvyšším soudem ČSSR, Nejvyšším soudem ČSR a Nejvyšším soudem SSR k uvedení novelizovaných ustanovení zákoníku práce do praxe soudů; Nejvyšší soud ČSSR, sp. zn. Cpj 104/74.

<sup>155</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 331 - 332.

§ 52 písm. f) ZPr, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nespĺňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.<sup>156</sup>

Pro úplnost upozorňuji na ustanovení § 41 odst. 2 písm. c) ZPr, které stanoví, že zaměstnanec může být převeden na jinou pro něho vhodnou práci, pokud dočasně pozbyl předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Jedná se však o časově omezené řešení, neboť zaměstnanec může být takto převeden nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

### **Nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce**

Požadavky pro řádný výkon sjednané práce jsou stanoveny přímo zaměstnavatelem např. v pracovním řádu, mohou však vyplývat i z pracovní smlouvy, pracovních příkazů vedoucího zaměstnance či se může jednat o požadavky, jež jsou pro výkon určité práce obecně známé.<sup>157</sup> Na rozdíl od předpokladů stanovených právními předpisy reflektují konkrétní podmínky, za nichž zaměstnanec vykonává svou práci. Mohou se týkat psychických nebo fyzických vlastností zaměstnance, ale rovněž i skutečností, jež mohou ovlivnit plnění pracovních úkolů. Jako příklad takových požadavků lze uvést řídicí a organizační schopnosti zaměstnance, schopnost udržet si potřebnou autoritu, schopnost jednat s lidmi, morální kvality zaměstnance, upravený vzhled nebo používání předepsaného oděvu při výkonu práce.

Zaměstnavatel nemůže při stanovení požadavků pro řádný výkon sjednané práce postupovat svévolně, neboť je nezbytné, aby byly z hlediska výkonu práce oprávněné a rovněž objektivně ospravedlnitelné charakterem pracovních činností. Tento výpovědní důvod je dán pouze za předpokladu, že zaměstnanec nespĺňuje požadavky pro řádný výkon sjednané práce bez zavinění zaměstnavatele.<sup>158</sup>

Nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce může spočívat rovněž v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance. Předpokladem platného rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků je, aby byly vykazovány bez zavinění zaměstnavatele, aby byl zaměstnanec v posledních 12 měsících před podáním výpovědi písemně vyzván k jejich odstranění a zároveň aby této výzvě v přiměřené době nevyhověl. Písemná výzva k odstranění neuspokojivých pracovních

---

<sup>156</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015.

<sup>157</sup> Zpráva Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 17/77.

<sup>158</sup> JOUZA, L. Jak se zbavit neschopného zaměstnance. In: *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-08-03]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-zbavit-neschopneho-zamestnance>.

výsledků je faktickým jednáním a musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Zaměstnavatel v ní musí vymezit, v čem spatřuje neuspokojivé pracovní výsledky, a stanovit konkrétní lhůtu přiměřenou povaze vytýkaných nedostatků, v níž je zaměstnanec povinen je odstranit.<sup>159 160</sup>

Neuspokojivé pracovní výsledky mohou být rovněž důsledkem porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, jež se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci, a v praxi tedy může činit problém rozlišit výpovědní důvody vymezené v ustanovení § 52 písm. f) a g) ZPr. V takovýchto případech bude rozhodující, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zaviněně (tj. úmyslně, či alespoň z nedbalosti). Pokud ano, bude se jednat o výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZPr, v opačném případě, jsou-li neuspokojivé pracovní výsledky dány např. skutečností, že zaměstnanec na svou práci nestačí, se při splnění zbývajících zákonných požadavků uplatní výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. f) ZPr.<sup>161</sup>

#### **2.4.5.4 Výpovědní důvody spočívající v jednání (chování) zaměstnance (§ 52 písm. g) a h) ZPr)**

Ustanovení § 52 písm. g) a h) ZPr patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, „(...) tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností“<sup>162</sup>. Skutková podstata těchto výpovědních důvodů může být naplněna pouze zaviněným jednáním zaměstnance a zaměstnavatel je v možnosti rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z těchto důvodů časově limitován.

#### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZPr**

Dle ustanovení § 52 písm. g) ZPr lze dát zaměstnanci výpověď, pokud jsou u něj dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele<sup>163</sup>, dále je skutková podstata tohoto výpovědního důvodu naplněna, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci

---

<sup>159</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 332.

<sup>160</sup> Srov. zprávu Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 17/77.

<sup>161</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006.

<sup>162</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94.

<sup>163</sup> Srov. ustanovení § 55 odst. 1 ZPr.

závažným způsobem. Pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci lze dát zaměstnanci výpověď za předpokladu, že byl v posledních 6 měsících v souvislosti s takovým porušením na možnost výpovědi písemně upozorněn.

#### Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci<sup>164</sup>

Zaměstnanec je povinen plnit povinnosti vyplývající pro něj z pracovního poměru, které mu ukládají právní předpisy (především zákoník práce<sup>165</sup>), pracovní řád, případně jiný vnitřní předpis<sup>166</sup>, pracovní nebo jiná smlouva či pokyny nadřízeného vedoucího zaměstnance.<sup>167</sup>

Předpokladem pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu je zjištění, že objektivně došlo k porušení pracovní povinnosti, přičemž není relevantní, zda se tak stalo během pracovní doby nebo mimo ni, dále zavinění zaměstnance ve vztahu k tomuto porušení, a to alespoň ve formě nedbalosti, a dosažení příslušného stupně intenzity porušení pracovní povinnosti.<sup>168</sup>

Zákoník práce rozlišuje ve vztahu k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci tři stupně intenzity, a to:

- I. zvláště hrubé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- II. závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- III. méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Vzhledem ke skutečnosti, že zákoník práce ani jiné pracovněprávní předpisy nestanoví kritéria rozhodná pro posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti, bude vždy záležet na okolnostech konkrétního případu. V případném řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí není soud vázán tím, jak bylo určité jednání (chování)

---

<sup>164</sup> Pojem „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ nahradil termín „pracovní kázeň“ užívaný zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce.

<sup>165</sup> Srov. ustanovení § 38 odst. 1 písm. b), § 301, § 302, § 303 a § 304 ZPr.

<sup>166</sup> Ve smyslu normativního aktu řízení.

<sup>167</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008.

<sup>168</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 752/2013.

zaměstnanec kvalifikován zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu, nýbrž bude záležet na úvaze soudu, jak, s ohledem na skutkový stav v daném případě, to které porušení pracovní povinnosti posoudí.<sup>169</sup> Mezi aspekty, k nimž soud může přihlídnout, se dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu ČR řadí osoba zaměstnance, jím zastávané pracovní místo, jeho dosavadní přístup k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, míra zavinění zaměstnance, způsob a intenzita porušení konkrétní povinnosti zaměstnance, důsledky, jež mělo porušení pracovní povinnosti pro zaměstnavatele, skutečnost, zda zaměstnanec svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu, atd.<sup>170</sup> Jednotlivá hlediska je nezbytné posuzovat ve vzájemné souvislosti a rovněž s ohledem na jejich význam v konkrétním případě.<sup>171</sup>

Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance jako jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů se promítá rovněž do právní úpravy rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, což vede k závěru, že soud nemůže posoudit konkrétní porušení pracovní povinnosti z přísnějšího důvodu, než jak to učinil zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru.<sup>172</sup>

Jako zvlášť hrubé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze obvykle kvalifikovat úmyslné jednání zaměstnance namířené proti majetku zaměstnavatele, déletrvající neomluvenou absencí zaměstnance či nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce v důsledku požití alkoholu či jiných omamných látek.<sup>173</sup>

Otázkou, jakou intenzitu porušení pracovních povinností představuje zjištění přítomnosti alkoholu v organismu zaměstnance při vstupu na pracoviště, se v nedávné době zabýval Nejvyšší soud ČR a následně také Ústavní soud. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015, konstatoval, že intenzitu porušení pracovních povinností je nutné posuzovat v závislosti na konkrétních okolnostech daného případu a „s přihlédnutím k tomu, že stav, kdy zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 106 odst. 4

---

<sup>169</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

<sup>170</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004.

<sup>171</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015.

<sup>172</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

<sup>173</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 334 - 335.

*písm. e) zák. práce vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým pozitivním alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance“, tedy „pozitivní zjištění<sup>174</sup> neznamená vždy (bez dalšího) porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinností ve smyslu § 52 písm. g) zák. práce“<sup>175</sup>. S výše uvedeným se ztotožnil rovněž Ústavní soud ve svém usnesení ze dne 10. 5. 2017, sp. zn. III. ÚS 912/17.*

Porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity zvláště hrubého či závažného porušení, bude kvalifikováno jako porušení méně závažné. Méně závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je však výpovědním důvodem pouze za předpokladu, že k němu docházelo soustavně. Požadavek soustavnosti je dle ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR naplněn, porušil-li zaměstnanec pracovní povinnost alespoň třikrát, přičemž mezi jednotlivými porušeními, která nedosahují intenzity zvláště hrubého či závažného porušení, existuje přiměřená časová souvislost.<sup>176 177</sup> Přiměřená časová souvislost je dána tehdy, „(...) navazuje-li jedno porušení pracovní kázně<sup>178</sup> na druhé (další) v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně<sup>179</sup>“<sup>180</sup>.

Výpovědi z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovní povinnosti musí předcházet písemné upozornění na možnost výpovědi, učiněné v posledních 6 měsících před podáním výpovědi v souvislosti s porušením pracovní povinnosti. Vzhledem ke skutečnosti, že zákoník práce výslovně nestanoví, při kterém z méně závažných porušení pracovní povinnosti musí být zaměstnanec na možnost výpovědi písemně upozorněn, lze dovodit, že se tak musí stát nejpozději při méně závažném porušení, které předcházelo méně závažnému porušení, po němž následovala výpověď z pracovního poměru.<sup>181</sup>

---

<sup>174</sup> Zjištění přítomnosti alkoholu v organismu zaměstnance.

<sup>175</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 16 Co 35/2015.

<sup>176</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 687/2012.

<sup>177</sup> Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3092/2015, je platnost výpovědi z tohoto důvodu podmíněna konkrétním skutkovým vymezením alespoň tří méně závažných porušení pracovní povinnosti.

<sup>178</sup> Nyní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

<sup>179</sup> Nyní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

<sup>180</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

<sup>181</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003, a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3060/2015.

Písenné upozornění, jež patří do množiny faktických jednání, je hmotněprávním předpokladem platné výpovědi z tohoto důvodu a musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou.<sup>182</sup>

Specifikem výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) ZPr je časově omezená možnost zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď v jednoleté objektivní lhůtě, která počíná běžet ode dne, kdy vznikl důvod k výpovědi, a dvouměsíční subjektivní lhůtě, jež počíná běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel o tomto důvodu dozvěděl. Zaměstnavatel se o důvodu k výpovědi z pracovního poměru, dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3024/2014, dozví dnem, kdy se o něm dozví vedoucí zaměstnanec, který je zaměstnanci, s nímž má být rozvázán pracovní poměr, bezprostředně nebo výše nadřizen. V případě soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci počíná subjektivní lhůta běžet až od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o tom méně závažném porušení, jímž byla naplněna skutková podstata tohoto výpovědního důvodu a na základě kterého přistoupil k rozvázání pracovního poměru výpovědí.<sup>183</sup> Jak vyplývá z ustanovení § 330 ZPr, jsou obě tyto lhůty prekluzivní. Poruší-li zaměstnanec povinnost vyplývající z pracovního poměru v cizině, stanoví zákoník práce v § 58 odst. 1 výjimku ohledně počátku běhu subjektivní lhůty, kdy ta začne běžet až ode dne jeho návratu z ciziny.

Výjimku z již započatého běhu dvouměsíční subjektivní lhůty upravuje ustanovení § 58 odst. 2 ZPr. Pokud se jednání zaměstnance, ve kterém lze spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, stane předmětem šetření jiného orgánu, dochází k přerušení běhu subjektivní lhůty a ta začíná znovu v celém rozsahu běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření. Jiným orgánem ve smyslu § 58 odst. 2 ZPr se rozumí subjekt odlišný od zaměstnavatele, jenž má zákonem stanovenou pravomoc posuzovat porušení

---

<sup>182</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 335.

<sup>183</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008.

povinnosti zaměstnancem. Může se jednat např. o orgány činné v trestním řízení, orgány bezpečnosti práce či orgány hygienické služby.<sup>184</sup>

### **Výpovědní důvod podle § 52 písm. h) ZPr**

Poslední z taxativního výčtu výpovědních důvodů, který byl do zákoníku práce začleněn až jeho novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb.<sup>185</sup>, je důvod spočívající ve zvlášť hrubém porušení jiné povinnosti zaměstnance<sup>186</sup> stanovené v § 301a ZPr. Jedná se o povinnost zaměstnance dodržovat v době prvních 14 kalendářních dnů (v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 se jednalo o dobu prvních 21 kalendářních dnů) trvání dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, a to v rozsahu vymezeném ustanovením § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.<sup>187</sup> Zaměstnanec je tedy povinen zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek. Zaměstnavatel je podle § 192 odst. 6 ZPr oprávněn kontrolovat dodržování těchto povinností.

Tento výpovědní důvod je dán, pokud bylo porušení výše uvedených povinností zaměstnancem zaviněno a dosahuje-li intenzity zvlášť hrubého porušení. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014, nelze pod výpovědní důvod podle § 52 písm. h) ZPr subsumovat porušení jiných povinností, než které upravuje ustanovení § 301a ZPr.

Ustanovení § 52 písm. h) ZPr je, obdobně jako předcházející ustanovení § 52 písm. g) ZPr, právní normou s relativně neurčitou hypotézou, jejíž vymezení bude v každém jednotlivém případě záležet na úvaze soudu. Hlediska, ke kterým může soud při posuzování intenzity porušení povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZPr přihlídnout, jsou shodná jako v případě posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti.<sup>188</sup> „*Za porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem bude zpravidla považován případ, kdy zaměstnanec zneužije této překážky v práci k tomu, aby vykonával jinou výdělečnou činnost nebo aby se rekreoval*

---

<sup>184</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 390.

<sup>185</sup> Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>186</sup> Povinnosti, která nevyplývá z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014.

<sup>187</sup> Srov. ustanovení § 57 ZPr ve znění účinném do 31. 12. 2011, dle kterého bylo zaměstnavateli výslovně zakázáno rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z tohoto důvodu.

<sup>188</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 337.



na jiném místě.<sup>189</sup> Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu vymezeného v ustanovení § 52 písm. h) ZPr, nemůže mu za totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce snížit či neposkytnout náhradu mzdy nebo platu (viz § 192 odst. 5 ZPr).

I v tomto případě je zaměstnavatel v možnosti rozvázat pracovní poměr výpovědí časově omezen. Podle § 57 odst. 1 ZPr může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu v subjektivní lhůtě 1 měsíce, která počíná běžet ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl. Kromě subjektivní lhůty musí zaměstnavatel dodržet rovněž objektivní lhůtu 1 roku, jež počíná běžet ode dne, kdy předmětný výpovědní důvod vznikl. Výpověď z pracovního poměru musí být ve shora uvedených lhůtách zaměstnanci řádně doručena.<sup>190</sup> Výjimku týkající se již započatého běhu jednoměsíční subjektivní lhůty upravuje ustanovení § 57 odst. 2 ZPr. Pokud se jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, stane předmětem šetření jiného orgánu, je běh subjektivní lhůty přerušen a ta začíná znovu v celém rozsahu běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření. K určení dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o tomto důvodu k výpovědi, a k definici pojmu „jiný orgán“ viz výklad u předchozího výpovědního důvodu.

Osobně se ztotožňuji s kritikou rozšíření taxativního výčtu výpovědních důvodů o důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. h) ZPr<sup>191</sup>, neboť výpovědní důvody by dle mého názoru zásadně měly souviset s výkonem práce.<sup>192</sup> Ačkoliv shora uvedenou novelou zákoníku práce byly povinnosti zaměstnanců rozšířeny o tzv. jiné povinnosti, upravené ustanovením nově vloženého § 301a ZPr, nemění to nic na skutečnosti, že se jedná o povinnosti primárně stanovené právním předpisem v oblasti práva sociálního zabezpečení (konkrétně ustanovením § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění), které nemají žádnou vazbu na výkon práce. Zaměstnavateli bylo takto

---

<sup>189</sup> BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda* [online]. 2012, (1) [cit. 2017-08-03]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36365v46130-novely-zakoniku-prace-a-skonceni-pracovniho-pomeru/>.

<sup>190</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015.

<sup>191</sup> Srov. např. BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1172, či BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 194.

<sup>192</sup> S akceptovatelnou výjimkou v podobě výpovědního důvodu spočívajícího v pravomocném odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok.

umožněno, aby porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu v oblasti veřejného práva mohl postihnout soukromoprávní sankcí v podobě výpovědi z pracovního poměru.

#### 2.4.5.5 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Za jiných okolností opodstatněná výpověď se v určitých životních situacích, v nichž se zaměstnanec nachází, může stát sociálně nežádoucí. Zákoník práce proto stanoví tzv. ochrannou dobu, v níž je zaměstnavateli zakázáno rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, i kdyby pro ni byly jinak splněny jak obecné, tak zvláštní hmotněprávní podmínky. Jedná se o formu ochrany poskytovanou zákoníkem práce zaměstnancům, kteří se přechodně ocitli buď v obtížné sociální situaci, či v situaci společensky potřebné a uznané, v nichž by pro ně bylo zvlášť obtížné hledat jiné zaměstnání, a výpověď z pracovního poměru by tak měla pro tuto kategorii zaměstnanců mimořádně negativní důsledky.<sup>193</sup> Ochranná doba se uplatní pouze při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.<sup>194</sup> Skončil-li pracovní poměr jiným způsobem, není institut ochranné doby právně relevantní.

Právním následkem porušení zákazu výpovědi v ochranné době je její neplatnost, přičemž není podstatné, zda zaměstnavatel věděl, že rozvazuje pracovní poměr se zaměstnancem nacházejícím se v ochranné době, či nikoliv.<sup>195</sup> Rozhodným okamžikem pro posouzení toho, zda byla výpověď dána v ochranné době, je její řádné doručení zaměstnanci.<sup>196</sup> Ochranná doba, která nastala až po řádném doručení výpovědi zaměstnanci, nemá vliv na platnost výpovědi, ale může ovlivnit běh výpovědní doby za předpokladu, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době (srov. ustanovení § 53 odst. 2 ZPr a § 54 písm. c) ZPr).<sup>197</sup> Dodatečně (tj. po řádném doručení výpovědi) nastalá ochranná doba, která uplyne v průběhu výpovědní doby, nemá na okamžik skončení pracovního poměru žádný vliv.

Ochrannou dobou, během níž platí pro zaměstnavatele zákaz rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí, se podle § 53 odst. 1 ZPr rozumí:

- I. doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako

---

<sup>193</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 351.

<sup>194</sup> S III, s. 60.

<sup>195</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 308.

<sup>196</sup> S III, s. 59.

<sup>197</sup> K tomu blíže viz podkapitola 2.4.3.

- bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a doba 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,
- II. doba výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení, a to 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,
  - III. doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
  - IV. doba, kdy je zaměstnankyně těhotná<sup>198</sup> nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
  - V. doba, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

### **Výjimky ze zákazu výpovědi**

Zákaz výpovědi v ochranné době však neplatí bezvýjimečně. Ustanovení § 54 ZPr upravuje případy, kdy zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí, ačkoliv se zaměstnanec nachází v ochranné době. Jedná se o situace, kdy by bylo nespravedlivé požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance nadále zaměstnával, a to i přesto, že ten se nachází ve složité či mimořádné životní situaci. Výjimky ze zákazu výpovědi v ochranné době se uplatní pouze u výpovědních důvodů podle § 52 písm. a), b), g) a h) ZPr.<sup>199</sup>

Ustanovení § 54 ZPr stanoví, že zákaz výpovědi podle § 53 ZPr se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- I. pro organizační změny uvedené v ustanovení § 52 písm. a) a b) ZPr, tj. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část či přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část; to neplatí v případě organizačních změn uvedených v ustanovení § 52 písm. b) ZPr,

---

<sup>198</sup> Ochranná doba trvá po celou dobu těhotenství, a to i v případě, že těhotenství dosud nebylo zjištěno a že o něm nevěděla v době řádného doručení výpovědi ani samotná zaměstnankyně.

<sup>199</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 358.

jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,<sup>200</sup>

- II. pro organizační změny uvedené v ustanovení § 52 písm. b) ZPr, tj. přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část; 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,
- III. z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (srov. ustanovení § 55 odst. 1 ZPr), 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),
- IV. pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (§ 52 písm. g) ZPr) nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZPr zvlášť hrubým způsobem (§ 52 písm. h) ZPr); to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

## 2.5 Okamžité zrušení pracovního poměru

*„Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku.“<sup>201</sup>* Jedná se o institut pracovního práva upravený ustanovením § 55 a násl. ZPr. Tímto způsobem může rozvázat pracovní poměr jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, a to v situacích, kdy po nich nelze spravedlivě požadovat, aby nadále

---

<sup>200</sup> Ustanovení § 54 písm. a) část věty za středníkem ZPr je obsoletní. Přemísťuje-li se zaměstnavatel či jeho část v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána, není naplněna skutková podstata výpovědního důvodu podle § 52 písm. b) ZPr, a nemůže se tedy jednat ani o organizační změnu, pro kterou by platil zákaz výpovědi v ochranné době. Výjimku ze zákazu výpovědi ve vztahu k ustanovení § 52 písm. b) ZPr pak upravuje od 1. 1. 2012 ustanovení § 54 písm. b) ZPr.

<sup>201</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 196.

setrvali v tomto základním pracovněprávním vztahu. Okamžitým zrušením lze rozvázat jakýkoliv pracovní poměr bez ohledu na způsob jeho založení.<sup>202</sup> Tímto způsobem může pracovní poměr skončit rovněž v průběhu zkušební doby.<sup>203</sup> Vzhledem ke skutečnosti, že při okamžitém zrušení dochází k zániku pracovního poměru, jak vyplývá z názvu tohoto institutu, okamžitě, tj. jeho doručení druhé smluvní straně, jedná se o výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru. Okamžité zrušení tedy nelze po doručení, na rozdíl od výpovědi z pracovního poměru, odvolat.<sup>204</sup>

Obdobně jako u výpovědi, i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru stanoví zákoník práce určité hmotněprávní podmínky, jejichž splnění je nezbytným předpokladem pro platné skončení pracovního poměru tímto způsobem. Tyto podmínky lze dělit na obecné, které jsou společné pro všechna okamžitá zrušení pracovního poměru, a zvláštní, které se liší v závislosti na smluvní straně, která pracovní poměr takto rozvazuje.

Mezi obecné hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru se řadí:

- I. písemná forma a
- II. doručení druhému účastníkovi pracovního poměru.<sup>205</sup>

Zákoník práce stanoví pro okamžité zrušení pracovního poměru požadavek písemné formy. Jak vyplývá z dovětky „jinak se k němu nepřihlíží“ uvedeného v ustanovení § 60 ZPr, je právním následkem nedodržení požadované formy zdánlivost právního jednání. Vzhledem ke skutečnosti, že okamžité zrušení pracovního poměru je písemným pracovněprávním jednáním týkajícím se skončení pracovního poměru, řídí se jeho doručování ustanoveními § 334 až § 336 ZPr, resp. ustanovením § 337 ZPr v závislosti na subjektu, který je adresátem okamžitého zrušení. Den doručení okamžitého zrušení druhému účastníkovi je významný z hlediska skončení pracovního poměru, neboť dle rozsudku Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71, „účinky zrušovacího projevu učiněného v souladu s ustanovením § 55 zák. práce<sup>206</sup> nastávají ze zákona tím dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl druhému účastníku doručen. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu

---

<sup>202</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005.

<sup>203</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.

<sup>204</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96.

<sup>205</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 314.

<sup>206</sup> Nyní se jedná o ustanovení § 60 ZPr.

*nemůže proto měnit tyto zákonné účinky.*“ V případě, že by tedy účastník uvedl v okamžitém zrušení pracovního poměru jiný den, k němuž mají účinky tohoto pracovněprávního jednání nastat, nebude to mít žádný vliv na skončení pracovního poměru, který přesto zanikne dnem doručení okamžitého zrušení. Zaměstnanec a zaměstnavatel tedy mohou ovlivnit den (okamžik) skončení pracovního poměru pouze prostřednictvím okamžiku doručení okamžitého zrušení druhé straně.<sup>207</sup>

Mezi zvláštní hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru se řadí:

- I. taxativně vymezené důvody opravňující účastníka pracovního poměru k jeho okamžitému zrušení,
- II. zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru s určitými skupinami zaměstnanců,
- III. předchozí souhlas odborové organizace s okamžitým zrušením pracovního poměru v případě některých skupin zaměstnanců,
- IV. objektivní a subjektivní lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Zákoník práce stanoví taxativní výčet důvodů opravňujících smluvní strany pracovního poměru k jeho okamžitému zrušení. V případě, že tímto způsobem rozvazuje pracovní poměr zaměstnavatel, může tak učinit pouze z důvodů vymezených v ustanovení § 55 odst. 1 ZPr. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem upravuje ustanovení § 56 odst. 1 ZPr. Smluvní strany si tedy nemohou sjednat jiný důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, ani nemohou shodným projevem vůle některý z důvodů uvedených v zákoníku práce vyloučit.<sup>208</sup>

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí být jeho důvod specifikován uvedením těch skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění skutkové podstaty zákonného důvodu okamžitého zrušení, a to tak, aby nemohlo dojít k jeho záměně s jiným důvodem. Uvedený důvod nelze dodatečně měnit. V okamžitém zrušení pracovního poměru však není nezbytné popisovat skutečnosti, které byly jeho důvodem, do všech podrobností, neboť závěru o zdánlivosti vymezeného důvodu okamžitého zrušení pro neurčitost či nesrozumitelnost musí předcházet výklad projevu vůle, kterým se tyto nedostatky nepodařilo odstranit.<sup>209 210</sup>

---

<sup>207</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 398.

<sup>208</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 315.

<sup>209</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 396.

<sup>210</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014.

Zákonem č. 460/2016 Sb.<sup>211</sup> bylo s účinností ode dne 28. 2. 2017 zrušeno ustanovení § 35 odst. 2 OZ<sup>212</sup> a s ním korespondující ustanovení § 56a ZPr<sup>213</sup> umožňující zákonnému zástupci nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, je-li to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. Dle mého názoru byla zrušením předmětného ustanovení občanského zákoníku a zákoníku práce posílena právní jistota smluvních stran pracovního poměru, kterou do té doby přípustná ingerence třetí osoby (zákonného zástupce nezletilého zaměstnance) do pracovního poměru značně snižovala.

### 2.5.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je zákoníkem práce charakterizováno jako výjimečný způsob skončení pracovního poměru. Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, buď osobně, či prostřednictvím svého zástupce. Je-li zaměstnavatelem právnická osoba, rozvazuje pracovní poměr okamžitým zrušením ten, kdo je oprávněn za tuto právnickou osobu právně jednat. V případě, že je zaměstnavatelem stát, rozvazují pracovní poměr okamžitým zrušením osoby oprávněné právně jednat jménem organizační složky státu vykonávající za Českou republiku práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.<sup>214</sup>

Zákoník práce stanoví v § 55 odst. 1 dva zcela samostatné a na sobě nezávislé důvody opravňující zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru<sup>215</sup>, kterými jsou:

- I. pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo

---

<sup>211</sup> Zákon č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.

<sup>212</sup> Ustanovení § 35 odst. 2 OZ ve znění účinném do 27. 2. 2017 znělo: Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.

<sup>213</sup> Ustanovení § 56a ZPr ve znění účinném do 27. 2. 2017 znělo:

- (1) Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.
- (2) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

<sup>214</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 362 - 363.

<sup>215</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000.

v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

- II. porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

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

Zákoník práce v ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) rozlišuje mezi pravomocným odsouzením pro úmyslný trestný čin, který souvisí s plněním pracovních úkolů, a pravomocným odsouzením pro jakýkoliv jiný úmyslný trestný čin. V případě úmyslného trestného činu spáchaného při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním je důvod okamžitého zrušení pracovního poměru dán, byl-li za něj zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu alespoň 6 měsíců. Nevykazuje-li úmyslný trestný čin spojitost s plněním pracovních úkolů, je předpokladem pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením pravomocné odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok.

Podmínkou uplatnění tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru je, že odsouzení zaměstnance je pravomocné.<sup>216</sup> Nepostačí tedy, je-li například zaměstnanec pro podezření ze spáchání úmyslného trestného činu trestně stíhán či byl-li již vydán odsuzující rozsudek, který však ještě nenabyl právní moci. Vzhledem ke skutečnosti, že platnost právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru je nezbytné posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti panující v době, kdy bylo učiněno<sup>217</sup>, nebude mít ani pozdější zrušení pravomocného odsuzujícího rozsudku na základě mimořádných opravných prostředků žádný vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, které bylo učiněno v době, kdy byl původní rozsudek pravomocný.<sup>218</sup>

### **Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem**

Zaměstnanec je povinen plnit povinnosti vyplývající pro něj ze zákona (především ze zákoníku práce) či z jiných právních předpisů, z pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, z pracovní či jiné smlouvy, případně z pokynů nadřízeného vedoucího

<sup>216</sup> K právní moci rozsudku viz ustanovení § 139 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>217</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 1997, sp. zn. 2 Cdon 829/97.

<sup>218</sup> S III, s. 42.



zaměstnance.<sup>219</sup> Předpokladem pro uplatnění tohoto důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru je zjištění, že objektivně došlo k porušení pracovní povinnosti, přičemž není podstatné, zda se tak stalo během pracovní doby nebo mimo ni<sup>220</sup>, dále zavinění zaměstnance ve vztahu k tomuto porušení, a to alespoň ve formě nedbalosti, a dosažení příslušného stupně intenzity porušení pracovní povinnosti.<sup>221</sup>

Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZPr je, obdobně jako ustanovení § 52 písm. g) a h) ZPr, právní normou s relativně neurčitou hypotézou, jejíž vymezení bude v každém jednotlivém případě záležet na úvaze soudu. Intenzita porušení pracovní povinnosti tedy bude posuzována vždy s ohledem na okolnosti konkrétního případu, přičemž jednotlivá, judikaturou dovozená, hlediska, jež je zapotřebí zohlednit, byla uvedena již v podkapitole 2.4.5.4. Skutečnost, že určité jednání hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu či v jiném vnitřním předpisu jako zvlášť hrubé porušení pracovní povinnosti, není pro soud v případném řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru závazná.<sup>222</sup> Způsob, jakým byla pracovní povinnost porušena, může již sám o sobě vést k závěru, že došlo ke zvlášť hrubému porušení této povinnosti. Nejvyšší soud ČR dospěl v rozsudku ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, k závěru, že: „*Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.*“

Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem je jak důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, tak výpovědním důvodem podle § 52 písm. g) ZPr. Vzhledem ke skutečnosti, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je zákoníkem práce charakterizováno jako výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru, lze k němu přistoupit v případě, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. Zákoník práce však pro takovéto posouzení nestanoví žádná kritéria. „*Rozhodující budou většinou konkrétní okolnosti, za nichž*

---

<sup>219</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 752/2013.

<sup>220</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

<sup>221</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

<sup>222</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

*k důvodu pro rozvázání pracovního poměru došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání (případně do uplynutí výpovědní doby) v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo. V tomto ohledu mají nepochybně význam také dosavadní pracovní výsledky a postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů.*<sup>223</sup>

Podle § 58 odst. 1 ZPr může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr v jednoleté objektivní lhůtě, která počíná běžet ode dne, kdy vznikl důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, a dvouměsíční subjektivní lhůtě, jež počíná běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel o tomto důvodu dozvěděl. Jak vyplývá z ustanovení § 330 ZPr, jsou obě tyto lhůty prekluzivní. Zákoník práce stanoví dvě výjimky týkající se běhu dvouměsíční subjektivní lhůty. Poruší-li zaměstnanec povinnost vyplývající z pracovního poměru v cizině, začne subjektivní lhůta běžet až ode dne jeho návratu z ciziny (viz § 58 odst. 1 ZPr). Výjimku týkající se již započatého běhu dvouměsíční subjektivní lhůty pak upravuje ustanovení § 58 odst. 2 ZPr. Pokud se jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, stane předmětem šetření jiného orgánu, je běh subjektivní lhůty přerušen a ta začíná znovu v celém rozsahu běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření. K určení dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu, pro který může okamžitě zrušit pracovní poměr, a k definici pojmu „jiný orgán“ viz podkapitola 2.4.5.4.

### **Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru**

Zákoník práce poskytuje určitým skupinám zaměstnanců ochranu před okamžitým zrušením pracovního poměru. Jedná se o zaměstnance nacházející se v takových životních situacích, v nichž by pro ně bylo zpravidla obtížnější řešit nepříznivé následky tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru.

---

<sup>223</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 362.

Zaměstnavatel tedy nesmí podle § 55 odst. 2 ZPr rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením s:

- I. těhotnou zaměstnankyní<sup>224</sup>,
- II. zaměstnankyní na mateřské dovolené a
- III. zaměstnancem či zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

S výše uvedenými skupinami zaměstnanců však lze z důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, rozvázat pracovní poměr výpovědí (viz § 52 písm. g) ZPr). To neplatí, jde-li o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Ti jsou před rozvázáním pracovního poměru z důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, chráněni absolutně.<sup>225</sup>

### **2.5.2 Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnancem**

Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnanec osobně nebo tak může učinit jeho zmocněnec, případně soudem jmenovaný opatrovník v situacích, kdy byl zaměstnanec omezen ve svéprávnosti, vztahuje-li se omezení na toto pracovněprávní jednání.

Zaměstnanec může dle ustanovení § 56 odst. 1 ZPr okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud:

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

### **Nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci bez vážného ohrožení jeho zdraví**

Problematické lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, byla věnována pozornost již v podkapitole 2.4.5.2, proto si zde dovoluji na ni odkázat. Závěry

---

<sup>224</sup> Zaměstnankyně je před okamžitým zrušením pracovního poměru chráněna po celou dobu těhotenství, i když dosud nebylo zjištěno a i když o něm v době okamžitého zrušení pracovního poměru nevěděla.

<sup>225</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 317 - 318.

tam uvedené, týkající se současného přístupu k závaznosti lékařského posudku a rozhodnutí příslušného správního orgánu, podmínek, za jakých z nich soud může v případném řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vycházet, a platnosti rozvázání pracovního poměru učiněného bez podkladu v podobě lékařského posudku, případně rozhodnutí příslušného správního orgánu, jsou aplikovatelné rovněž na případy okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu vymezeného v ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) ZPr.<sup>226 227</sup> Zde se tedy této problematice budu věnovat již jen ve stručnosti.

Z dikce ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) ZPr vyplývá, že skutečnost, že zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví, nenaplnuje sama o sobě<sup>228</sup> skutkovou podstatu tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru, ale předpokládá, že zaměstnancova nezpůsobilost k dalšímu výkonu dosavadní práce bez vážného ohrožení jeho zdraví bude deklarována lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb či rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Tento požadavek zákoníku práce je však za současného právního stavu obsoletní, neboť lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, mají charakter pouhého nezávazného „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho způsobilosti k práci.

Okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu tedy nebude neplatné jen proto, že zaměstnanec požadoval, aby mu zaměstnavatel umožnil výkon jiné pro něho vhodné práce, aniž by měl k dispozici podklad v podobě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb či rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Soud v případném řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru objasní dokazováním (především znaleckými posudky) zdravotní stav zaměstnance a posoudí platnost okamžitého zrušení na základě skutečnosti, zda zaměstnanec opravdu nebyl schopen dále konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví.<sup>229</sup> Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004,

---

<sup>226</sup> Srov. BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 373 - 376.

<sup>227</sup> K tomu dále srov. TOMŠEJ, J. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 103.

<sup>228</sup> Spolu s předpokladem, že zaměstnavatel neumožní zaměstnanci ve stanovené lhůtě výkon jiné pro něho vhodné práce.

<sup>229</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 373 - 376.

sp. zn. 21 Cdo 966/2004, nemožnost dále konat dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví „(...) svou povahou představuje z hlediska zdravotního stavu zaměstnance tak významnou kontraindikaci, že na rozdíl od jiných případů je odůvodněn požadavek, aby povinnost převést zaměstnance na jinou, pro něho vhodnou práci, byla splněna v době 15 dnů ode dne předložení posudku<sup>230</sup>, anebo, aby byl pracovní poměr okamžitě rozváznán“.

Předpoklady pro vznik povinnosti zaměstnavatele umožnit zaměstnanci ve stanovené lhůtě výkon jiné pro něho vhodné práce<sup>231</sup> jsou:

- I. zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví,
- II. zaměstnanec předložil zaměstnavateli lékařský posudek (rozhodnutí příslušného správního orgánu) deklarující tuto nezpůsobilost, případně ji zaměstnavateli tvrdí.

Při splnění výše uvedených předpokladů začíná běžet lhůta 15 dnů, v níž má zaměstnavatel tomuto zaměstnanci umožnit výkon jiné pro něho vhodné práce. Nesplnění této povinnosti ve stanovené lhůtě zakládá oprávnění zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 56 odst. 1 písm. a) ZPr. Zároveň je naplněna skutková podstata výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. e) ZPr, přičemž zaměstnavatel nemůže tomuto zaměstnanci nadále přidělovat dosavadní práci.<sup>232</sup>

### **Nevyplacení mzdy nebo platu, náhrady mzdy nebo platu, případně jakékoliv jejich části**

Po zaměstnanci nelze spravedlivě požadovat, aby nadále setrval v pracovním poměru, v němž zaměstnavatel porušil svou povinnost, uloženou ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) ZPr, vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat (poskytnout náhradu mzdy nebo platu v případech stanovených zákonem) a nesplnil ji ani v dodatečné lhůtě 15 dnů po termínu splatnosti těchto nároků.<sup>233</sup> V tomto případě je tedy zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr dle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZPr.

---

<sup>230</sup> Nyní rovněž ode dne, kdy zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že nemůže dále konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví.

<sup>231</sup> K pojmu „vhodná práce“ viz ustanovení § 41 odst. 6 ZPr.

<sup>232</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 376.

<sup>233</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 320.

Skutková podstata tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru je naplněna, pokud nastala splatnost mzdy nebo platu, náhrady mzdy nebo platu, případně jakékoliv jejich části a zároveň zaměstnavatel neuspokojil nárok zaměstnance na výše uvedená plnění ani v dodatečné lhůtě 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.<sup>234</sup>

Splatnost mzdy nebo platu nastává podle § 141 odst. 1 ZPr 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. Dodatečná patnáctidenní lhůta tedy počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž nastala splatnost mzdy či platu. Pro úplnost uvádím, že je třeba rozlišovat mezi pojmy splatnost a pravidelný termín výplaty (srov. ustanovení § 141 odst. 3 ZPr), který není pro naplnění skutkové podstaty tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru relevantní. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2601/2011, uvedl: *„Pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části je nerozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu), neboť § 56 odst. 1 písm. b) ZPr váže možnost okamžitého zrušení pracovního poměru výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu § 141 odst. 1 ZPr. Počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené v § 56 odst. 1 písm. b) ZPr se proto bude vždy odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část).“*

*„Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm. b) ZPr<sup>235</sup> nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část přímo jemu, ale vždy také v případě, že zaměstnavatel nepoukázal mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část na žádost zaměstnance nebo podle dohody se zaměstnancem na účet u banky nebo spořitelního či úvěrového družstva, že je na základě písemné plné moci nevyplatil zmocněnci zaměstnance nebo že je v zákonem (právním předpisem) stanoveném případě nevyplatil jiné osobě než zaměstnanci.“<sup>236</sup>*

Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZPr je dán i v situaci, kdy zaměstnavatel následně (tj. po uplynutí dodatečné patnáctidenní

<sup>234</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4030/2010.

<sup>235</sup> Nyní dle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZPr.

<sup>236</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013.

lhůty) poskytne zaměstnanci plnění, jímž uspokojí jeho nároky, a to případně i předtím, než okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem bude zaměstnavateli doručeno.<sup>237</sup>

*„Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 56 písm. b) ZPr<sup>238</sup> není dán, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do patnácti dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.“<sup>239</sup>*

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu, přičemž není podstatné, ze kterého z taxativně stanovených důvodů tak učinil. Právo na náhradu mzdy či platu má zaměstnanec za předpokladu, že jím učiněné okamžité zrušení pracovního poměru nebylo pravomocným soudním rozhodnutím vydaným v řízení o žalobě podané dle ustanovení § 72 ZPr prohlášeno za neplatné. Náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku náleží zaměstnanci podle § 56 odst. 2 ZPr za dobu odpovídající délce výpovědní doby.<sup>240</sup>

Zaměstnanec je v možnosti okamžitě zrušit pracovní poměr časově omezen, dle ustanovení § 59 ZPr tak může učinit jen do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl (subjektivní lhůta), nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (objektivní lhůta). Obě tyto lhůty jsou prekluzivní.

## **2.6 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru. Jedná se o institut pracovního práva upravený ustanovením § 66 ZPr. Tímto způsobem lze rozvázat pracovní poměr pouze v průběhu platně sjednané zkušební doby. Sjednání zkušební doby poskytuje účastníkům pracovního poměru možnost ověřit si v praxi, zda tento pracovní poměr odpovídá jejich představám. Zaměstnavatel má v průběhu zkušební doby možnost zjistit, jak zaměstnanec

---

<sup>237</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

<sup>238</sup> Nyní dle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZPr.

<sup>239</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.

<sup>240</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 378.

přístupuje k plnění pracovních úkolů, jaké jsou jeho schopnosti a výkonnost. Zaměstnanec naopak může posoudit, zda mu vyhovuje druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, místo výkonu práce, mzdové či platové podmínky atp.

Zkušební doba je upravena ustanovením § 35 ZPr. Může být sjednána nejdéle na dobu 3 po sobě jdoucích měsíců, resp. 6 po sobě jdoucích měsíců, jedná-li se o vedoucího zaměstnance, ode dne vzniku pracovního poměru, nesmí však přesahovat polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru. Pro sjednání zkušební doby je stanoven požadavek písemné formy. Lze ji sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Byla-li sjednána zkušební doba, není možné ji dodatečně prodlužovat. Podle § 35 odst. 4 ZPr se však prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.

Dospěje-li některý z účastníků k závěru, že pracovní poměr neodpovídá jeho představám, zákoník práce mu během zkušební doby umožňuje jeho snadné a rychlé rozvázání. Právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době vykazuje oproti právní úpravě ostatních jednostranných právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru značné odlišnosti. „*Zatímco právní úprava ostatních jednostranných právních úkonů<sup>241</sup> směřujících ke skončení pracovního poměru, tj. výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru, chrání stabilitu pracovního poměru zaměstnance, je naopak cílem právní úpravy zrušení pracovního poměru ve zkušební době rozvázání pracovního poměru maximálně usnadnit. Proto je právní úprava tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru podstatně jednodušší než právní úprava výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru.*“<sup>242</sup>

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, přičemž oba tak mohou učinit z jakéhokoliv důvodu, případně i bez jeho uvedení. K tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru mohou účastníci přistoupit nejdříve v den následující po dni, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo stanoven jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance, a nejpozději v poslední den

---

<sup>241</sup> Nyní právních jednání.

<sup>242</sup> ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě skončení pracovního poměru. II. část. *Právo a zaměstnání*. 1996, roč. 2, č. 7-8, s. 12.



zkušební doby.<sup>243</sup> Ustanovení § 66 odst. 1 věta druhá ZPr zakazuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr tímto způsobem v době prvních 14 kalendářních dnů (v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 se jednalo o dobu prvních 21 kalendářních dnů) trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance, přičemž se jedná o jediné omezení pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které navíc platí pouze pro zaměstnavatele.

Zruší-li některý z účastníků pracovní poměr ve zkušební době, skončí pracovní poměr dnem, který byl ve zrušení uveden. Takto určeným dnem může být nejdříve den řádného doručení zrušovacího projevu druhému účastníkovi. Byl-li určen den dřívější, zaniká pracovní poměr rovněž dnem řádného doručení zrušení jeho adresátovi. Jako nejpozdější den skončení pracovního poměru je možné určit den, kterým uplyne sjednaná či o překážky v práci nebo dovolenou prodloužená zkušební doba. Uvede-li účastník pracovního poměru den pozdější, pracovní poměr skončí posledním dnem zkušební doby. Není-li uveden den skončení pracovního poměru, pracovní poměr zaniká dnem řádného doručení zrušení druhému účastníkovi.<sup>244</sup> V průběhu zkušební doby je možné pracovní poměr rozvázat i jinými způsoby uvedenými v ustanovení § 48 odst. 1 ZPr.<sup>245</sup>

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zákoníkem práce vyžadována pod sankcí zdánlivosti písemná forma. Jeho doručování se řídí ustanoveními § 334 až § 336 ZPr, resp. ustanovením § 337 ZPr v závislosti na subjektu, který je adresátem tohoto pracovněprávního jednání. Pro platné rozvázání pracovního poměru tímto způsobem je nezbytné, aby bylo zrušení pracovního poměru řádně doručeno druhé straně před uplynutím zkušební doby. Okruh osob oprávněných zrušit za zaměstnance či zaměstnavatele pracovní poměr ve zkušební době je stejný jako v případě okamžitého zrušení pracovního poměru.

## 2.7 Doručování písemností

Právní účinky písemných pracovněprávních jednání závisí na jejich řádném doručení druhé straně pracovněprávního vztahu. S ohledem na výše uvedené má tedy doručování při skončení pracovního poměru zásadní význam. Pojem „*písemnost*“ je legislativní zkratkou užívanou zákoníkem práce pro projevy vůle uvedené v ustanovení

---

<sup>243</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 415.

<sup>244</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94.

<sup>245</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.

§ 334 odst. 1 ZPr. Doručování písemností určených zaměstnanci zaměstnavatelem upravují ustanovení § 334 až § 336 ZPr. Písemnosti týkající se skončení pracovního poměru<sup>246</sup> se zaměstnanci doručují do vlastních rukou, a to buď na pracovišti, v jeho bytě či kdekoli jinde, kde bude zastížen, nebo prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací (za předpokladu, že zaměstnanec vyslovil písemný souhlas s takovým způsobem doručování a sdělil zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování). Pokud není žádná z výše uvedených alternativ možná, může zaměstnavatel k doručení písemnosti využít provozovatele poštovních služeb. Ustanovení § 334 odst. 3 ZPr upravuje právní fikci doručení písemnosti nastávající v případě, že zaměstnanec odmítne přijetí písemnosti a zaměstnavatel ji nedoručuje prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. O tomto následku odmítnutí převzetí písemnosti nemusí být zaměstnanec poučen (naproti tomu srov. ustanovení § 336 odst. 4 ZPr).

Právní úpravu doručování písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem obsahuje ustanovení § 337 ZPr. Zaměstnanec může pro doručení zvolit zásadně jakýkoliv způsob, kterým se písemnost dostane do sféry dispozice zaměstnavatele. Zaměstnanec doručuje písemnost zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, který je právnickou či podnikající fyzickou osobou. Doručení písemnosti musí zaměstnavatel na žádost zaměstnance písemně potvrdit. Souhlasí-li s tím zaměstnavatel, může mu zaměstnanec doručit písemnost opatřenou svým uznávaným elektronickým podpisem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou mu zaměstnavatel pro tento účel sdělil. Písemnost je doručena okamžikem jejího převzetí zaměstnavatelem.

## **2.8 Účast odborové organizace při rozvázání pracovního poměru**

Účast odborové organizace při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, upravená ustanovením § 61 ZPr, je projevem ochranné funkce pracovního práva.<sup>247</sup> Podle zákoníku práce zaměstnavatel musí jím zamýšlené rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením s odborovou organizací předem projednat nebo odborovou organizaci požádat o předchozí souhlas s takovým postupem. Pokud je pracovní poměr

---

<sup>246</sup> Jakož i ostatní písemnosti uvedené v ustanovení § 334 odst. 1 ZPr.

<sup>247</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 205.

rozvazován jinak než výpovědí nebo okamžitým zrušením, postačí odborovou organizaci s rozvázáním pracovního poměru pouze seznámit ve lhůtách s ní dohodnutých.

### **Předchozí projednání**

Ustanovení § 61 odst. 1 ZPr stanoví, že rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Projednáním se v tomto případě rozumí oznámení zamýšleného rozvázání pracovního poměru odborové organizaci, které se tak dává možnost, aby se k tomuto záměru zaměstnavatele vyjádřila. Zaměstnavatel je tedy povinen obrátit se na odborovou organizaci dříve, než dá zaměstnanci výpověď, případně než s ním okamžitě zruší pracovní poměr. Nesplní-li zaměstnavatel tuto povinnost, nemá to za následek neplatnost výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru (viz ustanovení § 19 odst. 2 ZPr). Po splnění povinnosti předchozího projednání výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací, je zcela na vůli zaměstnavatele, zda skutečně k rozvázání pracovního poměru přistoupí, či nikoliv.<sup>248</sup>

### **Předchozí souhlas**

Předchozí souhlas s rozvázáním pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele představuje vyšší formu participace odborové organizace a je vyžadován v případech, kdy zaměstnavatel hodlá výše uvedenými způsoby rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, jenž je, resp. byl členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele. Takovéto zvýšené ochrany požívá člen orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení.

Případné nesouhlasné stanovisko k zamýšlenému rozvázání pracovního poměru může odborová organizace vyjádřit tak, že písemně odmítne udělit zaměstnavateli souhlas, a to do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla požádána. Neučiní-li tak, vytváří zákoník práce v § 61 odst. 2 věta druhá nevyvratitelnou domněnku souhlasu odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením. Zaměstnavatel může použít souhlasu odborové organizace ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení. Odmítla-li odborová organizace udělit souhlas s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru a zaměstnavatel přesto pracovní poměr tímto způsobem rozvázal, je toto právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru neplatné. Shledá-li však soud v řízení

---

<sup>248</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 400 – 401.

podle § 72 ZPr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, a jsou-li splněny všechny ostatní předpoklady pro rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením, posoudí výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru jako platné.<sup>249</sup>

### **Seznámení**

Ustanovení § 61 odst. 5 ZPr ukládá zaměstnavateli povinnost seznámit odborovou organizaci s ostatními případy rozvázání pracovního poměru (tj. s případy rozvázání pracovního poměru dohodou a zrušením ve zkušební době) ve lhůtách s ní dohodnutých.

## **2.9 Hromadné propouštění**

Hromadným propouštěním se rozumí situace, kdy v krátkém časovém období dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů (tj. z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZPr) s větším počtem zaměstnanců. Vzhledem k závažným dopadům hromadného propouštění, a to jak na zaměstnance, se kterými je pracovní poměr rozvazován, tak na zaměstnanost v dané oblasti, při něm zaměstnavatel musí dodržet zákoníkem práce stanovený postup. Právní úprava hromadného propouštění, obsažená v ustanoveních § 62 až § 64 ZPr, vychází ze směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Předpokladem pro aplikaci ustanovení zákoníku práce o hromadném propouštění je, že v období 30 kalendářních dnů skončí pracovní poměry na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZPr alespoň:

- 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Skončí-li ve výše uvedeném období na základě výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů pracovní poměr nejméně 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu propouštěných zaměstnanců i zaměstnanci, se kterými zaměstnavatel

---

<sup>249</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 401 - 402.

rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.<sup>250</sup> Pro stanovení celkového počtu zaměstnanců a tedy pro určení toho, zda bude nutné postupovat dle ustanovení zákoníku práce o hromadném propouštění, je rozhodující stav ke dni předcházejícímu dni, v němž dal zaměstnavatel výpověď prvnímu propouštěnému zaměstnanci.<sup>251</sup>

Při splnění předpokladů pro uplatnění režimu hromadného propouštění ukládá zákoník práce zaměstnavateli určité povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců (případně vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká) a Úřadu práce. Dle ustanovení § 62 odst. 2 ZPr musí zaměstnavatel nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o svém záměru hromadně propouštět, rovněž je povinen je informovat 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. Po splnění informační povinnosti stanoví § 62 odst. 3 ZPr zaměstnavateli povinnost projednat otázky hromadného propouštění s odborovou organizací a radou zaměstnanců. Cílem jednání je dosáhnout shody především o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, popřípadě ke zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance. Nepodaří-li se však takové shody dosáhnout, nemá to vliv na platnost výpovědi či dohod o rozvázání pracovního poměru.<sup>252</sup>

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnavatel má v souvislosti s hromadným propouštěním rovněž povinnosti vůči Úřadu práce. Konkrétně se jedná o povinnost uloženou ustanovením § 62 odst. 4 ZPr písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou dle místa činnosti zaměstnavatele, a to v obdobném rozsahu jako v případě odborové organizace a rady zaměstnanců rozšířeném o informaci o zahájení jednání s těmito zástupci zaměstnanců. Jedno vyhotovení této písemné informace je zaměstnavatel povinen doručit rovněž odborové organizaci a radě zaměstnanců.

---

<sup>250</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 312 – 313.

<sup>251</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 407.

<sup>252</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 198.

Zaměstnavatel má dále povinnost prokazatelně doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců.<sup>253</sup> Tato „závěrečná“ zpráva musí obsahovat kromě výše uvedených informací rovněž údaj o celkovém počtu zaměstnanců a počtu a profesním složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Odborové organizaci a radě zaměstnanců přiznává ustanovení § 62 odst. 5 ZPr právo se k této zprávě zaměstnavatele vyjádřit a své vyjádření doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Zaměstnavatel je také povinen sdělit hromadně propouštěnému zaměstnanci den, kdy byla jeho písemná zpráva doručena příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Nesplnění této povinnosti nemá vliv na platnost výpovědi či dohod o rozvázání pracovního poměru, má však za následek prodloužení doby trvání pracovního poměru propouštěného zaměstnance. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance totiž podle § 63 ZPr skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od splnění předmětné povinnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá.

Pokud u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců nepůsobí, plní zaměstnavatel výše uvedené povinnosti vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

## **2.10 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru**

Právní úprava nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou je obsažena v ustanoveních § 69 až § 71 ZPr. Je nezbytné pečlivě rozlišovat mezi neplatností výše uvedených právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru, která může být buď absolutní, nebo relativní<sup>254</sup>, jejich zdánlivostí a právní neúčinností, která je způsobena tím, že nedošlo k řádnému doručení výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době druhému účastníkovi pracovního poměru. V posledních dvou uvedených případech se totiž ustanovení § 69 až § 72 ZPr neužijí. Obranou proti zdánlivému rozvázání pracovního

---

<sup>253</sup> Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, plní tuto povinnost pouze na žádost krajské pobočky Úřadu práce.

<sup>254</sup> K absolutní a relativní neplatnosti viz podkapitola 2.1.2.

poměru je určovací žaloba podle § 80 OSŘ, přičemž je třeba prokázat na takovém určení naléhavý právní zájem, či žaloba na plnění.<sup>255</sup>

Pokud některý z účastníků rozvázal pracovní poměr, avšak druhá strana má za to, že se tak stalo neplatným právním jednáním, vznikne mezi nimi spor o další existenci pracovního poměru. Ustanovení § 69 až § 72 ZPr upravují pracovněprávní vztahy mezi smluvními stranami pracovního poměru v období, kdy mezi nimi panuje nejistota ohledně jejich právního postavení, tj. ode dne následujícího po dni, jímž měl pracovní poměr na základě výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody skončit, do dne právní moci rozhodnutí soudu ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru či do dne, v němž dojde jinak k platnému skončení pracovního poměru.

Výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a dohoda o rozvázání pracovního poměru jsou neplatnými pracovněprávními jednáními pouze za předpokladu, že jejich neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu.<sup>256</sup> Zákoník práce stanoví v § 72 dvouměsíční prekluzivní lhůtu, v níž mohou smluvní strany uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu. Tato lhůta počíná běžet ode dne, kdy měl pracovní poměr takovým rozvázáním skončit. Neuplatní-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru ve shora uvedené lhůtě, pracovní poměr skončil podle tohoto právního jednání, i kdyby bylo stíženo vadou způsobující za jiných okolností jeho neplatnost.<sup>257</sup>

Posoudí-li soud rozvázání pracovního poměru jako platné, zanikl pracovní poměr dnem, kterým měl skončit podle dohody, výpovědi, okamžitého zrušení či zrušení ve zkušební době. Pokud soud rozhodne, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, a trvá-li pracovní poměr mezi jeho účastníky i nadále, nastává totožný právní stav, jako by rozvázání pracovního poměru vůbec nebylo učiněno.<sup>258</sup>

### **2.10.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem**

Rozvázal-li zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době, je ponecháno na vůli zaměstnance,

---

<sup>255</sup> STRÁNSKÝ, J. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. In: *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-10-01]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru>.

<sup>256</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 323.

<sup>257</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96.

<sup>258</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 438.

zda bude trvat na dalším pokračování pracovního poměru, či nikoliv. Má-li zaměstnanec zájem na dalším trvání pracovního poměru, musí zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (viz § 69 odst. 1 ZPr). Pokud tak učiní, je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda bude zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy nadále přidělovat.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne přidělovat zaměstnanci do vyřešení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru práci, je povinen jej vyzvat k nástupu do práce a práci mu skutečně přidělovat. Zaměstnanci náleží za toto období mzda nebo plat za vykonanou práci. Přestal-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, může si zaměstnanec sjednat jiný pracovněprávní vztah, nicméně nechce-li porušit povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, musí být připraven na výzvu vykonávat dále práci pro původního zaměstnavatele. V takovém případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku, a to za předpokladu, že neplatnost rozvázání pracovního poměru byla určena pravomocným soudním rozhodnutím. Právo na náhradu mzdy či platu má zaměstnanec ode dne písemného oznámení zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo do dne platného skončení pracovního poměru.<sup>259</sup> Je-li rozvázání pracovního poměru pravomocným rozhodnutím soudu určeno jako neplatné, má zaměstnanec kromě práva na náhradu mzdy či platu rovněž právo na náhradu škody, která mu vznikla v důsledku porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele.<sup>260</sup>

Ustanovení § 69 odst. 2 ZPr upravuje moderační právo soudu. V případě, že celková doba, za niž by zaměstnanci měla náležet náhrada mzdy (platu), přesahuje 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy (platu) za dobu přesahující těchto 6 měsíců přiměřeně snížit. Při svém rozhodování zohlední především skutečnost, zda byl zaměstnanec v mezidobí zaměstnán jinde, dále přihlédne rovněž k práci, kterou tam konal, k dosaženému výdělku, popřípadě k tomu, proč se do práce nezapojil.

Pokud byla pravomocným soudním rozhodnutím určena neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době a zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, vytváří zákoník práce

---

<sup>259</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 439 – 442.

<sup>260</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1000/2009.



v ustanovení § 69 odst. 3 fikci skončení pracovního poměru dohodou.<sup>261</sup> Pracovní poměr končí na základě takovéto fikce uplynutím výpovědní doby, pokud byla dána neplatná výpověď z pracovního poměru, případně dnem, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. V posledních dvou případech náleží zaměstnanci náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. Zaměstnanec a zaměstnavatel se nicméně mohou písemně dohodnout na jiném dnu skončení pracovního poměru.

### **2.10.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem**

V případě, kdy zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době a zaměstnavatel využil svého práva a uplatnil neplatnost rozvázání pracovního poměru ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě u soudu, bude další postup záviset na rozhodnutí zaměstnavatele, zda bude trvat na tom, aby pro něj zaměstnanec dále pracoval, či nikoliv. Pokud má zaměstnavatel zájem na dalším pokračování pracovního poměru, musí zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně oznámit, že trvá na tom, aby dále konal svou práci. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele a do práce znovu nenastoupí, má zaměstnavatel podle § 70 odst. 1 ZPr právo na náhradu škody, která mu tím byla způsobena, a to ode dne, kdy vyzval zaměstnance k dalšímu výkonu práce.<sup>262</sup>

Obdobně jako při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem i v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem vytváří zákoník práce fikci rozvázání pracovního poměru dohodou, a to v situaci, kdy zaměstnavatel neoznámil, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále vykonával svou práci. Pracovní poměr v takovém případě končí rovněž uplynutím výpovědní doby, jestliže byla dána neplatná výpověď, případně dnem, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením či neplatným zrušením ve zkušební době, nedohodnou-li se účastníci písemně na jiném dnu skončení pracovního poměru.<sup>263</sup> Skončil-li pracovní poměr fikcí dohody, nenáleží zaměstnavateli podle § 70 odst. 3 ZPr právo na náhradu škody.

---

<sup>261</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 325.

<sup>262</sup> Předpokladem pro vznik nároku zaměstnavatele na náhradu škody je pravomocné soudní rozhodnutí, kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.

<sup>263</sup> Ustanovení § 70 odst. 2 ZPr.

### **2.10.3 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou**

Právní úpravu nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou obsahuje ustanovení § 71 ZPr, které stanoví, že při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu se postupuje obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem (viz ustanovení § 69 ZPr). Pokud tedy zaměstnanec písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, náleží mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ode dne takového oznámení až do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo do dne platného skončení pracovního poměru. Právo zaměstnavatele na náhradu škody vzniklé v důsledku neplatnosti dohody je však ustanovením § 71 ZPr vyloučeno.

### 3. Skončení pracovního poměru právní událostí

Skončení pracovního poměru právní událostí není v praxi tak časté jako skončení pracovního poměru právním jednáním, čemuž odpovídá i menší pozornost, kterou této skupině způsobů skončení pracovního poměru věnuje právní úprava. Právní události v pracovněprávních vztazích (pracovněprávní události) jsou objektivní pracovněprávní skutečnosti, „(...) z nichž nastávají právní následky, aniž by vykazovaly souvislost s jednáním (chováním) zaměstnanců, zaměstnavatelů nebo jiných subjektů pracovněprávních vztahů (skutečnosti nezávislé na vůli osoby) (...)“<sup>264</sup>. Právními událostmi, s nimiž zákoník práce spojuje skončení pracovního poměru, jsou smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele a uplynutí doby.<sup>265</sup>

#### 3.1 Smrt zaměstnance

Pro pracovní poměr je charakteristický osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanec je ve výkonu práce nezastupitelný, má jeho smrt vždy za následek skončení pracovního poměru (viz ustanovení § 48 odst. 4 ZPr). Peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli však jeho smrtí nezanikají. Dle ustanovení § 328 odst. 1 ZPr přecházejí mzdová a platová práva zaměstnance z pracovního poměru až do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku postupně na jeho manžela, děti a rodiče, a to za předpokladu, že se zaměstnancem žili v době jeho smrti ve společné domácnosti. V případě, že těchto osob není, stávají se předmětem dědictví. „Tato právní úprava zohledňuje dva základní požadavky. Na straně jedné je to především snaha zmírnit negativní ekonomický dopad způsobený smrtí zaměstnance, protože se předpokládá, že se podílel na úhradě nákladů spojených s vedením domácnosti. Na straně druhé má stanovený limit výše nároků zejména zabránit neúměrnému krácení dědictví po zemřelém zaměstnanci.“<sup>266</sup> Peněžité práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci zásadně smrtí zaměstnance zanikají. Výjimku představují podle § 328 odst. 2 ZPr práva, o nichž bylo pravomocně rozhodnuto, dále práva, která zaměstnanec před svou smrtí písemně uznal co do důvodu a výše, a práva na

---

<sup>264</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 91.

<sup>265</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 200.

<sup>266</sup> ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě skončení pracovního poměru. III. část. *Právo a zaměstnání*. 1996, roč. 2, č. 9, s. 7 - 8.

náhradu škody, pokud byla způsobena úmyslně. Stejně právní následky jako smrt zaměstnance má jeho prohlášení za mrtvého.

### 3.2 Smrt zaměstnavatele

Vliv smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, na další existenci pracovního poměru upravuje ustanovení § 48 odst. 4 ZPr a § 342 odst. 1 ZPr. Smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby pracovní poměr zásadně zaniká. Výjimku představují případy, kdy dochází k pokračování v živnosti či k pokračování v poskytování zdravotních služeb. Pokud oprávněná osoba nehodlá v živnosti či v poskytování zdravotních služeb pokračovat, zaniká pracovní poměr marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.<sup>267</sup> Totožné právní následky jako smrt zaměstnavatele má jeho prohlášení za mrtvého.<sup>268</sup> V případě, že pracovní poměr smrtí zaměstnavatele zanikl, vystaví krajská pobočka Úřadu práce příslušná dle místa činnosti zaměstnavatele zaměstnanci na jeho žádost potvrzení o zaměstnání. Učiní tak na základě dokladů, které tento zaměstnanec předložil.<sup>269</sup>

### 3.3 Uplynutí doby

Uplynutí doby se uplatní jako právní důvod skončení pracovního poměru, uplyne-li sjednaná doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, případně uplyne-li doba, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci (tzv. „modrá karta“), pokud se jedná o pracovní poměr cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti.

#### 3.3.1 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

O pracovní poměr na dobu určitou se jedná v případech, kdy byla stranami výslovně sjednána doba jeho trvání<sup>270</sup>, a rovněž v případech, kdy byl zaměstnanec jmenován na

---

<sup>267</sup> Osobami oprávněnými pokračovat v živnosti jsou podle § 342 odst. 1 ZPr osoby uvedené v § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona, tj. dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti, dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, a pozůstalý manžel nebo partner, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, pokud v živnosti nepokračují dědicové.

<sup>268</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 290.

<sup>269</sup> Ustanovení § 342 odst. 2 ZPr.

<sup>270</sup> Srov. ustanovení § 39 odst. 1 ZPr, z jehož dikce vyplývá, že zákoník práce dává přednost pracovnímu poměru na dobu neurčitou.

vedoucí pracovní místo pouze na dobu určitou.<sup>271</sup> Pravidla pro jeho sjednávání upravuje ustanovení § 39 ZPr. Uplynutím sjednané doby pracovní poměr na dobu určitou skončí, aniž by se vyžadovalo přistoupení další pracovněprávní skutečnosti. Právní úprava skončení pracovního poměru na dobu určitou je obsažena v ustanovení § 65 ZPr.

Sjednáním určité doby trvání pracovního poměru si smluvní strany stanoví nejzazší termín jeho skončení, avšak není vyloučeno, aby pracovní poměr skončil ještě před uplynutím této doby jiným zákoníkem práce stanoveným způsobem. Doba trvání pracovního poměru je možné sjednat různými způsoby. Nejjednodušším způsobem je stanovení konkrétního data, ke kterému pracovní poměr skončí. Není ovšem vyloučeno, aby bylo uvedeno určité časové období dle dnů, týdnů, měsíců či let, jehož uplynutím pracovní poměr zanikne, či aby si strany sjednaly dobu trvání pracovního poměru v závislosti na jiné objektivně zjiřitelné skutečnosti, která teprve nastane.<sup>272</sup> Příkladem takové skutečnosti je doba skončení určitých prací, přičemž zákoník práce ukládá zaměstnavateli pro tento případ povinnost upozornit zaměstnance na jejich skončení včas, obvykle nejméně 3 dny předem (tato lhůta je ovšem jen lhůtou pořádkovou).<sup>273</sup> Pokud předchozí upozornění zaměstnance nebylo sjednáno jako podmínka zániku pracovního poměru, není splnění této povinnosti předpokladem platného skončení pracovního poměru.<sup>274</sup> Doba trvání pracovního poměru může být určena i alternativně (pracovní poměr pak skončí na základě dříve nastalé události)<sup>275</sup>, nicméně vždy musí být vymezena tak, aby nevznikaly pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr uplynutím sjednané doby skončí<sup>276</sup>. Pracovní poměr na dobu určitou lze mezi týmiž smluvními stranami sjednat nejdéle na 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou lze tuto dobu opakovat nanejvýš dvakrát. Pracovní poměr na dobu určitou tak může trvat nejdéle 9 let.

Pracovní poměr na dobu určitou se dle § 65 odst. 2 ZPr mění na pracovní poměr na dobu neurčitou za předpokladu, že zaměstnanec pokračuje i poté, co uplynula sjednaná doba trvání pracovního poměru, s vědomím zaměstnavatele v dalším výkonu práce, přičemž není nezbytné, aby se jednalo o stejnou práci, kterou vykonával doposud. Podmínka této transformace spočívající ve skutečnosti, že zaměstnanec pokračuje v dalším výkonu

---

<sup>271</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 330.

<sup>272</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

<sup>273</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 329.

<sup>274</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 412.

<sup>275</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 411.

<sup>276</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001.

práce „s vědomím zaměstnavatele“, je splněna, pokud zaměstnavatel o tomto dalším výkonu práce ví a projevil-li s ním alespoň konkludentní souhlas, respektive neprojevil-li žádným způsobem nesouhlas.<sup>277</sup> „Zaměstnanec pokračuje v konání prací po uplynutí sjednané doby pracovního poměru „s vědomím zaměstnavatele“, koná-li práci i jen s vědomím svého nejbližšího nadřízeného.“<sup>278</sup>

### **3.3.2 Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo tzv. „modrá karta“**

Podle § 89 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti může být cizinec<sup>279</sup> přijat do zaměstnání a zaměstnáván tehdy, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo tzv. „modré karty“ nebo má-li platné povolení k zaměstnání a platné oprávnění k pobytu na území České republiky. To neplatí v případech uvedených v ustanovení § 98 zákona o zaměstnanosti.

Ustanovení § 48 odst. 3 ZPr upravuje způsoby skončení pracovního poměru týkající se výhradně cizinců a fyzických osob bez státní příslušnosti. Pracovní poměr cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti končí podle § 48 odst. 3 písm. c) ZPr uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci (tzv. „modrá karta“).

Povolení k zaměstnání upravují ustanovení § 89 až § 101 zákona o zaměstnanosti. Je vydáváno nejdéle na dobu 2 let s možností opakovaného prodloužení. Povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce, která také rozhoduje o jeho prodloužení. Zaměstnaneckou kartou se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území České republiky delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas Ministerstva vnitra.<sup>280</sup> Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci (tzv. „modrá karta“) je určeno pro cizince, pokud na území České republiky hodlá pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a bude zaměstnán na pracovní pozici

---

<sup>277</sup> KOCOUREK, J.; DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 160.

<sup>278</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.

<sup>279</sup> Viz negativní definici pojmu „cizinec“ obsaženou v ustanovení § 85 zákona o zaměstnanosti.

<sup>280</sup> Ustanovení § 42g odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

vyžadující vysokou kvalifikaci, která podle zákona o zaměstnanosti může být obsazena cizincem, který není občanem Evropské unie.<sup>281</sup> Za vysokou kvalifikaci je považováno řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky.<sup>282</sup>

Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta a modrá karta jsou vždy vydávány na dobu určitou. Uplynutím doby, na kterou byly vydány, pracovní poměr cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti končí, aniž by se vyžadovalo přistoupení další pracovněprávní skutečnosti. Ke skončení pracovního poměru cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti však může dojít ještě před uplynutím této doby jakýmkoliv jiným zákoníkem práce stanoveným způsobem.

### **3.4 Dosažení věkové hranice**

Dosažení věkové hranice není právní událostí, se kterou by zákoník práce spojoval skončení pracovního poměru, a nejedná se ani o výpovědní důvod pro zaměstnavatele. Některé právní předpisy však s dosažením určité věkové hranice zánik pracovního poměru spojují. Jako příklad lze uvést ustanovení § 21 odst. 1 písm. f) zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, dle kterého funkce státního zástupce zaniká posledním dnem kalendářního roku, ve kterém státní zástupce dosáhne věku 70 let.

---

<sup>281</sup> Ustanovení § 42i odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>282</sup> Ustanovení § 42i odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

## **4. Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu veřejné moci**

Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu veřejné moci představuje poslední skupinu způsobů skončení pracovního poměru. Jedná se o způsoby, jimiž může skončit výhradně pracovní poměr cizinců či fyzických osob bez státní příslušnosti, což je důvodem jejich poměrně ojedinělého výskytu v praxi.

Konstitutivní rozhodnutí orgánu veřejné moci je vedle právního jednání a právní události další právní skutečností mající za následek skončení pracovního poměru. Pracovní poměr cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti končí kromě všech již zmíněných způsobů skončení pracovního poměru rovněž vykonatelným rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu a pravomocným rozsudkem ukládajícím těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky.

### **4.1 Vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu**

Předpokladem vzniku pracovního poměru cizince (fyzické osoby bez státní příslušnosti) je platné povolení k pobytu na území České republiky. Toto povolení zruší Ministerstvo vnitra z důvodů uvedených v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. V rozhodnutí, kterým povolení zruší, určí lhůtu, v níž je cizinec (fyzická osoba bez státní příslušnosti) povinen vycestovat z území České republiky. Jeho pracovní poměr pak končí posledním dnem v rozhodnutí stanovené lhůty.<sup>283</sup>

### **4.2 Pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České republiky**

Trest vyhoštění z území České republiky je upraven ustanovením § 80 trestního zákoníku. Soud jej může uložit pachateli, který není občanem České republiky, a to ve výměře od 1 roku do 10 let, případně na dobu neurčitou. Zákoník práce v § 48 odst. 3 písm. b) stanoví, že pracovní poměr cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti končí dnem, kdy rozsudek ukládající jim takovýto trest nabyl právní moci.

---

<sup>283</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 332.



## 5. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Byl-li pracovní poměr založen jmenováním,<sup>284</sup> uplatní se při jeho skončení určité odchylky od obecné úpravy skončení pracovního poměru. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, může být z vedoucího pracovního místa odvolán a rovněž se jej může vzdát. Výše uvedené platí obdobně pro zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou a který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa (viz § 73 odst. 2 ZPr).<sup>285</sup>

Nestanoví-li zvláštní právní předpisy jinak, lze vedoucího zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, odvolat kdykoliv za trvání pracovního poměru, a to z jakéhokoliv důvodu, případně i bez jeho uvedení, a tento zaměstnanec se vedoucího pracovního místa může rovněž kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu vzdát. Pro zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou a který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa, platí shora uvedené za předpokladu, že si smluvní strany pracovního poměru nesjednaly v této dohodě něco jiného.<sup>286 287</sup> Pro odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa stanoví zákoník práce v § 73a odst. 1 požadavek písemné formy. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem, jenž následuje po doručení odvolání či vzdání se tohoto místa druhému účastníkovi pracovního poměru, případně pozdějším dnem v tomto pracovněprávním jednání uvedeným.

Skutečnost, že byl zaměstnanec z vedoucího pracovního místa odvolán, případně se jej vzdal, nemá za následek skončení pracovního poměru, odpadá však druh vykonávané práce. Předchozí pracovní zařazení zaměstnance, který u zaměstnavatele pracoval již před svým jmenováním, resp. zařazením na vedoucí pracovní místo, se po odvolání či vzdání se vedoucího pracovního místa neobnovuje.<sup>288</sup> Ustanovení § 73a odst. 2 ZPr zakotvuje pro tento případ tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, spočívající v povinnosti nabídnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na

---

<sup>284</sup> Ustanovení § 33 odst. 3 ZPr.

<sup>285</sup> Takovou dohodu je možné uzavřít pouze ve vztahu k vedoucím pracovním místům uvedeným v § 73 odst. 3 ZPr.

<sup>286</sup> Zaměstnanec, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním, odvolává ten, kdo je příslušný ke jmenování (srov. § 33 odst. 4 ZPr). Zaměstnanec, jejichž pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou, a kteří uzavřeli se zaměstnavatelem dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa, odvolává statutární orgán, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, případně sám zaměstnavatel - fyzická osoba (§ 73 odst. 4 ZPr).

<sup>287</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 479.

<sup>288</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1659/2014.

jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Dále je ponecháno na rozhodnutí zaměstnance, zda nabídku zaměstnavatele přijme, či nikoliv. Morávek k nabídkové povinnosti zaměstnavatele uvádí následující: „(...) z této nabídkové povinnosti jsou vyjmuta všechna vedoucí pracovní místa, která jsou co do předpokladů a požadavků na uchazeče shodně nebo dokonce více náročná nežli místo, z něhož byl odvolán, nebo to, kterého se vzdal (půjde v zásadě o místa na shodné nebo vyšší hierarchické příčce z hlediska struktury daného zaměstnavatele).“<sup>289</sup>

Nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nebo odmítne-li zaměstnanec nabídku zaměstnavatele, jde jednak o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 ZPr a dále zákoník práce vytváří fikci výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. c). Zaměstnavatel je tedy oprávněn rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z tohoto důvodu, aniž by se vyžadovalo naplnění jeho skutkové podstaty. Odstupné poskytované při organizačních změnách však náleží zaměstnanci pouze v případě, že pracovní poměr byl rozvázán po odvolání z vedoucího pracovní místa, jehož důvodem bylo zrušení tohoto místa v důsledku organizační změny.<sup>290</sup>

---

<sup>289</sup> MORÁVEK, J. K nabídkové povinnosti ve smyslu § 73 odst. 6, resp. § 73a odst. 2 ZPr. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 9, s. 324.

<sup>290</sup> KOCOUREK, J.; DOBŘIČOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 167 - 168.

## **6. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru**

Se skončením pracovního poměru se pojí určité povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci, mezi nimiž zaujímá významné postavení povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání, vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, vydat zaměstnanci na jeho žádost pracovní posudek a poskytnout zaměstnanci ve stanovených případech odstupné.

### **6.1 Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání**

Vyhledání nového zaměstnání je dle bodu 11 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.<sup>291</sup> tzv. jinou důležitou osobní překážkou v práci, s níž je spojen nárok zaměstnance na pracovní volno. Zaměstnanec má nárok na pracovní volno za účelem vyhledání nového zaměstnání na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na 1 půlden v týdnu, a to po dobu odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců. Souhlasí-li s tím zaměstnavatel, je možné jej slučovat. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání je tedy omluvenou nepřítomností zaměstnance v práci, náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku však zaměstnanci náleží pouze v případech, kdy zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZPr, případně byl-li pracovní poměr rozvázán z těchto důvodů dohodou.

### **6.2 Potvrzení o zaměstnání**

Potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) je dokument obsahující základní údaje týkající se zaměstnání zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen jej zaměstnanci vydat při skončení pracovního poměru. K jeho vydání není zapotřebí jakékoliv součinnosti zaměstnance. Tuto povinnost musí zaměstnavatel splnit nejpozději v den skončení pracovního poměru,<sup>292</sup> nesplní-li ji, je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu byla porušením této právní povinnosti způsobena.<sup>293</sup> Potvrzení o zaměstnání musí obsahovat informace uvedené v § 313 odst. 1 ZPr.

---

<sup>291</sup> Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

<sup>292</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1230.

<sup>293</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002.

Zaměstnavatel v něm tedy musí uvést:

- I. údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- II. druh konaných prací,
- III. dosaženou kvalifikaci,
- IV. odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- V. zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky a
- VI. údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. 1. 1993 pro účely důchodového pojištění.

Ustanovení § 313 odst. 2 ZPr pak uvádí údaje, které nemohou být v potvrzení o zaměstnání obsaženy. Jedná se o údaje o skutečnostech, které jsou rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti dle § 39 až § 57 zákona o zaměstnanosti. Požádá-li o to zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen uvést tyto údaje v odděleném potvrzení. V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se domáhat u soudu, aby zaměstnavateli uložil přiměřeně jej upravit. K uplatnění tohoto práva stanoví zákoník práce v § 315 tříměsíční prekluzivní lhůtu, která počíná běžet ode dne, kdy se zaměstnanec dozvěděl o obsahu potvrzení o zaměstnání.

### **6.3 Pracovní posudek**

Posudkem o pracovní činnosti (pracovním posudkem) se dle ustanovení § 314 odst. 1 ZPr rozumí veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004, uvedl, že „(...) *posudek o pracovní činnosti není co do šíře svého obsahu nijak limitován, neboť z demonstrativního výčtu skutečností, které v něm mohou být uvedeny, je nepochybné, že kromě práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností, mohou být hodnoceny jakékoliv další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce. Za této podmínky, že hodnocené skutečnosti mají vztah k výkonu práce, tedy může pracovní posudek obsahovat nejen informaci o dosažené kvalifikaci zaměstnance a o tom, jaké práce zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával, nýbrž i hodnocení jeho celkového vztahu k práci a*

*ke spolupracovníkům, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně<sup>294</sup>, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními spolupracovníky, apod.“*

Pracovní posudek, na rozdíl od potvrzení o zaměstnání, je zaměstnavatel povinen vydat pouze na žádost zaměstnance. Požádá-li zaměstnanec o vydání pracovního posudku, stanoví zákoník práce zaměstnavateli v § 314 odst. 1 patnáctidenní lhůtu ke splnění této povinnosti. Zaměstnavatel však není povinen vydat pracovní posudek dříve, než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru. Informace uvedené v pracovním posudku je zaměstnavatel oprávněn poskytnout i jiným subjektům (např. orgánům veřejné moci pro účely před nimi probíhajícího řízení). Jiné informace o zaměstnanci než ty, jež mohou být uvedeny v pracovním posudku, může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance. Souhlas není vyžadován v případech stanovených zvláštním právním předpisem.<sup>295 296</sup>

Obdobně jako u potvrzení o zaměstnání, i v případě pracovního posudku se zaměstnanec, který nesouhlasí s jeho obsahem, může domáhat u soudu, aby bylo zaměstnavateli uloženo přiměřeně jej upravit, a to v tříměsíční prekluzivní lhůtě, která počíná běžet ode dne, kdy se zaměstnanec dozvěděl o obsahu pracovního posudku.<sup>297</sup>

## 6.4 Odstupné

*„Odstupné představuje jednorázově poskytnuté peněžní plnění – příspěvek od uvolňujícího zaměstnavatele. Jde o dávku, která má charakter určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění.“<sup>298</sup>* Pro vznik nároku na odstupné není podstatné, zda, popřípadě v jaké době po rozvázání pracovního poměru nastoupí zaměstnanec do jiného zaměstnání, zda začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, zda se stane poživitelem starobního (jiného) důchodu či zda je zaopatřen vlastním majetkem. Odstupné tedy nepředstavuje formu hmotného

---

<sup>294</sup> Nyní dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

<sup>295</sup> Viz např. ustanovení § 128 OSŘ.

<sup>296</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1235.

<sup>297</sup> Ustanovení § 315 ZPr.

<sup>298</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 202.

zabezpečení pro určité období po zániku pracovního poměru.<sup>299</sup> Právní úprava odstupného je obsažena v ustanovení § 67 a násl. ZPr.

Odstupné náleží zaměstnanci, s nímž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů (tj. z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZPr)<sup>300</sup>, případně ze zdravotních důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZPr. Nárok zaměstnance na odstupné vzniká také v případech, kdy byl pracovní poměr ze shora uvedených důvodů rozvázán dohodou. Byl-li pracovní poměr rozvázán výpovědí či dohodou z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k dalšímu výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz či onemocnění nemocí z povolání a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 270 odst. 1 ZPr, nárok na odstupné zaměstnanci nevzniká.

Ustanovení § 67 ZPr upravuje výši odstupného v závislosti na důvodu rozvázání pracovního poměru a v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí či dohodou z organizačních důvodů pak rovněž v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Byl-li tedy pracovní poměr rozvázán výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZPr nebo dohodou z týchž důvodů, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši nejméně:

- I. průměrného výdělku<sup>301</sup>, trval-li zaměstnancův pracovní poměr u zaměstnavatele méně než 1 rok,
- II. dvojnásobku průměrného výdělku za předpokladu, že zaměstnancův pracovní poměr u zaměstnavatele trval po dobu alespoň 1 roku a zároveň méně než 2 roky,
- III. trojnásobku průměrného výdělku, trval-li zaměstnancův pracovní poměr u zaměstnavatele alespoň 2 roky,
- IV. součtu trojnásobku průměrného výdělku a částek uvedených v předchozích bodech, a to pokud je pracovní poměr rozvázán v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZPr.<sup>302</sup>

Ve shora uvedených případech je pro určení výše odstupného relevantní rovněž doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od skončení tohoto dříve existujícího pracovního poměru do vzniku následujícího pracovního poměru

---

<sup>299</sup> ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě odstupného při skončení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*. 1995, roč. 1, č. 9, s. 13.

<sup>300</sup> Srov. zvláštní úpravu poskytování odstupného při fikci výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr obsaženou v § 73a odst. 2 ZPr, již byla věnována pozornost v kapitole 5.

<sup>301</sup> Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

<sup>302</sup> Ustanovení § 67 odst. 1 ZPr.

nepřesáhla 6 měsíců. Výše odstupného se tedy bude odvíjet rovněž od takto započitatelné doby trvání předchozího pracovního poměru. Byl-li pracovní poměr rozvázán výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) ZPr, případně dohodou z těchto důvodů, má zaměstnanec podle § 67 odst. 2 ZPr nárok na odstupné ve výši alespoň dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci odstupné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u tohoto zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu. Účastníci pracovního poměru se nicméně mohou písemně dohodnout na výplatě odstupného již v den skončení pracovního poměru, popřípadě na jakémkoliv pozdějším termínu výplaty. Odstupné však není možné vyplatit přede dnem skončení pracovního poměru.

Ustanovení zákoníku práce upravující výši odstupného jsou relativně kogentní. Zaměstnanci tedy nemůže být poskytnuto nižší než zákoníkem práce stanovené odstupné, ale je přípustné, aby odstupné bylo kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem, případně pracovní či jinou smlouvou uzavřenou mezi smluvními stranami pracovního poměru zvýšeno nad rámec zákonného odstupného. V takovém případě se jedná o smluvní odstupné. Mezi odbornou veřejností nepanuje shoda v tom, zda lze smluvní odstupné poskytnout i z jiných než zákoníkem práce stanovených důvodů. Na jedné straně se objevuje názor, který takovou možnost s odkazem na kogentnost ustanovení zákoníku práce vylučuje.<sup>303</sup> Na straně druhé pak stojí názor, s nímž se osobně ztotožňuji, dle kterého, v duchu zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, lze smluvní odstupné sjednat i z jiných než zákoníkem práce stanovených důvodů.<sup>304 305</sup>

Ustanovení § 68 ZPr upravuje povinnost zaměstnance vrátit odstupné či jeho poměrnou část. Zaměstnanec je povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část, pokud po skončení pracovního poměru bude u dosavadního zaměstnavatele znovu konat práci v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti ještě před tím, než uplyne doba určená podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného. Poměrná část odstupného, kterou bude zaměstnanec povinen

---

<sup>303</sup> Viz např. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 338.

<sup>304</sup> Viz např. ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 227, KOCOUREK, J.; DOBŘIČOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 162, či HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 208.

<sup>305</sup> K tomu srov. také rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011, či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011.

zaměstnavateli vrátit, se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání k témuž zaměstnavateli do uplynutí doby určené podle počtu násobku průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného. Je-li zaměstnavatelem Česká republika, nelze za opětovný nástup k dosavadnímu zaměstnavateli považovat situaci, kdy zaměstnanec nastoupí do zaměstnání u organizační složky státu odlišné od té, jež mu poskytla odstupné, případně té, na níž přešel z této organizační složky státu výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů.<sup>306</sup>

---

<sup>306</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004.



## Závěr

V úvodu této práce jsem si stanovila za cíl analyzovat právní úpravu jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru s důrazem na skončení pracovního poměru právním jednáním a poukázat na některé problémy v aplikační praxi.

Po obecném úvodu do problematiky skončení pracovního poměru jsem se zaměřila na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru. Pracovní poměr může skončit pouze na základě takové právní skutečnosti, s níž zákoník práce tento právní následek spojuje. Dle druhu této právní skutečnosti lze rozlišovat tři skupiny způsobů skončení pracovního poměru, a to skončení pracovního poměru právním jednáním, právní událostí a rozhodnutím příslušného orgánu veřejné moci. Taxativní výčet způsobů skončení pracovního poměru je obsažen v ustanovení § 48 ZPr. Smluvní strany si tedy nemohou sjednat jiný způsob, než stanoví zákoník práce.

Problematika skončení pracovního poměru je velmi rozsáhlá. V praxi se lze nejčastěji setkat se skončením pracovního poměru právním jednáním, které zaujímá mezi způsoby skončení pracovního poměru výsadní postavení, čemuž odpovídá i podrobná právní úprava náležitostí těchto právních jednání a důsledků z nich vyplývajících. Skončení pracovního poměru právním jednáním je v zákoníku práce označeno termínem „rozvázání pracovního poměru“. Pracovní poměr může být rozvázán jak dvoustranným, tak jednostranným právním jednáním. Jediným příkladem dvoustranného právního jednání, jehož právním následkem je skončení pracovního poměru, je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Ostatní právní jednání, tj. výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, jsou právní jednání jednostranná. Dalšími právními skutečnostmi, na jejichž základě končí pracovní poměr, jsou právní událost a rozhodnutí příslušného orgánu veřejné moci. Objektivními právními skutečnostmi (právními událostmi) majícími za následek zánik pracovního poměru jsou smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele a uplynutí doby, tj. sjednané doby trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou a doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo tzv. „modrá karta“. Mezi konstitutivní rozhodnutí orgánů veřejné moci, jejichž právním následkem je skončení pracovního poměru, se řadí vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu a pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České republiky. Takto může skončit výhradně pracovní poměr cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti.

Rovněž jsem se v práci zabývala tématy, jež úzce souvisejí s institutem skončení pracovního poměru, jako jsou právní úprava nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru a povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. Při zpracování této práce jsem vycházela z účinné právní úpravy, monografií, odborných článků a v neposlední řadě také z bohaté judikatury obecných soudů, především Nejvyššího soudu ČR.

Právní úprava skončení pracovního poměru mi jako celek přijde v zásadě zdařilá, a to navzdory některým dílčím nedostatkům. Právní úpravu skončení pracovního poměru právní událostí a rozhodnutím příslušného orgánu veřejné moci považuji za vyhovující, neposkytující přílišný prostor pro úvahy de lege ferenda. Dále se proto zaměřím na hodnocení právní úpravy jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru, kde je dle mého názoru prostor pro tyto úvahy větší.

Předpokladem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru je shodný projev vůle obou smluvních stran skončit pracovní poměr k určitému dni. Zaměstnanec i zaměstnavatel sledují v tomto případě stejný cíl, kterým je zánik pracovního poměru. Právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru je proto poměrně stručná a neobsahuje pro účastníky pracovního poměru žádná výrazná omezení, s čímž se plně ztotožňuji a považuji ji za zdařilou.

Největší prostor pro případné změny shledávám v právní úpravě výpovědi z pracovního poměru. V souvislosti s právní úpravou výpovědní doby bývá mezi odbornou veřejností poměrně často diskutováno zavedení institutu tzv. „vykoupení se ze zaměstnání“, kdy by smluvní strana rozvazující pracovní poměr výpovědí nemusela dodržet výpovědní dobu a jako kompenzaci za rychlé jednostranné rozvázání pracovního poměru by poskytla adresátovi výpovědi peněžité vyrovnání. Rozvázal-li by pracovní poměr výpovědí zaměstnavatel, odpovídala by výše tohoto vyrovnání průměrnému výdělku, jehož by zaměstnanec dosáhl v případě, že by pracovní poměr trval i po zbývající část výpovědní doby. Pokud by pracovní poměr takto rozvázal zaměstnanec, byla by situace poněkud složitější, nicméně i v tomto případě se jako nejprijatelnější varianta jeví kompenzace ve formě peněžitého plnění, které by odpovídalo průměrnému výdělku, jehož by zaměstnanec dosáhl, konal-li by práci i po zbývající část výpovědní doby. Z takto poskytnutého peněžitého vyrovnání by zaměstnavatel mohl pokrýt náklady na zaměstnance, jenž by vykonával práci místo zaměstnance, který rozvázal pracovní

poměr.<sup>307 308</sup> S touto úvahou de lege ferenda se osobně ztotožňuji a její promítnutí do zákoníku práce bych považovala za přínosné. Tento institut by mohl nalézt využití např. v situacích, kdy je vztah mezi účastníky pracovního poměru vážně narušen a jeho udržování po dobu výpovědní doby není ke spokojenosti ani jednoho z nich.

Ve vztahu k právní úpravě výpovědní doby bych dále navrhovala, aby její běh počínal již od doručení výpovědi z pracovního poměru druhé straně. Tím by došlo k odstranění někdy i poměrně značných rozdílů ve zbývajících dobách trvání pracovního poměru, které vznikají v závislosti na datu doručení výpovědi, když dle platné právní úpravy počíná výpovědní doba běžet až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž došlo k doručení výpovědi druhému účastníkovi pracovního poměru.

Mezi odbornou veřejností je také diskutována možnost zavedení institutu rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu. Při takovém postupu by zaměstnanci byla poskytnuta kompenzace ve formě určité peněžité částky.<sup>309</sup> Se zavedením tohoto institutu do zákoníku práce však nemohu souhlasit, neboť by jím dle mého názoru byla příliš narušena stabilita zaměstnání.

Ve vztahu k jednotlivým výpovědním důvodům uvedeným v § 52 ZPr spatřuji problém zejména v současném přístupu k závaznosti lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb a k závaznosti rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, jenž narušuje právní jistotu účastníků pracovního poměru při aplikaci tzv. zdravotních výpovědních důvodů (tj. důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) a e) ZPr). Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, mají dle aktuální judikatury Nejvyššího soudu ČR charakter pouhého nezávazného „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho způsobilosti k práci. Nechce-li však zaměstnavatel porušit povinnosti vyplývající z právních předpisů v oblasti veřejného práva<sup>310</sup> a vystavit se tak riziku postihu<sup>311</sup>, je povinen postupovat v souladu se závěrem lékařského posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance. Zaměstnavatel se tedy nachází ve složité situaci, kdy se může

---

<sup>307</sup> BEZOUŠKA, P.; HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 10, s. 352.

<sup>308</sup> Srov. rovněž HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 102 – 103.

<sup>309</sup> Srov. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 295.

<sup>310</sup> Viz např. ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách.

<sup>311</sup> Viz např. ustanovení § 92h odst. 7 písm. d) a odst. 9 písm. c) zákona o ochraně veřejného zdraví.

rozhodnout jednat v souladu se závěrem lékařského posudku a vystavit se tak riziku, že zaměstnanec uplatní neplatnost výpovědi u soudu žalobou podle § 72 ZPr a výpověď bude posouzena jako neplatná, nebo se závěrem obsaženým v lékařském posudku neřídit a riskovat tak uložení sankce ze strany kontrolního orgánu. V literatuře se lze setkat s přirovnáním shora uvedené situace k „Sofině volbě“.<sup>312</sup> Současný právní stav vnímám jako do budoucna neudržitelný. K obnovení právní jistoty smluvních stran pracovního poměru (především tedy zaměstnavatele) by dle Stránského a Kadlubice přispělo zredukování současných dvou zdravotních výpovědních důvodů na jeden, v němž by byly zahrnuty všechny příčiny dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, s tím, že nárok na odstupné by byl vázán na skutečnou příčinu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti.<sup>313</sup> Osobně se spíše přikláním k tomu, aby lékařské posudky a rozhodnutí příslušných správních orgánů byly přezkoumatelné ve správním soudnictví<sup>314</sup> a v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru byly nadány presumpcí správnosti.

Rozšíření taxativního výčtu výpovědních důvodů o důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. h) ZPr považuji ve vztahu k právní úpravě skončení pracovního poměru za nekoncepční. Zaměstnavateli bylo umožněno, aby porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu v oblasti veřejného práva mohl postihnout soukromoprávní sankcí v podobě výpovědi z pracovního poměru. Jsem toho názoru, že by se taxativní výčet výpovědních důvodů uvedený v § 52 ZPr měl o tento důvod zúžit.

Právní úpravu zbývajících dvou způsobů rozvázání pracovního poměru, tj. okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, hodnotím jako v zásadě vyhovující. V souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 odst. 1 písm. a) ZPr však považuji za důležité zmínit, že i v tomto případě se uplatní nové pojetí závaznosti lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, se všemi jeho důsledky.

Při zpracování této práce jsem dospěla k závěru, že největším zdrojem problémů v oblasti skončení pracovního poměru není nevyhovující právní úprava tohoto institutu, nýbrž

---

<sup>312</sup> TOMŠEJ, J. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 103.

<sup>313</sup> STRÁNSKÝ, J.; KADLUBIEC, V. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. *Právní rozhledy*. 2017, roč. 25, č. 8, s. 290.

<sup>314</sup> Zde však upozorňuji na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005, a nález Ústavního soudu Pl. ÚS 11/08 ze dne 23. 9. 2008, dle kterých lékařské posudky ani rozhodnutí příslušných správních orgánů přezkumu ve správním soudnictví nepodléhají.

neznalost příslušných ustanovení zákoníku práce a snaha smluvních stran jednat mnohdy in fraudem legis.

## Seznam zkratek

ČR	Česká republika
ČSR	Česká socialistická republika
ČSSR	Československá socialistická republika
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
OZ, občanský zákoník	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
S III	Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinnoprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1980.
SSR	Slovenská socialistická republika
trestní zákoník	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
zákon o důchodovém pojištění pojištění	zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém
zákon o nemocenském pojištění pojištění	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském
zákon o ochraně veřejného zdraví	zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví
zákon o sociálních službách službách	zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních
zákon o specifických zdravotních službách	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
zákon o zdravotních službách	zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)
ZPr, zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
živnostenský zákon	zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

## Seznam použitých zdrojů

### Monografie

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

DVOŘÁK, J.; ŠVESTKA, J.; ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 432 s. ISBN 978-80-7478-326-5.

ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

FETTER, R. W. *Propouštění ze zaměstnání : rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing, 2010. 106 s. Právo. ISBN 978-80-7418-088-0.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. Edice učebnic PrF MU. ISBN 978-80-210-5852-1.

HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1.

JAKUBKA, J. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2000. 120 s. ISBN 80-7169-983-7.

KOCIANOVÁ, J.; ZRUTSKÝ, J. *Pracuje, pracuješ, pracujeme...* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 143 s. Otázky a odpovědi z praxe. ISBN 978-80-7478-813-0.

KOCOUREK, J.; DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016. 313 s. Právní praxe (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-616-6.

KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi : základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. 368 s. Praktik. ISBN 978-80-7502-038-3.

STRÁNSKÝ, J.; SAMEK, V.; HORECKÝ, J. *Nový občanský zákoník a pracovní právo : s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2014. 125 s. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1.

ŠUBRT, B.; TUČEK, M. *Pracovnílékařské služby : povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2. doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2015. 351 s. Edice práce mzdy pojištění. ISBN 978-80-7263-944-1.

TOMŠEJ, J. *Pracovnílékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 164 s. Právní monografie. ISBN 978-80-7552-381-5.

### **Odborné články**

BEZOUŠKA, P.; HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 10, s. 352 - 358. ISSN 1210-6410.

JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*. 2010, č. 8, s. 23 - 28. ISSN 0032-6208.

JOUZA, L. Výpověď pro nadbytečnost. *Bulletin advokacie*. 2015, č. 1 - 2, s. 37 - 39. ISSN 1210-6348.

MORÁVEK, J. K nabídkové povinnosti ve smyslu § 73 odst. 6, resp. § 73a odst. 2 ZPr. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 9, s. 324 - 328. ISSN 1210-6410.

STRÁNSKÝ, J.; KADLUBIEC, V. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. *Právní rozhledy*. 2017, roč. 25, č. 8, s. 283 - 290. ISSN 1210-6410.

ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě odstupného při skončení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*. 1995, roč. 1, č. 9, s. 12 - 14. ISSN 1211-1139.

ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě skončení pracovního poměru. I. část. *Právo a zaměstnání*. 1996, roč. 2, č. 6, s. 15 - 21. ISSN 1211-1139.

ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě skončení pracovního poměru. II. část. *Právo a zaměstnání*. 1996, roč. 2, č. 7-8, s. 11 - 13. ISSN 1211-1139.

ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě skončení pracovního poměru. III. část. *Právo a zaměstnání*. 1996, roč. 2, č. 9, s. 7 - 9. ISSN 1211-1139.



ŠTANGOVÁ, V. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*. 2005, roč. 11, č. 6, s. 2 - 3. ISSN 1211-1139.

### **Elektronické zdroje**

BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru. *Práce a mzda* [online]. 2012, (1) [cit. 2017-08-03]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36365v46130-novely-zakoniku-prace-a-skonceni-pracovniho-pomeru/>.

JOUZA, L. Jak se zbavit neschopného zaměstnance. In: *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-08-03]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-zbavit-neschopneho-zamestnance>.

STRÁNSKÝ, J. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. In: *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-10-01]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru>.

### **Právní předpisy**

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád).

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

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

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Zákon č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

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

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon).

Zákon č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

Nářízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

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

Evropská sociální charta

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

## **Judikatura**

### **Ústavního soudu**

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

Usnesení Ústavního soudu ze dne 10. 5. 2017, sp. zn. III. ÚS 912/17.

### **nejvyšších soudů**

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 12. 1967, sp. zn. 6 Cz 173/67.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 1997, sp. zn. 2 Cdon 829/97.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1790/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1986/2005.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2318/2005.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006.  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008.

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1000/2009.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4030/2010.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2601/2011.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 687/2012.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 319/2013.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 752/2013.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1234/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1659/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3024/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2425/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4506/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3282/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5557/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3060/2015.  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3092/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015.

#### **vrchních soudů**

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94.  
Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94.

#### **krajských soudů**

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 16 Co 35/2015.

## **Další zdroje**

Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu). Vydal Nejvyšší soud ČSSR. Praha: SEVT, 1980.

Závěry ze semináře uspořádaného 19. 6. 1975 Nejvyšším soudem ČSSR, Nejvyšším soudem ČSR a Nejvyšším soudem SSR k uvedení novelizovaných ustanovení zákoníku práce do praxe soudů; Nejvyšší soud ČSSR, sp. zn. Cpj 104/74.

# Skončení pracovního poměru

## Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá skončením pracovního poměru. Jejím cílem je analyzovat právní úpravu jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru s důrazem na skončení pracovního poměru právním jednáním a poukázat na některé problémy v aplikační praxi.

Práce se skládá z úvodu, šesti kapitol, které jsou, vyjma páté kapitoly, dále vnitřně členěny, a závěru. První kapitola obsahuje obecnou charakteristiku institutu skončení pracovního poměru, dále jsou v ní zmíněny zásady jeho právní úpravy a v obecné rovině se věnuje i způsobům skončení pracovního poměru. Ty lze dle druhu právní skutečnosti, na jejímž základě pracovní poměr končí, rozdělit do tří skupin, a to skončení pracovního poměru právním jednáním, právní událostí a rozhodnutím příslušného orgánu veřejné moci.

Těžištěm práce je druhá, nejrozsáhlejší, kapitola, zaměřená na skončení pracovního poměru právním jednáním, s nímž se lze v praxi setkat nejčastěji. Kromě jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru je v této kapitole rovněž rozebrána problematika nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru, která je se skončením pracovního poměru právním jednáním úzce spjata.

Třetí kapitola je věnována skončení pracovního poměru právní událostí. Čtvrtá kapitola se zabývá skončením pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu veřejné moci. Pátá kapitola je zaměřena na skončení pracovního poměru založeného jmenováním. Poslední, šestá, kapitola se věnuje vybraným povinnostem, které má zaměstnavatel vůči zaměstnanci při skončení pracovního poměru. V této kapitole je zaměřena pozornost na povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání, vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek. Rovněž jsou zde rozebrány jednotlivé případy, ve kterých zaměstnanci vzniká nárok na odstupné.

Závěr obsahuje hodnocení platné právní úpravy skončení pracovního poměru, poukazuje na některé problémy v aplikační praxi a rovněž se zabývá vybranými náměty *de lege ferenda*.

Tato práce vychází především z účinné právní úpravy, odborné literatury a bohaté judikatury, zejména Nejvyššího soudu ČR, v této oblasti.



**Klíčová slova:** pracovní právo, skončení pracovního poměru, zaměstnanec, zaměstnavatel

# Termination of employment

## Abstract

This diploma thesis deals with a termination of employment. Its aim is to analyze legal framework for the individual means of termination of employment with the emphasis on the termination of employment by legal action and to point out some problems in the application practice.

The thesis consists of an introduction, six chapters, which are further internally divided apart from the fifth chapter, and the conclusion. The first chapter contains the general characteristics of the institute of termination of employment, also the principles of its legal regulation are mentioned in this chapter, and it deals with the termination of the employment in general terms. Termination grounds may be divided into three groups, depending on the type of legal situation based on which the employment ends: termination of employment by legal action, by legal event and by decision of the competent public authority.

The focus of the thesis is on the second, the most extensive, chapter on termination of employment by legal action, which can be found in practice most often. In addition to the individual ways of terminating the employment, this chapter also discusses the issue of invalidity claims, which are closely linked to the termination of employment.

The third chapter deals with the termination of employment by legal event. The fourth chapter deals with termination of employment by decision of the competent public authority. The fifth chapter focuses on termination of employment established by an appointment. The last, sixth, chapter deals with the selected duties that the employer has towards the employee at the end of the employment. In this chapter, the focus is placed on the employer's duty to provide employees with a leave to find a new job, to provide the employee with a job certificate and with a work report. Also, individual cases where employees are entitled to severance pay are discussed here.

The conclusion includes an assessment of the applicable legislation regarding the termination of employment, points out some problems in the application practice, and also deals with selected topics *de lege ferenda*.

This work is based primarily on effective legal regulation, professional literature and rich jurisprudence in this area, especially of the Supreme Court of the Czech Republic.

**Keywords:** labour law, termination of employment, employee, employer