

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Marián Skovajsa

**Výpověď z pracovního poměru po
soukromoprávní rekodifikaci**

Notice of termination of employment relationship after Private law recodification

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 6.12.2017

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 6.12.2017

Marián Skovajsa

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval vedoucí mé diplomové práce, paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za ochotu a poskytnutou pomoc při vedení mé diplomové práce. Dále bych rád poděkoval svým rodičům a přítelkyni za jejich podporu a pomoc po celou dobu studia.

Obsah

Úvod	1
1. Pracovní právo, jeho vývoj a funkce	3
1.1. Pojetí pracovního práva	3
1.2. Vývoj a funkce pracovního práva.....	4
1.3. Postavení pracovního práva v systému práva.....	4
2. Vztah pracovního práva a občanského práva.....	6
2.1. Zákoník práce z roku 1965	6
2.2. Nový zákoník práce z roku 2006.....	7
2.3. Princip delegace x princip subsidiarity – Nález Ústavního soudu	7
2.4. Občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb.....	8
3. Prameny mezinárodního práva a práva Evropské unie upravující práva zaměstnanců v pracovním vztahu a ochranu jeho skončení.....	10
3.1. Organizace spojených národů.....	10
3.2. Mezinárodní organizace práce	11
3.3. Rada Evropy	11
3.4. Unijní právo	12
4. Pracovní poměr a právní skutečnosti vedoucí k jeho skončení.....	14
4.1. Pracovní poměr obecně – pojem a prvky	14
4.2. Skončení pracovního poměru	15
4.3. Způsoby skončení pracovního poměru.....	17
4.3.1. Právní jednání jako základ skončení pracovního poměru	17
4.3.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	198
4.3.1.2. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	2019
4.3.1.3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	20
4.3.2. Právní události jako základ skončení pracovního poměru.....	21

4.3.2.1.	Smrt zaměstnance.....	21
4.3.2.2.	Smrt zaměstnavatele.....	21
4.3.2.3.	Uplynutí doby.....	22
4.3.2.4.	Dosažení věkové hranice.....	23
4.3.3.	Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech.....	23
4.3.3.1.	Úřední rozhodnutí jako základ skončení pracovního poměru.....	23
4.3.3.2.	Skončení pracovního poměru založeného jmenováním.....	24
5.	Výpověď z pracovního poměru.....	26
5.1.	Obsah výpovědi.....	26
5.2.	Forma výpovědi.....	28
5.3.	Doručování výpovědi.....	28
5.3.1.	Doručování zaměstnancem.....	28
5.3.2.	Doručování zaměstnavatelem.....	29
5.4.	Odvolání výpovědi.....	32
5.5.	Výpovědní doba.....	32
5.6.	Výpověď daná zaměstnancem.....	35
5.7.	Výpověď daná zaměstnavatelem.....	36
5.7.1.	Organizační důvody na straně zaměstnavatele.....	37
5.7.2.	Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance.....	40
5.7.3.	Nesplnění stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance.....	43
5.7.4.	Porušení pracovních povinností zaměstnancem.....	46
5.7.5.	Zvlášť hrubé porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP...	47
5.8.	Spoluúčast odborové organizace při výpovědi z pracovního poměru.....	48
5.9.	Hromadné propouštění.....	50
5.10.	Ochranná doba a výjimky ze zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem.....	522

5.10.1. Ochranná doba.....	52
5.10.2. Výjimky ze zákazu výpovědi	55
6. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí a nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí.....	57
7. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru výpovědí.....	59
7.1. Odstupné.....	59
7.2. Potvrzení o zaměstnání.....	61
7.3. Posudek o pracovní činnosti	62
Závěr.....	64
Zkratky.....	66
Použitá literatura.....	67
Použité právní předpisy.....	70
Použitá judikatura.....	72
Shrnutí	74
Summary.....	75
Klíčová slova.....	76

Úvod

Pracovní právo mě během studií na Právnické fakultě zaujalo především díky osobnostem, které se výuce pracovního práva věnují, nejvíce však díky osobě paní docentky JUDr. Věry Štangové CSc. Zájem o tento právní obor u mě však začal ještě o něco dříve, v okamžiku, kdy mne známá, jakožto zaměstnavatel zaměstnávající mnoho zaměstnanců, žádala o různé rady z oblasti pracovního práva. Neschopnost fundovaně odpovědět na tak důležité otázky, které mohou zásadním způsobem ovlivňovat životy jednotlivců i celé společnosti mne inspirovali k hlubšímu poznání institutů pracovního práva.

Velmi důležitou právní úpravou pro občany v produktivním věku je ta, která se dotýká oblasti zaměstnanosti, vzhledem k nutnosti obstarávat si prostředky pro život prací. Možná ještě důležitější je ale úprava v případě skončení pracovního poměru, kdy takovéto skončení může znamenat velmi zásadní zásah do života zaměstnance, kterého se skončení pracovního poměru dotýká. Často přináší ekonomické, sociální i psychologické komplikace nejen zaměstnanci, ale také jeho rodině. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci může ztráta zaměstnání přinést mnohem závažnější důsledky než zaměstnavateli ztráta zaměstnance, jsou misky vah právní úpravy nakloněny o něco více směrem k ochraně zaměstnance, je právní úprava při skončení pracovního poměru příznivější pro zaměstnance než pro zaměstnavatele. To ovšem neznamená, že by jistá míra ochrany nebyla poskytována i zaměstnavateli.

Z institutů, které pracovní právo upravuje, jsem si pro svou práci vybral výpověď z pracovního poměru, která mi přišla velmi zajímavá a s ohledem na její velmi častou využívání v pracovněprávních vztazích, také naprosto zásadní pro společnost jako celek i pro každého jednotlivce a v neposlední řadě i pro stát. Proto by právní úprava výpovědi z pracovního poměru měla být na jednu stranu flexibilní, aby měl zaměstnanec i zaměstnavatel možnost rozvázat pracovní poměr, pokud na tom má zájem nebo jsou pro to splněny zákonné podmínky, zároveň ale také musí plnit ochrannou funkci, aby nedocházelo k neopodstatněnému a naprosto libovolnému propouštění zaměstnanců.

Ve své práci jsem se rozhodl rozebrat současnou právní úpravu, která po soukromoprávní rekonstrukci dostala určitých změn, s přihlédnutím na základy úpravy mezinárodní.

Cílem práce je po rozboru právní úpravy tuto zhodnotit a uvést i dílčí záměry de lege ferenda. Text je systematicky rozdělen do 7 kapitol, z nichž některé jsou dále členěny. V první kapitole se věnuji pracovnímu právu obecně, jeho funkcím, vývoji a postavení v systému práva. V další části se zabývám vztahem práva občanského a pracovního a způsobem, jakým spolu tyto dva zásadní zákoníky soukromého práva koexistovaly a principy, na kterých fungují po rekonstrukci soukromého práva. Třetí kapitola je relativně stručným přehledem předpisů a dokumentů mezinárodního práva, které ovlivňovaly právní úpravu výpovědi. Čtvrtá část mé práce je o pracovním poměru obecně a o možnostech a způsobech jeho skončení a skutečnostech, které ke skončení vedou. Poslední tři části jsou již věnovány pouze platné právní úpravě výpovědi z pracovního poměru, její neplatnosti, nárokům z této neplatnosti a povinnostem, které zaměstnavatel má v souvislosti se skončením pracovního poměru výpovědi.

Diplomová práce vychází z právního stavu účinného k 1. 5. 2017

1. Pracovní právo, jeho vývoj a funkce

1.1. Pojetí pracovního práva

Pracovní právo je souborem právních norem, které upravují tři základní oblasti pracovního práva, a to individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.

Zřejmě nejdůležitější oblastí a historicky první, je individuální pracovní právo. To lze chápat jako soubor právních vztahů, vznikajících především mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tedy mezi fyzickou osobou, jejíž pracovní sílu užívá jiný subjekt, ať už osoba fyzická nebo právnická, a to za odměnu. Vyjádřením těchto vztahů je závislá práce, dle § 2 zákona č. 262/2006 sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“) definována jako „práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“

Pracovní právo kolektivní je druhou oblastí pracovního práva. S individuálním pracovním právem je úzce provázáno a v mnoha ohledech jej doplňuje. Jedná se o soubor norem, které upravují právní vztahy mezi zaměstnavateli či jejich sdruženími a subjekty které zastupují kolektivy zaměstnanců, jimiž jsou především odborové organizace. Tato část pracovního práva je upravena nejen v zákoníku práce, který upravuje hmotněprávní podmínky uzavírání kolektivních smluv, ale také v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví především procesněprávní úpravu pro kolektivní vyjednávání, jehož úkolem je uzavření kolektivní smlouvy.

Třetí oblastí patřící do pracovního práva je právní úprava v oblasti zaměstnanosti, která zahrnuje zejména vztahy vznikajícími při realizaci práva občanů, získávat prostředky pro své životní potřeby prací, které je zakotveno v čl. 26 LZPS. Pilířem této části je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Tento zákon upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Právní úprava zaměstnanosti

obsahuje mnoho veřejnoprávních prvků, čímž se zásadně liší od individuálního i kolektivního pracovního práva a svou úpravou má velmi blízko ke správnímu právu.¹

1.2. Vývoj a funkce pracovního práva

Základní a nejdůležitější funkcí pracovního práva je funkce ochranná, která zabezpečuje především ochranu zaměstnance jako slabší smluvní strany. Počátky takzvaného ochranného zákonodárství, ze kterého se postupně vyvinulo pracovní právo, můžeme na našem území najít již v 19. století. S ohledem na velmi nepříznivé postavení zaměstnanců a celkově špatnou sociální situaci, byly postupně přijímány zákony, které měly za úkol zlepšit postavení zaměstnanců a zajistit jim lepší mzdové i pracovní podmínky. Celým 19. stoletím, zejména jeho 2. polovinou, prolíná snaha o zkrácení pracovní doby.

První obecnější úpravu moderních pracovních vztahů na území dnešní ČR, umožnil Všeobecný občanský zákoník rakouský (ABGB), přijatý roku 1811. Jeho úprava námezdní smlouvy položila základ pozdější smlouvě pracovní. Neméně důležitými právními předpisy pro vývoj pracovního práva z 19. století byly například horní zákon (1854) a živnostenský řád (1859), upravující především ochranu zdraví zaměstnanců, Prosincová ústava z roku 1867, která svým ustanovením o koaliční svobodě zprostředkovala zaměstnancům možnost zakládat odborové organizace a zaměstnavatelům zájmová sdružení, čímž byl položen základ kolektivnímu vyjednávání, nebo takzvané Taafeho reformy z konce 19. století, které zavedly povinné sociální pojištění pro dělníky.

Funkce organizační je další velmi důležitou funkcí pracovního práva, jejíž význam vzrůstá především v poslední době. Jejím cílem je, pomocí nástrojů pro řízení podniku a jednotlivých zaměstnanců a jejich kolektivů, umožnit zaměstnavateli plnění jeho úkolů.

1.3. Postavení pracovního práva v systému práva

Pracovní právo je v současnosti bráno jako samostatné právní odvětví. Je tvořeno jak prvky soukromoprávními v oblasti individuálního a kolektivního

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 4.

pracovního práva, tak také veřejnoprávními v oblasti zaměstnanosti. Pracovní právo je zařazováno do práva soukromého, má ale řadu veřejnoprávních prvků.

Individuální a kolektivní pracovní právo je založeno na smluvním základu a tím se nejvíce přibližuje právu občanskému. Na rozdíl od jiných právních odvětví si pracovní právo uchovalo svou samostatnost na právu občanském, proto lze občanský zákoník na vztahy založené pracovním právem použít pouze subsidiárně. Toto je výslovně uvedeno i v ustanovení § 4 zákoníku práce: „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“.

Naproti tomu, právní úprava zaměstnanosti má nejen svou úpravou, ale i subjekty, mezi nimiž vztahy upravuje, povahu veřejnoprávní. Jedná se především o regulaci vztahů mezi mocí veřejnou (úřad práce a další) na straně jedné a subjekty práva soukromého (občan, zaměstnavatel) na straně druhé, tedy vztah nadřízenosti a podřízenosti subjektů.

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení jsou příbuzné obory, které se vzájemně prolínají a doplňují, a to do té míry, že bývají společně označovány jako právo sociální. V současné době jde spíše o integrující pojem pro oblast pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.²

² Pod. též: BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 4.

2. Vztah pracovního práva a občanského práva

Pracovní právo je nejen v České republice, ale i v mnoha jiných státech, dlouhodobě považováno za samostatné právní odvětví. Nejinak tomu zůstalo i po velmi obsáhlé rekodifikaci soukromého práva v podobě přijetí zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník (dále jen OZ), s účinností od 1. 1. 2014. Tato platná právní úprava občanského práva, spolu se zákonem č. 303/2013 Sb., tzv. změnový zákon, uznává samostatnost pracovního práva vůči občanskému právu a zachovává princip subsidiarity zákoníku občanského vůči zákoníku práce.

Vztah pracovního a občanského práva se vyvíjel nejen v čase, ale i v politickém prostoru. Obdobně jako jiná právní odvětví soukromého práva, se pracovní právo vyvinulo z práva občanského. Postupné oddělování obou právních odvětví, započalo v průběhu 19. století, vytvářením prvních norem a předpisů takzvaného ochranného zákonodárství, z něhož se pracovní právo postupně vyvinulo.

2.1. Zákoník práce z roku 1965

K první kodifikaci pracovního práva však došlo až v 60. letech 20. století, a to zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, kterým došlo k úplnému oddělení pracovního práva od práva občanského. První zákoník práce byl na občanském zákoníku zcela nezávislý, obsahoval především kogentní ustanovení. Jeho dalšími rysy byly jednotnost, komplexnost a osamostatnění.³ Během platnosti zákoníku práce z roku 1965 došlo k mnoha jeho novelizacím, především po roce 1989, v souvislosti s přechodem na tržní hospodářství a následně s přípravou vstupu České republiky do Evropské unie.⁴ Vzhledem k narůstající nevhodnosti předchozího zákoníku práce, který neúnosně přestával vyhovovat současné ekonomické situaci, bylo rozhodnuto o přípravě nového zákoníku práce, který by více reflektoval rozvoj pracovněprávních vztahů.

³ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 24.

⁴ Zákon č. 155/2000 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, tzv. harmonizační novela.

2.2. Nový zákoník práce z roku 2006

Nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., byl přijat v květnu roku 2006, s účinností od 1. 1. 2007. I přes původní věcný záměr, kdy se měl vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem řídit principem subsidiarity, se nakonec tento vztah řídil principem delegace, což bylo neobvyklé. Princip delegace byl upraven přímo v §4 ZP, který stanovil, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije pouze tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanoví. Kromě mnoha ustanovení delegačních, která přímo odkazovala na odpovídající ustanovení občanského zákoníku, upravoval zákoník práce i tzv. negativní delegaci, to znamená výslovný zákaz použití ustanovení občanského zákoníku na některé instituty zákoníku práce.⁵ Jedním z hlavních cílů nového zákoníku práce bylo naplnit jeden ze základních principů vyjádřených v čl. 2 odst. 3 Listiny – „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“

2.3. Princip delegace a princip subsidiarity – Nález Ústavního soudu

Nespokojenost s principem delegace zakotveným §4 zákoníku práce, nakonec vyústila v podání návrhu skupiny poslanců a senátorů na zrušení tohoto paragrafu a některých dalších ustanovení zákoníku práce. Argumentací mimo jiné bylo, že: „Novým zákoníkem práce upravená koncepce delegace občanského zákoníku zakládá právní nejistotu a nestabilitu též v tom smyslu, že v okamžiku přijetí připravovaného nového občanského zákoníku, nastává potřeba zásadní novelizace i nového zákoníku práce. Koncepce delegace navíc přináší značné aplikační problémy, odporuje zásadě tzv. kvality práva a popírá i důvěru v právo. Ty mohou vzniknout v důsledku souběžné existence dvou jinak neprovázaných a nekorespondujících ustanovení nového zákoníku práce a občanského zákoníku.“⁶

Návrhu Ústavní soud nálezem Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 částečně vyhověl, zrušil delegační princip a svým rozhodnutím založil používání principu

⁵ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012, s. 171

⁶ Nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 03. 2008, bod 11.

subsidiarity ve vztahu zákoníku práce k občanského zákoníku. Jako odůvodnění pro toto rozhodnutí Ústavní soud uvedl, že §4 zákoníku práce byl v rozporu s článkem 1 odst. 1 Ústavy ČR, tj. v rozporu s principy právního státu.

Rozhodnutím Ústavního soudu však nedošlo k výslovné deklaraci použití principu subsidiarity na základě některého z ustanovení zákoníku práce nebo občanského zákoníku, to vyplývalo pouze z odůvodnění výše zmíněného nálezu. Proto tzv. koncepční novelou zákoníku práce, tj. zákonem č. 365/2011, s účinností od 1. 1. 2012, došlo ke změně v §4 zákoníku práce, je výslovně stanoveno, že: „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem, nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“ Demonstrativní výčet těchto zásad nalezneme v §1a ZP⁷. Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou koncipovány jako základní interpretační pravidla pro aplikaci zákoníku práce. Nejvýznamnějšími vzhledem k úpravě výpovědi z pracovního poměru jsou především zásada zvláštní ochrany zaměstnance, zásada řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.

2.4. Občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb.

Jak již bylo řečeno výše, s přijetím nového občanského zákoníku došlo k rozsáhlé rekonstrukci soukromého práva. I přes snahu upravit veškeré soukromoprávní vztahy v jednom uceleném a komplexním kodexu, zůstala úprava pracovněprávních vztahů v zákoníku práce. Je tomu tak zejména z důvodu do značné míry kogentní právní úpravy pracovněprávních vztahů a nerovného postavení subjektů pracovněprávních vztahů. Základní pracovněprávní vztahy mají v rámci soukromoprávních specifické postavení. Zpravidla se jedná o dlouhodobější osobní vztah dvou subjektů. Ve kterém je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli a musí respektovat pokyny k výkonu práce, které mu zaměstnavatel dává.

Vztah k zákoníku práce vymezuje občanský zákoník ustanovením v § 2401 odst. 1: „Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a

⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 13.

zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.“ Tím je potvrzena subsidiarita občanského zákoníku a potvrzena samostatnost pracovního práva, které upravují zvláštní zákony. V případě subsidiární aplikace občanského zákoníku, vždy musí dbát základních zásad pracovněprávních vztahů, vyjádřených v § 1a zákoníku práce.

3. Prameny mezinárodního práva a práva Evropské unie upravující práva zaměstnanců v pracovním vztahu a ochranu při jeho skončení

Ve snaze zajistit co nejvyšší standard sociálních práv a lepší pracovní podmínky zaměstnanců, je vnitrostátní pracovní právo výrazně ovlivňováno dokumenty mezinárodního práva a unijního práva. Zásady výpovědi z pracovního poměru a záležitosti s ní související nalezneme především v následujících pramenech ve formálním smyslu.

3.1. Organizace spojených národů

Organizace spojených národů, založena 24. října 1945 v San Franciscu, je vrcholnou mezinárodní politickou organizací. Jejím cílem je především zachování mezinárodního míru, bezpečnosti, zajištění mezinárodní spolupráce v oblasti sociální, kulturní, hospodářské a humanitární a rozvoj přátelských vztahů mezi národy.

Jedním z nejdůležitějších dokumentů vůbec je Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948. Ač právně nezávazná, pouze s doporučujícím charakterem, je mezinárodně uznávána pro svou morální prestiž.⁸ Mimo jiné stanovuje zákaz jakékoliv diskriminace při uplatňování práv z Deklarace a upravuje sociální jistoty a právo na práci a ochranu před nezaměstnaností související s ochranou před výpovědí.

Druhým důležitým pramenem v oblasti sociálních práv je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966, publikovaný ve Sbírce zákonů v roce 1976. Tento dokument je již pro smluvní strany závazný a státy se jím zavázaly k dodržování a rozvoji práv, které se v tomto paktu nacházejí. Pro sociální práva související se zaměstnáním jsou důležitá především ustanovení o zákazu diskriminace, právu na práci, na spravedlivou odměnu, právu na zakládání odborových organizací a účasti v nich a další.

⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 38.

3.2. Mezinárodní organizace práce

Jednou z nejvýznamnějších mezinárodních specializovaných organizací je Mezinárodní organizace práce, která je přidruženou organizací OSN. Byla založena roku 1919 ve Versailles s cílem prosazovat sociální spravedlnost a mezinárodně uznávaná pracovní práva. Od roku 1946 je specializovanou organizací OSN se sídlem v Ženevě. Mezinárodní organizace práce přijímá úmluvy, které jsou právně závazné a doporučení.

Z právně nezávazných doporučení, jsou z hlediska mé práce důležitá především Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 119 o skončení zaměstnání z roku 1963 a Doporučení Mezinárodní organizace práce o skončení pracovního poměru z roku 1982.

Důležitá je také Úmluva Mezinárodní organizace práce č.158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Ač pro Českou republiku není závazná, principy, ze kterých tato úmluva vychází, se promítají v české právní úpravě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

3.3. Rada Evropy

Rada Evropy je mezinárodní organizace spojující 47 zemí Evropy se sídlem ve Štrasburku. Založena byla roku 1949 a je mezivládní politickou organizací, která funguje na principu diskuze a hledání společných řešení v ekonomických, sociálních, kulturních, vědeckých, právních a administrativních otázkách a v udržování a rozvoji základních lidských práv a svobod.

Evropská sociální charta z roku 1961, s mnoha dodatkovými protokoly, je nedůležitějším dokumentem, který vznikl na půdě Rady Evropy a který se váže k tématu, kterému se ve své práci věnuji. Kromě jiného charta upravuje právo zaměstnanců na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při skončení pracovního poměru, nebo zákaz skončení pracovního poměru zaměstnavatelem se zaměstnankyní na mateřské dovolené. V roce 1996 byla charta revidována a v současné revidované podobě nebyla prozatím Českou republikou ratifikována.

3.4. Unijní právo

Evropská unie vznikla roku 1993 na základě Maastrichtské smlouvy, jako nástupnická organizace Evropských společenství. Cílem EU je podporovat mír, své hodnoty a blahobyt obyvatel. Unie zejména poskytuje svým občanům prostor svobody, bezpečnosti a práva bez vnitřních hranic, ve kterém je zaručen volný pohyb osob.⁹

Evropské unijní právo lze dělit dle hierarchie pramenů na právo primární a právo sekundární. Primární je tvořeno mnohostrannými mezinárodními smlouvami, sekundární především akty orgánů EU, kterými jsou nařízení, směrnice a rozhodnutí. Do výčtu nejzásadnějších dokumentů zařazují i ty, které byly vytvořeny za fungování mezinárodních organizací, které EU předcházely.

Prvním významným dokumentem byla Charta společenství o základních sociálních právech zaměstnanců z roku 1989, upravující sociální práva v souvislosti se zaměstnáním. Je založena na závazku členských států promítat přijaté normy do vnitrostátního zákonodárství, není tedy přímo právně závazná.

Velmi důležitá je úprava směrnic, jakožto sekundární právo EU, které jsou obvyklým způsobem úpravy pracovního práva v rámci unijního práva.¹⁰ Do oblasti výpovědi z pracovního poměru svou úpravou spadají, jsou směrnice Rady ES č. 98/59 EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, směrnice Rady ES č. 2000/78, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, dále také směrnice Rady ES č. 2001/23 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů a směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání.

Prvním dokumentem v rámci Evropské unie, který obsahuje nejen politická práva, ale i práva sociální, je Charta základních práv EU z roku 2000, přijatá v Nice. Původně se nejednalo o dokument právní, ale díky svému významu se charta později, na základě Lisabonské smlouvy z roku 2009, stala jako Listina základních práv Evropské unie, ve znění upraveném dne 12. 12. 2007 ve Štrasburku, právně závaznou a

⁹ A další dle čl. 3 Smlouvy o EU

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 47.

dostala se na úroveň primárního práva.¹¹ Dle této listiny má každý zaměstnanec v souladu s právem Evropské unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním.¹²

¹¹ Pod. též: Štangová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň, Aleš Čeněk, 2010, str. 102 a násl.

¹² Čl. 30 Listiny základních práv EU

4. Pracovní poměr a právní skutečnosti vedoucí k jeho skončení

4.1. Pracovní poměr obecně – pojem a prvky

Základními pracovněprávními vztahy dle zákoníku práce jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹³ Ve své práci se věnují pracovnímu poměru, který je smluvním vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se o nejčastěji uzavíraný a nejdůležitější základní pracovněprávní vztah. Předmětem pracovního poměru je tzv. závislá práce, tj. práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.¹⁴ Legální definice nezávislé práce je obsažena v § 2 ZP. Vykonávána je za mzdu, plat nebo odměnu za práci.¹⁵

Smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů a subjekty pracovního poměru jsou podle hlavy II zákoníku práce zaměstnanec (fyzická osoba) a zaměstnavatel (fyzická i právnická osoba). Pracovní poměr mezi stranami může vzniknout pouze na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním. Dříve bylo možno založit pracovní poměr i na základě volby, to již ale v dnešní době možné není, volba je v případech stanovených zákonem pouze předpokladem uzavření pracovní smlouvy.

Statusové věci upravuje občanský zákoník. Jedním ze základních atributů pracovněprávních vztahů, bez kterého nelze tyto vztahy založit, je svéprávnost smluvních stran, tj. způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat) podle § 15 odst. 2 OZ. Podle § 35 OZ. se může nezletilý, který dovršil 15 let, zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu, tj. podle ZP. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Podle § 34 OZ, je výkon závislé práce nezletilých osob mladších 15 let věku nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky zakázán. Povoleno je pouze vykonávání umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti, a to za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.

¹³ Srov. §3 Zákoníku práce

¹⁴ §2 odst. 1 Zákoníku práce

¹⁵ Srov. §2 odst. 2 Zákoníku práce

V případě fyzických osob vzniká způsobilost mít práva a povinnosti jako zaměstnavatel narozením, způsobilost vlastním právním jednáním nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká dnem, kdy takováto fyzická osoba dosáhne zletilosti. Zánik, omezení a zbavení způsobilosti zaměstnavatele jako fyzické osoby se řídí subsidiárně příslušnými ustanoveními občanského zákoníku. Stejně tak se subsidiárně použijí ustanovení občanského zákoníku pro právní postavení právnických osob jako zaměstnavatelů. Jiné právnické osoby jako zaměstnavatelé, například občanská sdružení a nadace se řídí podle jiných právních předpisů.

4.2. Skončení pracovního poměru

Skončením pracovního poměru rozumíme skončení právního vztahu, při němž docházelo k výkonu závislé práce za odměnu, končí většina práv a povinností účastníků pracovního poměru, pouze některá práva a některé povinnosti mohou přetrvat. Jedná se o skončení základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. K tomu může dojít na základě právní události, právního jednání nebo úředního rozhodnutí. Pro pracovní právo je úprava skončení pracovního poměru velmi důležitá. Měla by odrážet jak potřeby a zájmy zaměstnance, tak i oprávněné zájmy zaměstnavatele, zajišťovat jak stabilitu zaměstnání a omezit tak skončení pracovního poměru bez závažných důvodů na straně jedné, tak i zajistit mobilitu pracovní síly, a to jak snadné uzavírání pracovního poměru, tak i možnost jeho rozvázání ze strany zaměstnance, například pokud chce zaměstnání změnit, nebo ze strany zaměstnavatele, např. pokud zaměstnanci porušují své pracovní povinnosti, jsou pro zaměstnavatele nadbyteční nebo pokud pro ně nemají pracovní uplatnění.

I když právní úprava skončení pracovního poměru zohledňuje oprávněné zájmy obou stran, vyšší stupeň ochrany je poskytován zaměstnanci, kterému může ztráta zaměstnání způsobit značný zásah do sociálních a ekonomických poměrů jeho i jeho rodiny. V právní úpravě skončení pracovního poměru se výrazně projevuje ochranná funkce pracovního práva, směřující ke stabilitě pracovního poměru. Právní úprava proto stanoví, že zatímco zaměstnanec může dát výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu, nebo dokonce bez uvedení důvodu, zaměstnavatel smí ukončit pracovní poměr pouze z důvodů uvedených taxativně v § 52 zákoníku práce. Dále také

ochrana zaměstnance jako ekonomicky slabší strany zaručuje, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v průběhu ochranné doby, tj. například v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně pracovně neschopným, je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce nebo v době těhotenství (více ve výkladu k § 53). Výjimky z ustanovení § 53 ZP můžeme nalézt v § 54 zákoníku práce. Dalším institutem chránícím zaměstnance před negativními aspekty ztráty zaměstnání je odstupné, na které má zaměstnanec nárok, pokud je pracovní poměr skončen výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou stran z důvodů souvisejících s výkonem práce, ale nezávislých na vůli zaměstnance.¹⁶

Jak jsem již zmínil výše, zákoník práce samozřejmě upravuje rovněž i instituty chránící zaměstnavatele. Jedním z nejdůležitějších je úprava výpovědní doby, která je důležitá z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnavateli zajišťuje, že v případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance výpovědí, bude tento poměr dále trvat po určitý čas, aby měl zaměstnavatel možnost během této doby nalézt novou pracovní sílu, aniž by muselo dojít k omezení provozu zaměstnavatele.

Skončením pracovního poměru zaniká pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, to ovšem neznamená, že by zanikla i všechna práva a povinnosti plynoucí z tohoto vztahu. Mezi práva a povinnosti existující i po skončení pracovního poměru patří zejména ty, které se týkají odměňování a náhrady škody, ochrany osobních údajů, ochrany obchodního tajemství nebo utajovaných skutečností. V některých případech je navíc zánik pracovního poměru základem vzniku pracovněprávního závazku, kterého příkladem mohou být povinnosti vznikající z konkurenční doložky.

Na rozdíl od odstoupení od pracovní smlouvy, při kterém dochází ke zrušení pracovní smlouvy od samého počátku, mohou právní skutečnosti, na základě kterých pracovní poměr končí, působit pouze do budoucna. To znamená, že nelze zrušit pracovní poměr s účinky do minulosti, obdobně také nelze dát výpověď se zpětnou účinností. Účinky skončení pracovního poměru do minulosti jsou tedy vyloučené.¹⁷

¹⁶ Více § 67 – 68 zákoníku práce, pod. BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 191.

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 282.

Aby pracovní poměr mohl být jednostranně ze strany zaměstnavatele skončen, musí zde existovat určitý důvod, jinak řečeno právní titul, se kterým jsou spojeny následky skončení pracovního poměru. Takováto skutečnost musí být zákonem stanovená a způsobilá pracovní poměr skončit.

4.3. Způsoby skončení pracovního poměru

Právní úprava skončení pracovní poměru umožňuje dle § 48 zákoníku práce taxativně určené způsoby, kterými lze pracovní poměr skončit. Tyto dělíme do tří skupin:

- I. Právní jednání – dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době;
- II. Právní události – uplynutí doby, smrt zaměstnance nebo smrt zaměstnavatele (fyzické osoby)
- III. Úřední rozhodnutí – soudní nebo správní rozhodnutí v případě cizince

Jinými než výše uvedenými způsoby tedy nelze pracovní poměr skončit, a to ani ujednáními v pracovní smlouvě nebo kolektivní smlouvě. Na trvání pracovního poměru nemají samy o sobě vliv ani faktory jako dosažení důchodového věku nebo vznik nároku na invalidní důchod.¹⁸ Pracovní poměr však lze skončit několika právními jednáními, která byla učiněna postupně nebo souběžně, avšak posuzována budou samostatně.

4.3.1. Právní jednání jako základ skončení pracovního poměru

Právní jednání je nejvýznamnějším a nečastěji používaným způsobem, kterým dochází ke skončení pracovního poměru. Zákoník práce upravuje všechny druhy právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru velmi podrobně a upravuje všechny jejich náležitosti a důsledky, protože se jedná o právní jednání, která mají pro zaměstnavatele i zaměstnance velmi významné následky.

¹⁸ VYSOKAJOVÁ, M. KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HÚRKA, P., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce. Komentář 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, str. 84.

Právním jednáním dle teorie rozumíme takový projev vůle, který je schopen způsobit právní následky.¹⁹ Mezi základní náležitosti právního jednání, aby bylo platné a mohlo existovat, patří náležitosti subjektu, vůle, projevu, předmětu a formy.²⁰

Podle počtu subjektů můžeme právní jednání, kterým se pracovněprávní vztah skončuje, dělit na jednostranná (jednání jedné strany) a dvoustranná (jednání více stran). V případě rozporu obou stran, kdy jedna strana má zájem pracovní vztah ukončit, zatímco druhá strana má v úmyslu v tomto vztahu pokračovat, hovoříme o jednostranném právním jednání, jimiž jsou výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době. Pokud se obě strany na skončení pracovního poměru shodnou, jedná se o dvoustranné právní jednání, jímž je dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Všechna právní jednání, kterými dochází ke skončení pracovního poměru, musí být v písemné formě. Nedostatek formy u jednostranných jednání má za následek jejich nicotnost, v případě dohody o rozvázání pracovního poměru, je založena neplatnost relativní, kterou lze dodatečně zhojit jednáním smluvních stran.

4.3.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jediným dvoustranným právním jednáním, směřujícím k rozvázání pracovního poměru a zároveň jedním z nejužívanějších, je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že se jedná o shodný projev vůle obou smluvních stran skončit pracovní poměr, nestanovuje zákoník práce žádné zvláštní překážky pro jeho použití. Dohodu lze uzavřít jak v případě pracovního poměru na dobu určitou, tak i na dobu neurčitou a také je možné ji použít v tzv. ochranné době, např. při těhotenství zaměstnankyně nebo při pracovní neschopnosti zaměstnance. Úprava dohody o rozvázání pracovního poměru je obsažena v § 49 ZP.

Formálním požadavkem je písemná forma dohody o rozvázání pracovního poměru. Ústně uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru je neplatná, ledaže by její strany dodatečně tuto vadu zhojily podle § 582 odst. 1 OZ. Podstatnou náležitostí je potom stanovení dne, ke kterému pracovní poměr skončí. Ten

¹⁹ DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol., Občanské právo hmotné. Svazek I. Díl první: Obecná část. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 156

²⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 99

musí být v dohodě sjednán takovým způsobem, aby nemohla vzniknout pochybnost o tom, který den pracovní poměr končí.

„Návrh na skončení pracovního poměru dohodou může dát jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec“.²¹ Souhlasným projevem vůle druhého účastníka, ve lhůtě k tomu určené, se dohoda považuje za uzavřenou. Pokud lhůta uvedena není, návrh musí být přijat v době přiměřené s přihlédnutím k rychlosti prostředků, použitých navrhovatelem k zaslání návrhu. Pokud druhá strana návrh přijme s výhradami nebo opožděně, je takovéto přijetí možné považovat za nový návrh.

Dohoda nemusí obsahovat důvod rozvázání pracovního poměru. Toto bylo zavedeno novelou § 49 odst. 2 ZP uskutečněnou zákonem č. 365/2011 Sb. Do 31.12.2011 byl zaměstnavatel povinen důvody rozvázání pracovního poměru v dohodě uvést, pokud to požadoval zaměstnanec. Pro zaměstnance však může být výhodnější, aby byl důvod rozvázání pracovního poměru uveden. A to například pokud jde o dohodu z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP, se kterými právní úprava spojuje nárok zaměstnance na odstupné podle § 67 odst. 1 a 2 ZP. Dále také mohou důvody uvedené v dohodě o rozvázání pracovního poměru, případně jejich neuvedení, ovlivnit výši podpory v nezaměstnanosti. Nejedná-li se o vážné důvody rozvázání pracovního poměru, jakými jsou například zdravotní problémy zaměstnance, bude žadateli podpora vyplácena v nižší výměře

4.3.1.2. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru, kdy zaměstnanec nebo zaměstnavatel musí mít velmi vážný důvod, pro který má v úmyslu pracovní poměr takovýmto způsobem skončit. Pracovní poměr může být okamžitě zrušen ze strany zaměstnance i zaměstnavatele pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce. V případech okamžitého zrušení pracovního poměru neběží žádná výpovědní doba a s ohledem na jednostrannost tohoto právního jednání, nastávají jeho účinky, okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhé smluvní straně. Dále musí být také přesně skutkově vymezen důvod okamžitého zrušení, který nesmí být dodatečně měněn. Institut okamžitého zrušení a důvody a

²¹ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 192

podmínky pro jeho použití, je upraven v § 55 ZP (okamžité zrušení ze strany zaměstnance) a § 56 ZP (ze strany zaměstnavatele).

4.3.1.3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Dalším právním jednáním umožňujícím jednostranně zrušit pracovní poměr je zrušení ve zkušební době. Toto je možné pouze v případě, že si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednají zkušební dobu dle § 35 zákoníku práce. Účelem zkušební doby je, aby obě strany pracovního poměru měly možnost si ověřit, zda jim vzájemný pracovněprávní vztah vyhovuje, splňuje jejich očekávání a zda v něm hodlají po skončení zkušební doby pokračovat. Úprava zrušení právního poměru ve zkušební době je zakotvena v § 66 zákoníku práce.

Výhodou zkušební doby je, ve spojení s možností ji zrušit, že pokud by zaměstnanec po dobu trvání pracovního poměru ve zkušební době dostal lepší nabídku práce nebo by mu vykonávaná práce nevyhovovala, může aktuální pracovní poměr jednoduše ukončit. Na straně zaměstnavatele je nepochybně značnou výhodou fakt, že pokud zjistí, že mu zaměstnavatel odborně nevyhovuje, nebo s ním z jiného důvodu nechce spolupracovat, může tento pracovní poměr rozvázat bez udání důvodu a poměrně neformálně – jediným požadavkem je písemná forma pod hrozbou nicotnosti. Může tak učinit dokonce i se zaměstnancem v tzv. ochranné době, např. s nemocným zaměstnancem nebo těhotnou zaměstnankyní. Jedinou výjimkou je prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, kdy nesmí být pracovní poměr ve zkušební době zaměstnavatelem zrušen. Cílem tohoto ustanovení je zabránit zaměstnavateli, aby se vyhýbal poskytování náhrady mzdy nebo platu. Zkušební doba může být dle § 35 odst. 1 ZP sjednána maximálně na 3 po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru a v případě vedoucího zaměstnance na 6 po sobě jdoucích měsíců.

Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí dojít nejpozději poslední den zkušební doby. Pokud by bylo učiněno až po uplynutí sjednané zkušební doby, bylo by takovéto jednání neplatné.

Třetím jednostranným právním jednáním, vedoucím ke skončení pracovního poměru je výpověď, té se ale bude věnovat v jiné části své práce.

4.3.2. Právní události směřující ke skončení pracovního poměru

Platná právní úprava umožňuje, aby byl pracovní poměr skončen na základě právních událostí, které jsou objektivními právními skutečnostmi, nastávajícími zcela či alespoň zčásti nezávisle na lidské vůli. Objektivní právo tyto události bere na zřetel a spojuje s nimi v tomto případě zánik pracovního poměru.²² Právními událostmi způsobujícími skončení pracovního poměru jsou smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, uplynutí doby a v některých případech také dosažení věkové hranice.

4.3.2.1. Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance je první z právních událostí, které způsobují zánik pracovního poměru, i s ohledem na ustanovení § 2 ZP, které stanovuje, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně. To však neznamená, že by zanikla i všechna práva a povinnosti plynoucí z pracovněprávního vztahu. Dle § 328 ZP dále trvají peněžitá práva zaměstnance, přesněji řečeno mzdová a platová práva, která až do výše trojnásobku jeho měsíčního výdělku přecházejí postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním v době jeho smrti žijí ve společné domácnosti. Není-li takovýchto osob, stávají se tato peněžitá práva předmětem dědictví. Práva zaměstnavatele, která měl vůči zaměstnanci, naopak zcela zanikají. Výjimkou jsou jen ta práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu i výše, a o práva na náhradu škody způsobené úmyslně.²³

4.3.2.2. Smrt zaměstnavatele

Podle § 342 odst. 1 ZP pracovní poměr zaniká také smrtí zaměstnavatele - fyzické osoby. To neplatí pouze v případě, pokud se dědic nebo jiná oprávněná osoba rozhodne pokračovat v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání ve znění pozdějších předpisů, případně osoby dle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, které by mohly pokračovat v poskytování zdravotních služeb dle tohoto zákona.

²² Pod. DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol., Občanské právo hmotné. Svazek I. Díl první: Obecná část. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 202.

²³ 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. 186

Pokud se osoby uvedené výše rozhodnou pokračovat v živnosti po zemřelém zaměstnavateli, přechází na ně veškerá práva a povinnosti zaměstnanců zemřelého. Jestliže žádná z osob, která je nadaná možností pokračovat v živnosti, pokračovat nehodlá, zaniká pracovní poměr zaměstnance marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne úmrtí zaměstnavatele.

4.3.2.3. Uplynutí doby

Jediným možným případem skončení pracovního poměru na základě uplynutí doby je, pokud byla doba jeho trvání výslovně sjednána, tzn., že byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou. Uplynutí doby však naopak není jediným možným způsobem skončení pracovního poměru na dobu určitou, ten lze dle § 65 odst. 1 ZP skončit také způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 2 a 4 ZP.

Uplynutím doby se tedy pracovní poměr končí například v případě, kdy uplyne časové období, na které byl pracovní poměr sjednán, vykoná-li se určitá práce, pro kterou byl pracovní poměr sjednán, anebo nastane-li kalendářní den, do něhož byl pracovní poměr sjednán. Sjednaná doba pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky ode dne vzniku pracovního poměru a takovýto poměr může být opakován maximálně dvakrát, kdy i jeho prodloužení se považuje za opakování.²⁴ V případě, že byla doba trvání pracovního poměru na dobu určitou určena na dobu konání určitých prací, například na stavbu domu, má zaměstnavatel povinnost dle § 65 odst. 1 ZP upozornit zaměstnance o skončení těchto prací alespoň 3 dny předem. Tato lhůta je ovšem pouze pořádková s hrozbou sankce nanejvýš od inspektorátu práce.

Jestliže po uplynutí sjednané doby pracovního poměru pokračuje zaměstnanec ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele (stačí vědomí nejbližšího nadřízeného zaměstnance²⁵), mění se tento poměr ze zákona na pracovní poměr na dobu neurčitou podle § 65 odst. 2 ZP.

²⁴ Srov. §39 odst. 2 zákoníku práce

²⁵ Rozsudek NS ČR sp. zn..21 CDO 2080/2001,

4.3.2.4. Dosažení věkové hranice

Dosažení věkové hranice není důvodem pro skončení pracovního poměru. Samo o sobě není dosažení určitého věku dle zákoníku práce ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele, kterým by mohl rozvázat pracovní poměr. Zánik pracovního poměru dosažením věkové hranice je upraven pouze v některých zvláštních předpisech, jako například v zákoně č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, který v § 18 odst. 5 ve spojení s § 21 odst. 1 písm. f) stanoví, že pracovní poměr státních zástupců zaniká dne 31. prosince kalendářního roku, ve kterém státní zástupce dosáhne 70 let věku. Stejnou věkovou hranici v § 94 písm. a) stanovuje také zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, pro soudce nebo zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v § 74 odst. 1 písm. h) pro služební poměr státního zaměstnance, který vykonává státní správu ve správních úřadech.

4.3.3. Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech

Platná právní úprava rozeznává také několik zvláštních způsobů, kterými je možné skončit pracovní poměr, jako například skončení pracovního poměru, který vznikl jmenováním nebo skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu.

4.3.3.1. Úřední rozhodnutí jako základ skončení pracovního poměru

Úřední rozhodnutí je specifickým způsobem skončení pracovního poměru. Jeho výjimečnost spočívá v použitelnosti pouze pro cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti. Cizincem se v tom případě rozumí fyzická osoba, která není občanem členského státu EU nebo jeho rodinným příslušníkem.²⁶ Úpravu institutu skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu nalezneme v § 48 odst. 3 ZP, který rozlišuje 3 způsoby, kterými může pracovní poměr skončit úředním rozhodnutím, neskončil-li jinak.

²⁶ Srov. § 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v aktuálním znění.

Pracovní poměr cizinců tedy zaniká: 1) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, 2) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky a c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání podle zvláštního předpisu anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu.²⁷ V případě že nastane jedna z těchto tří skutečností, následkem je zrušení pracovního poměru bez nutnosti jej skončit některým ze zákonných právních jednání.

Kromě tří výše uvedených způsobů, může také dojít k případu, kdy je cizinci odejmuto povolení k zaměstnání v České republice přímo Úřadem práce ČR proto, že zaměstnání bylo vykonáváno v rozporu s vydaným povolením nebo pokud bylo povolení uděleno na základě nepravdivých údajů.²⁸ Odejmutím povolení k zaměstnání sice pracovní poměr přímo nekončí, ale zaměstnavatel cizince bez tohoto povolení nemůže dále legálně zaměstnávat pod pohrůžkou vysoké sankce nebo dokonce trestního stíhání.

4.3.3.2. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

V případě, že pracovní poměr vznikl jmenováním dle § 33 odst. 3 ZP, neznamená odvolání z funkce nebo vzdání se funkce zánik pracovního poměru. Nejdříve se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na převedení na jinou práci, odpovídající jeho kvalifikaci nebo zdravotnímu stavu, nebo na jinou vhodnou práci. Dochází tak pouze ke změně druhu práce, kterou zaměstnanec vykonává. Pokud ale zaměstnanec navrhanou práci odmítne, nebo zaměstnavatel pro zaměstnance vhodnou práci nemá, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a spolu s tím je zároveň dán i výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP. V případech, kdy je možnost odvolání z funkce s vedoucím zaměstnancem dohodnuta smluvně, lze aplikovat odvolání a vzdání se funkce také v souladu s § 73 odst. 2 ZP. Tuto dohodu lze ale uzavřít pouze se zaměstnanci, kteří zastávají taxativně uvedená místa v § 73 odst. 3 ZP a podmínkou této dohody je možnost vedoucího zaměstnance se svého místa vzdát.

²⁷ Srov. § 48 odst. 3 ZP

²⁸ Srov. VYSOKAJOVÁ, M. KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HÚRKA, P., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce. Komentář 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 84.

Pokud dojde k odvolání vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením jeho pracovního místa v důsledku organizační změny, náleží zaměstnanci odstupné poskytované při organizačních změnách.

5. Výpověď z pracovního poměru

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním jednáním ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, které má za následek skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Výpověď je nezávislá na vůli či souhlasu druhého účastníka, mnohdy je dávana směřující ku stabilitě pracovního poměru také proti vůli druhé strany a není na ni brán zřetel, vůle druhé strany je právně irelevantní. S ohledem na jednostrannost a závažnost důsledků, které výpověď vyvolává, je právní úprava tohoto institutu nejpropracovanější, stanoví formální i věcné překážky, ve srovnání s ostatními způsoby skončení pracovního poměru. Právní úprava výpovědi je obsažena v § 50–54 ZP.

Velmi výrazně se v právní úpravě výpovědi promítá ochranná funkce pracovního práva, směřující ke stabilitě pracovního poměru, že zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce bez uvedení důvodu, zatímco zaměstnavatel může pracovní poměr se zaměstnancem zrušit výpovědí pouze na základě důvodů taxativně uvedených v §52 ZP. Ochranná funkce se dále projevuje v zákazu výpovědi určitému okruhu zaměstnanců v určitých životních situacích, dále též ve výpovědní době, která může sloužit i na ochranu zaměstnavatele a v poskytování odstupného.²⁹

Výpovědi lze skončit jak pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou, tak také pracovněprávní vztah, který vzniknul na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce, pokud tak bylo sjednáno. Výpovědi nezaniká pracovní poměr okamžitě, nýbrž teprve po uplynutí výpovědní doby. Minimální délka výpovědní doby činí dle §51 odst. 1 ZP dva měsíce, ale dohodou účastníků pracovního poměru může být prodloužena. Lze ji dohodnout pouze individuálně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nikoli například v kolektivní smlouvě.

5.1. Obsah výpovědi

Zákon vyžaduje dodržení určitých obsahových náležitostí, aby mohla být výpověď bezvadná. Pro platnost výpovědi není důležité, aby byla takto přesně

²⁹ Srov. Hůrka, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 87.

pojmenována³⁰, důležité ale je, aby právní jednání směřující k výpovědi nebylo označeno výrazem nesrozumitelným nebo nejasným, například jako výpověď dohodou. Takovéto nevhodné pojmenování by mohlo vést až k nicotnosti právního jednání, proto je vhodné, i když ne ze zákona povinné, toto právní jednání správně pojmenovat.

V případě výpovědi ze strany zaměstnance nestanoví zákon povinnost uvést výpovědní důvod, pro který se zaměstnanec rozhodl pracovní poměr ukončit, ani žádné jiné zvláštní obsahové náležitosti. Diametrálně rozdílně je tomu však v případě výpovědi dané zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinný skutkově přesně vymezit důvod, pro který se rozhodl skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí a to tak, aby tento důvod nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Výpovědní důvody jsou taxativně vymezeny v § 52 ZP a pouze z těchto důvodů může být pracovní poměr skončen výpovědí ze strany zaměstnavatele. Pokud by zaměstnavatel nevymezil výpovědní důvod nebo by použil důvod, který není uvedený v § 52 ZP, bylo by jeho právní jednání absolutně neplatné.³¹ Výpovědní důvod nesmí být podle § 50 odst. 4 ZP dodatečně měněn na důvod jiný, zaměstnavatel má ale možnost podat novou výpověď z jiného důvodu, než který byl uvedený ve výpovědi původní.³² Zaměstnavatel také může v rámci jedné výpovědi použít více výpovědních důvodů, kdy i každý zvlášť zakládá možnost zaměstnance ukončit pracovněprávní vztah výpovědí. Tyto důvody budou v případě soudního sporu posuzovány samostatně, a pokud bude pracovní poměr skončen na základě jednoho, ostatní se již nepoužijí.³³

Jak již bylo zmíněno výše, je povinností zaměstnavatele, aby dostatečně konkretizoval ty skutečnosti, které považuje za podstatné pro naplnění výpovědního důvodu. Ty musí být popsány takovým způsobem, aby bylo beze vší pochybnosti jasné, který důvod stál za výpovědí zaměstnance. Skutkové vymezení jednání je velmi důležité i v případě sporu, protože soud podle něj posuzuje, zda došlo k naplnění důvodu pro výpověď z pracovního poměru.

S ohledem na ustanovení § 561 odst. 1 OZ a pod hrozbou relativní, tedy zhojitelné, neplatnosti, je potřeba výpověď, jakožto písemné právní jednání, opatřit podpisem, a to bez rozdílu, jestli se jedná o výpověď z jedné či druhé strany.

³⁰ Z §555 odst. 1 občanského zákoníku vyplývá, že se právní jednání posuzuje podle svého obsahu.

³¹ Srov. BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 301

³² Srov. BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 296-297.

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

5.2. Forma výpovědi

Nutným atributem platné výpovědi je její písemná forma, kterou přímo vyžaduje i § 50 odst. 1 ZP. K výpovědi v ústní formě se dle zákona nepřihlíží. Nedostatek formy zakládá zdánlivost právního jednání, které nevyvolává žádné právní následky. Proto pro nedostatek formy výpovědi pracovní poměr nekončí a dále trvá. Další náležitostí formy je podpis strany, která výpověď podává. Pokud podpis chybí, dochází ve většině případů opět ke zdánlivému právnímu jednání, až na výjimky stanovené občanským zákoníkem.

5.3. Doručování výpovědi

Doručení výpovědi je velmi významné z hlediska právních následků. Aby výpověď, jako jednostranné právní jednání, které je adresované druhé straně smluvního vztahu, mohlo nabýt účinnosti, musí se dostat do dispoziční sféry té strany, které je adresována. Dispoziční sféra znamená, že nemusí dojít přímo k přečtení výpovědi druhou stranou, ale že měla možnost se s dokumentem seznámit. Pokud k doručení nedošlo stanoveným způsobem, který zákoník práce stanovuje, bude se jednat o zdánlivé právní jednání.³⁴

5.3.1. Doručování zaměstnancem

Doručování výpovědi zaměstnance upravuje zákoník práce v § 337 o doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem. Doručování zaměstnancem je relativně volné, zaměstnanec má možnost doručit výpověď jakýmkoliv způsobem, nemá povinnost doručovat do vlastních rukou zaměstnavatele, a dokonce může pověřit doručením jinou osobu. Zaměstnanec si tedy může vybrat, zdali dokument doručí osobně (či pomocí pověřené osoby), prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V případě osobního doručení si dále může zvolit mezi osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, v místě bydliště zaměstnavatele (pokud se jedná o zaměstnavatele – fyzickou osobu), v místě provozovny zaměstnavatele, kde zaměstnanec pracuje, nebo

³⁴ Pod. DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol., Občanské právo hmotné. Svazek I. Díl první: Obecná část. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 165 a 185.

výpověď doručit vedoucímu zaměstnanci, který je nadřízený osobě, která výpověď podává. Nezáleží tedy ani na tom jak, ale je zásadní, aby se výpověď dostala do dispoziční sféry zaměstnavatele.³⁵

V případě, že se zaměstnanec rozhodne doručit výpověď zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, musí se řídit § 337 odst. 2 ZP. To znamená, že tento způsob může použít pouze v případě, kdy s tím zaměstnavatel souhlasí (stačí i konkludentní souhlas) a pro tento případ sdělil zaměstnanci svou elektronickou adresu. Další podmínkou je, že zaměstnanec musí takto podanou výpověď opatřit zaručeným elektronickým podpisem. „Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou.“³⁶

Zákoník práce výslovně neupravuje způsob doručování zaměstnancových písemností zaměstnavateli, ale dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 563/2005 ze dne 3. 1. 2006 se písemnost zaměstnance řádně doručí, jakmile se dostane do dispoziční sféry zaměstnavatele, respektive jakmile má zaměstnavatel možnost seznámit se s jejím obsahem.

5.3.2. Doručování zaměstnavatelem

Doručování písemností (včetně výpovědi) zaměstnavatelem zaměstnanci se řídí podobnými pravidly jako doručování zaměstnancem, avšak je svázáno více pravidly. Zaměstnavatel si může vybrat ze tří způsobů doručení, vždy do vlastních rukou zaměstnance a to: osobně na pracovišti nebo v bytě zaměstnance nebo kdekoliv bude zaměstnanec zastížen, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických služeb, anebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Zaměstnavatel si však na rozdíl od zaměstnance nemůže libovolně volit mezi způsoby doručování, ale musí dodržet zákonnou posloupnost. Doručování

³⁵ Srov. BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1377.

³⁶ § 337 odst. 5 zákoníku práce

prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je alternativní k osobnímu doručení, ale doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb smí, až jakmile nelze doručit prvními dvěma způsoby, tzn. pokud zaměstnanec nelze zastihnout osobně a nevyjádřil souhlas s doručováním prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Podmínky osobního doručování písemností zaměstnavatelem jsou relativně benevolentní. Zaměstnavatel doručuje obvykle do vlastních rukou zaměstnance, a to může provést kromě pracoviště prakticky kdekoliv, kde se mu podaří zaměstnance zastihnout (například v bytě zaměstnance nebo na ulici) a také kdykoliv, to znamená během i mimo pracovní dobu (i v noci). Doručení výpovědi nastává okamžikem převzetí zaměstnancem, případně jeho opatrovníkem nebo jiným zmocněným zástupcem. Pokud zaměstnanec odmítne dokument při osobním doručení převzít, právní následky výpovědi nastanou bez ohledu na nepřevzetí písemnosti, i pokud o tom nebyl zaměstnanec náležitě poučen. S ohledem na možné soudní spory ohledně účinnosti výpovědi, je pro zaměstnavatele výhodné, aby si její převzetí nechal písemně potvrdit přímo od zaměstnance nebo od přítomných svědků, a to především v případě pokusu o doručení, kdy zaměstnanec odmítl výpověď převzít. Pokud si zaměstnavatel určí místo, kde má být výpověď předána a vyzve zaměstnance, aby se dostavil, ten není povinen tak učinit a nedochází ani k fikci doručení.

Pokud zaměstnanec poskytne zaměstnavateli svou elektronickou adresu a vysloví písemný souhlas s tímto způsobem doručování zaměstnavatelových písemností, lze použít pro podání výpovědi i doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.³⁷ Tento způsob je rovnocenný s osobním doručováním a může být použit i jako první způsob, než se zaměstnavatel pokusí výpověď doručit osobně. Souhlas s doručováním prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnanec vzít kdykoliv zpět a od okamžiku doručení zpětvzetí zaměstnavateli, nemůže zaměstnavatel tento druh doručování již použít. Další podmínkou je opatření takto doručované písemnosti uznávaným elektronickým podpisem (tzn. zaručeným elektronickým podpisem³⁸). Účinnost výpovědi učiněné prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je podmíněná jejím

³⁷ Srov. § 335 odst. 1 ZP

³⁸ Dle § 11 odst. 3 zákona o elektronickém podpisu

potvrzením ze strany zaměstnance datovou zprávou opatřenou zaměstnancovým elektronickým podpisem. Pokud tak zaměstnanec do tří dnů neučiní, ač výpověď skutečně obdržel a přečetl si ji, nebo se písemnost vrátí jako nedoručitelná, nenastane fikce doručení, takové doručení je neúčinné a nenastanou účinky z právního jednání, čímž se tento způsob stává v praxi poměrně nepraktický.

Třetím a posledním možným způsobem doručování výpovědi do vlastních rukou ze strany zaměstnavatele je doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Úprava této možnosti je zakotvena v § 336 ZP, a jak jsem již uvedl výše, je možné ji využít až v případě, že nebylo možné použít předchozí dva způsoby doručování. Pokud by však i proti zákonné úpravě zaměstnavatel použil doručování prostřednictvím poštovních služeb jako první možnost, považuje se takovéto právní jednání za neúčinné, ledaže by zaměstnanec písemnost přijal. Tím by zhojil chybné právní jednání ze strany zaměstnavatele a doručení by se stalo účinným. V praxi někdy vznikají pochybnosti o tom, na jakou adresu se výpověď zaměstnanci zašle. Zaměstnavatel zasílá výpověď z pracovního poměru na poslední známou adresu zaměstnance anebo na adresu osoby, jež byla na základě plné moci s ověřeným úředním podpisem zaměstnancem určena k přebírání písemností. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014, je možné za poslední adresu zaměstnance brát i takovou adresu, kterou se zaměstnavatel dozvěděl například od kolegů, známých zaměstnance nebo od orgánů veřejné moci. Jestliže zaměstnanec odmítl zásilku od provozovatele poštovních služeb převzít, nebo pokud záměrně neposkytl zaměstnavateli svou novou adresu, čímž znemožnil doručení na poslední známou adresu, dopustí se tak neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti dle § 336 odst. 4 ZP. V případě odmítnutí převzetí písemnosti, je tato považována za doručenu okamžikem odmítnutí, pokud provozovatel poštovních služeb o tomto následku zaměstnavatele poučí a toto poučení písemně zaznamená. Pokud nedojde k doručení pro neposkytnutí změny adresy, dochází k fikci doručení v okamžiku, kdy poskytovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci předat. Jestliže zaměstnanec uvedl správnou adresu, ale provozovateli poštovních služeb se nepodaří zaměstnance na této adrese zastihnout, je tento provozovatel povinen písemně informovat zaměstnance o neúspěšném doručení. Zároveň ho musí i poučit o tom, kde a kdy si může tuto zásilku do 10 pracovních dnů vyzvednout a také ho informovat, že pokud si písemnost

nevyzvedne, bude tato písemnost posledním dnem lhůty považována za doručenou. Provozovatel má dále povinnost zaznamenat doručení tzv. dodejkou, která v případě sporu zaměstnance se zaměstnavatelem poslouží jako důkaz doručení. V praxi může nastat i situace, kdy písemnost od provozovatele poštovních služeb převezme osoba od zaměstnance odlišná, která nebyla pověřena plnou mocí s úředně ověřeným podpisem. I kdyby tato osoba později zásilku zaměstnanci předala, tak dle rozsudku Nejvyššího soudu³⁹ nebyla zásilka řádně doručena a účinky doručení nenastanou. Poslední podmínkou, kterou zákoník práce v tomto ohledu zaměstnavateli ukládá je, že zaměstnavatel musí vybrat takovou poštovní službu, ze které provozovateli poštovních služeb plyne povinnost dodržení podmínek stanovených zákoníkem práce.⁴⁰

5.4. Odvolání výpovědi

Výpověď je právní jednání, které lze odvolat a tím i zrušit účinky takového právního jednání. Pro případ, že si strana, která se pro podání výpovědi rozhodla, své jednání rozmyslí, zákoník práce ji ve svém ustanovení § 50 odst. 5 dává možnost odvolání výpovědi. To lze provést dvěma způsoby.

Prvním je odvolání výpovědi dle § 572 OZ a to pouze v případě, kdy je písemné odvolání výpovědi doručeno nejpozději současně s výpovědí. Tento způsob odvolání nevyžaduje souhlas druhé strany.

Druhým způsobem je odvolání výpovědi dle § 50 odst. 5 ZP, ke kterému ale může dojít pouze s písemným souhlasem druhé strany a to až v situaci, kdy byla této druhé straně výpověď doručena. Pokud druhá strana pracovněprávního závazku s odvoláním výpovědi souhlasí, účinek výpovědi se od počátku ruší, jako by vůbec neexistovala. K odvolání výpovědi a s tím souvisejícím souhlasem s odvoláním výpovědi, může dojít pouze do doby, než uplyne výpovědní doba, případně do pravomocného rozhodnutí, pokud bylo zahájeno soudní řízení o neplatnosti výpovědi.⁴¹

5.5. Výpovědní doba

„Byla-li dána výpověď, končí pracovní poměr až uplynutím výpovědní doby. Výpovědní dobu lze charakterizovat jako určitý časový úsek, který musí uplynout

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/200

⁴⁰ § 334 odst. 4 ZP

⁴¹ Srov. BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 193.

ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru od okamžiku skončení pracovního poměru.“⁴² Tato doba plní ochrannou funkci pracovního práva a svědčí oběma stranám. Zaměstnanci poskytuje možnost hledat si nové pracovní uplatnění u jiného zaměstnavatele, aniž by okamžitě přišel o ekonomické výhody zaměstnání. Pro zaměstnavatele zase výpovědní doba znamená dostatečně dlouhý časový úsek pro nalezení adekvátní náhrady za zaměstnance, aniž by muselo dojít k omezení činnosti zaměstnavatele.

Dle § 51 odst. 1 ZP musí výpovědní doba činit nejméně dva měsíce. Strany pracovního poměru si však mohou smluvně dohodnout prodloužení výpovědní doby, a to buďto již v pracovní smlouvě anebo v jiné dodatečně uzavřené písemné dohodě. Takto sjednaná délka výpovědní doby může zohledňovat i věk zaměstnance nebo délku trvání pracovního poměru. Podmínkou však je, že výpovědní doba musí být stejná jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele a to i bez ohledu na dobu trvání pracovního poměru.⁴³ Ve výjimečných případech může dojít i ke zkrácení výpovědní doby a to dle § 51a ZP v situaci kdy: zaměstnanec podá výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V tom případě platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.⁴⁴

Běh výpovědní doby, její počátek a skončení se řídí ustanovením § 51 odst. 2 ZP. Začátek běhu výpovědní doby se datuje prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Konec výpovědní doby nastane, jakmile uplyne poslední den následujícího kalendářního měsíce. Například pokud byla výpověď doručena 16. 9., výpovědní doba začne běžet 1. 10. A její běh skončí 30. 11. V případě, že byla sjednána delší výpovědní doba než minimální zákonem určená, skončí výpovědní doba posledním dnem jiného příslušného kalendářního měsíce.

Ustanovení § 51 odst. 2 ZP uvádí 4 výjimky z běhu výpovědní doby. Těmi mohou být:

⁴² BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 193.

⁴³ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 193

⁴⁴ Srov. § 51a zákoníku práce

- I. Výše zmiňovaná výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, kdy výpovědní doba skončí nejpozději dnem předcházejícím nabytí účinnosti tohoto přechodu práv a povinností.
- II. Pokud byla zaměstnanci dána výpověď před začátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, skončí pracovní poměr podle § 53 odst. 2 ZP až po uplynutí zbývající části výpovědní doby. Ochranná doba se tedy do výpovědní doby nezapočítává. Pokud však zaměstnanec zaměstnavateli oznámí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, skončí tento poměr uplynutím běžné výpovědní doby.
- III. V případě že by zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a výpovědní doba by skončila během rodičovské nebo mateřské dovolené, řídíme se § 54 písm. c) ZP, takže výpovědní doba skončí až současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.
- IV. Dle § 63 ZP, jestliže končí výpovědí pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance, výpovědní doba skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů ode dne doručení písemné zprávy zaměstnavatele o hromadném propouštění (dle §62 odst. 5 ZP) krajské pobočce Úřadu práce ČR. I v tomto případě však může skončit i dříve, pokud zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Určení výpovědní doby, respektive den uplynutí výpovědní doby nemusí osoba podávající výpověď do výpovědi uvést, a přesto bude výpověď platná. Dokonce bude platná i v případě, pokud v textu uvedená bude, ale špatně. Výpovědní doba je totižto zákonem očekávaný následek výpovědi a pracovní poměr tak v těchto případech skončí uplynutím zákonné výpovědní doby.⁴⁵

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

5.6. Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec, jakožto slabší strana smluvního pracovního poměru, vykonávající v pracovním poměru závislou práci v podřízeném vztahu k zaměstnavateli, je zákoníkem práce nadán vyšší mírou ochrany než zaměstnavatel. To se projevuje mimo jiné tím, jak už bylo výše zmíněno, že podle § 50 odst. 3 může zaměstnanec skončit pracovní poměr se zaměstnavatelem výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Postačí, aby učinil výpověď písemně, opatřil ji podpisem a řádně ji doručil svému zaměstnavateli.

I když zaměstnanec nemusí uvádět důvod podání výpovědi, v praxi existují případy, kdy lze uvedení důvodu doporučit. Prvním takovým příkladem může být případ, kdy zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřel kvalifikační dohodu dle § 230 ZP a následující. Zaměstnavatel se touto dohodou zavazuje, že zaměstnanci umožní zvýšení kvalifikace a zaměstnanec se zavazuje zůstat v zaměstnání u tohoto zaměstnavatele po dobu sjednanou v kvalifikační dohodě. Zároveň s tím se zaměstnanec zavazuje k tomu, že pokud pracovní poměr skončí před zvýšením kvalifikace, uhradí zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace. Pokud ale zaměstnavatel nevyužije zaměstnancovu kvalifikaci, které dosáhl právě pomocí kvalifikační dohody, po dobu nejméně 6 měsíců v posledních 12 měsících a zaměstnanec podá z tohoto důvodu výpověď, tak dle § 235 odst. 3 písm. d) nemá zaměstnanec povinnost k úhradě nákladu vyplývajících z kvalifikační dohody.⁴⁶

Jestliže chce zaměstnanec podat výpověď z pracovního poměru v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je pro zaměstnance výhodné, pokud tento důvod do výpovědi uvede. V tom případě skončí pracovní poměr zaměstnance nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo s přechodem výkonu těchto práv a povinností. Zaměstnanec tak není nucen zůstat v zaměstnání a k dobru mu slouží zkrácená výpovědní doba.

⁴⁶ Srov. VYSOKAJOVÁ, M. KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HÚRKA, P., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce. Komentář 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, str. 96.

5.7. Výpověď daná zaměstnavatelem

Právní úprava výpovědi je vůči zaměstnavateli, jako silnější straně smluvního vztahu, o poznání přísnější. Jak již bylo konstatováno výše, zaměstnavatel smí skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí pouze z důvodu taxativně uvedených v § 52 ZP. Jakýkoliv jiný důvod než zákonný, by způsobil neplatnost výpovědi. Zaměstnavatel nesmí dle § 50 odst. 4 ZP výpovědní důvod dodatečně měnit. Dále má povinnost uvedený výpovědní důvod skutkově co nejpřesněji vymezit. Záměrem zákonodárce byla ochrana zaměstnance před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, ochrana stability pracovního poměru a právní a sociální jistota zaměstnance.⁴⁷ Výpovědní důvod musí existovat v době, kdy je výpověď dávána.

Zákonem stanovených osm výpovědních důvodů, můžeme rozdělit podle jejich smyslu a obsahu, tedy podle skutečnosti, která je příčinou vzniku důvodu do pěti skupin:

- I. Organizační důvody na straně zaměstnavatele dle § 52 písm. a), b) a c) ZP
- II. Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance dle § 52 písm. d), e) ZP
- III. Nesplnění stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance dle § 52 písm. f) ZP
- IV. Porušení pracovních povinností zaměstnance dle § 52 písm. g) ZP
- V. Porušení dodržování léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance dle § 52 písm. h) ZP

Poslední dvě kategorie je možné sloučit do společné skupiny jako jednání zaměstnance při výkonu práce nebo v souvislosti s jejím výkonem.⁴⁸

⁴⁷ Srov. BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 194.

⁴⁸ Srov. BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 316.

5.7.1. Organizační důvody na straně zaměstnavatele

Organizačními důvody rozumíme důvody, které takovým způsobem ovlivňují provoz zaměstnavatele nebo jeho části, že tento již nadále není schopen některým svým zaměstnancům nebo všem zaměstnancům přidělovat práci podle jejich pracovní smlouvy anebo se pro tyto důvody stane zaměstnanec či více zaměstnanců nadbytečnými pro svého zaměstnavatele. Má-li dojít ke zrušení pracovního poměru z organizačních důvodů, musí být vždy kumulativně splněny tři následující podmínky: 1) Zrušení zaměstnavatele či jeho části, či jiná obdobná situace na straně zaměstnavatele, 2) nemožnost zaměstnance nadále zaměstnávat a 3) příčinná souvislost mezi nimi.

Prvním výpovědním důvodem je zrušení zaměstnavatele nebo jeho části dle § 52 písm. a). Zrušením zaměstnavatele v pracovním právu rozumíme situaci, kdy zaměstnavatel přestane podnikat (provozovat obchodní závod nebo pobočku) nebo i pokud skončí výkon jiné činnosti, pro který zaměstnanec zaměstnával. Nesmí však dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze zaměstnavatele na právního nástupce. V takovém případě nelze dát zaměstnanci výpověď na základě zrušení zaměstnavatele. Důvod, který stál za rozhodnutím zaměstnavatele skončit s podnikatelskou nebo jinou činností, je pro platnost výpovědi naprosto irelevantní. Zaměstnavatel se tak může rozhodnout z jakéhokoliv právního důvodu nebo i bez důvodu, vlastním rozhodnutím o skončení podnikatelské nebo jiné činnosti.⁴⁹

V pracovním právu se částí zaměstnavatele rozumí pobočka obchodního závodu, odštěpný závod (pobočka zapsaná v obchodním rejstříku), dílna, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, dále také organizační jednotka zaměstnavatele, pokud tato složka vyvíjí relativně samostatnou činnost, kterou se podílí na předmětu činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel pro takovouto složku vyčlení prostředky a prostory k provozování její činnosti, jejím vedením pověří vedoucího zaměstnance a tuto složku obvykle uvede ve vnitřním organizačním předpise.⁵⁰

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96, může zaměstnavatel dát výpověď pro zrušení části zaměstnavatele pouze těm zaměstnancům, kteří pracují v té složce zaměstnavatele, která má být zrušena a kterým

⁴⁹ Srov. BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 317 - 318.

⁵⁰ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

by pro tento případ nadále nemohl přidělovat práci v místě, kde podle pracovní smlouvy pracují.

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je druhým výpovědním důvodem z organizačních důvodů. Využít ho lze, pokud zaměstnavatel přemístí zcela nebo zčásti své podnikání nebo výkon jiné činnosti na jiné místo, než kde bylo doposud a zároveň pokud v příčinné souvislosti s přesunem, nemůže zaměstnavatel nadále zaměstnanci přidělovat práci v místě, které si smluvní strany pracovního poměru sjednali v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce. Použití toho ustanovení nelze využít v případech, kdy došlo pouze ke změně sídla zaměstnavatele, nikoliv však ku přemístění místa výkonu práce stanoveného v pracovní smlouvě, dále pokud by se zaměstnavatel dodatečně po svém přemístění dohodl se zaměstnancem na změně místa výkonu práce anebo pokud by sjednaná pracovní smlouva zahrnovala i nové místo podnikání zaměstnavatele.⁵¹

Třetí možností pro podání výpovědi z organizačních důvodů je, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo jeho orgánu o organizační změně. Aby tento výpovědní důvod mohl být použit, musí být kumulativně splněny tři podmínky, a to rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, dále nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance.⁵²

V případě, že je zaměstnavatelem fyzická osoba, přijímá rozhodnutí o organizační změně, ze které vzniká nadbytečnost zaměstnance, sama fyzická osoba. U zaměstnavatele – právnické osoby, má k takovému rozhodnutí příslušnost statutární orgán zaměstnavatele, případně osoby výslovně pověřené statutárním orgánem zaměstnavatele, jako například generální ředitel. Pověření jiné osoby možností rozhodovat o organizačních změnách probíhá zejména vnitřními předpisy zaměstnavatele (např. organizačním řádem). Písemná forma rozhodnutí o organizační změně ani její vyhlášení není zákonem vyžadována, přesto je však vhodné, aby zaměstnavatel toto rozhodnutí učinil písemnou formou, protože v případě sporu o

⁵¹ Srov. BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 319.

⁵² Srov. VYSOKAJOVÁ, M. KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HÚRKA, P., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce. Komentář 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, str. 103 a 104.

platnost výpovědi z organizačních důvodů je důkazní břemeno o přijetí organizačních změn na straně zaměstnavatele. Nejpozději s doručením výpovědi pro nadbytečnost, musí zaměstnavatel seznámit zaměstnance s rozhodnutím o organizační změně.

Vznik nadbytečnosti zaměstnance, který je založen organizační změnou zaměstnavatele, znamená, že pracovní činnost vykonávaná zaměstnancem pro zaměstnavatele, již není právě pro organizační změny potřebná. Nadbytečnost je potřeba posoudit z hlediska skutečné pracovní náplně pracovního místa, nikoliv podle názvu pracovního místa a zda-li je organizační změnou skutečně ovlivněn druh práce, který si zaměstnanec se zaměstnavatelem stanovili pracovní smlouvou. Pokud zaměstnanci odpadne část jeho pracovní náplně a zaměstnavatel mu nabídne úpravu pracovního poměru spočívající například ve zkrácení pracovní doby nebo doplnění pracovní náplně, stane se zaměstnanec nadbytečným až v okamžiku, kdy takovouto úpravu pracovního poměru odmítne.

Podle rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66, je rozhodnutí o výběru zaměstnance, kterému bude skončen pracovní poměr na základě organizačních důvodů, naprosto na úvaze zaměstnavatele a soud v tomto směru nemůže zaměstnavatelovo rozhodnutí přezkoumávat.

Již na začátku této kapitoly jsem zmínil, že třetí podmínkou, aby mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost, je příčinná souvislost mezi organizační změnou zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance. To znamená, že přímou příčinou vzniku nadbytečnosti zaměstnance musí být organizační změna. K rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost tak nemůže dojít například z důvodu, že je zaměstnanec zaměstnavateli „nepohodlný“, v situaci kdy již došlo ke splnění účelu organizační změny tím, že již byl skončen pracovní poměr s jiným zaměstnancem, dále také v případě, kdy by měl být pracovní poměr skončen se zaměstnancem, kterého výkon práce není ovlivněn organizační změnou, nebo se organizační změny týkají jiného pracoviště, než na kterém pracuje, i kdyby takovou práci vykonával.

Při splnění všech tří podmínek dochází ke skončení pracovního poměru zaměstnance, a to nejdříve v den předcházející dni, v němž dojde k účinnosti organizačních změn. Dřívější skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti by bylo považováno za neplatné právní jednání.

5.7.2. Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance

Zákoník práce v ustanoveních § 52 písm. d) a e) uvádí dva důvody, pro které je možné se zaměstnancem skončit pracovní poměr pro dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance. Vypovědět pracovní poměr se zaměstnancem na základě dlouhodobých zdravotních důvodů lze:

- I. Dle § 52 písm. d) ZP a to pokud zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.
- II. Dle § 52 písm. e) ZP, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Zdravotní stav zaměstnance sám o sobě tedy nezakládá výpovědní důvod. Tím se dlouhodobý zdravotní stav zaměstnance stává, až jakmile posoudí zdravotní stav zaměstnance někdo, kdo svým posudkem založí závaznost tohoto rozhodnutí nejen pro zaměstnavatele a zaměstnance, ale i pro soudy a jiné orgány, mající působnost v posuzování zdravotního stavu zaměstnanců. Zaměstnavatel tedy nesmí vypovědět pracovní poměr se zaměstnancem do doby, než bude mít k dispozici lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí vydané příslušným správním orgánem, který lékařský posudek přezkoumává a nesmí tak učinit ani přesto, že zaměstnanec skutečně není schopen dosavadní práci dlouhodobě konat.⁵³

⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

Lékařský posudek musí splňovat náležitosti dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZoSZS) a také vyhláškou č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších vyhlášek. Poskytovatelem zdravotnických služeb, který smí takovýto posudek pro potřeby zaměstnavatele vydat, je, dle zákona o specifických zdravotnických službách, poskytovatel z oboru všeobecného praktického lékařství nebo pracovního lékařství, se kterým zaměstnavatel uzavřel dohodu o poskytování pracovnělékařských služeb.⁵⁴

Lékařský posudek musí splňovat náležitosti stanovené v § 43 odst. 3 ZoSZS, v příloze 1 bod 9 vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci a v § 17 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Dle těchto norem musí lékařský posudek obsahovat vyjádření o tom, co přesně je příčinou, že zaměstnanec není nadále schopen konat dosavadní práci – jeden z výše uvedených důvodů § 52 písm. d) nebo e) ZP. Toto rozlišení je důležité s ohledem na § 67 odst. 2 ZP, protože v případě že je pracovní poměr skončen výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou na základě důvodů z § 52 písm. d), má zaměstnanec nárok na odstupné a to ve výši nejméně dvacetinásobku průměrného měsíčního výdělku.⁵⁵ Dále také musí lékařský posudek stanovovat ten závěr, že zaměstnanec se stal dlouhodobě zdravotně nezpůsobilým k výkonu dosavadní práce.

Zaměstnavatel může zaměstnance poslat na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, jestliže má o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce pochybnosti. Pokud by zaměstnanec zaměstnavatelem nařízenou prohlídku odmítl, nastane fikce zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce.⁵⁶ Obě strany pracovního poměru mají nárok na podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku, pokud se jim tento posudek jeví jako nesprávný, a to do 10 dnů od předání posudku, a to k poskytovateli zdravotnických služeb, který napadaný posudek vydal. Poskytovatel následně buďto v celém rozsahu návrhu vyhoví, napadaný posudek zruší a vydá nový, anebo pokud v celém rozsahu nevyhoví, postoupí

⁵⁴ Srov. § 54 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁵ BUKOVJAN, P., Rozvázání pracovního poměru pro zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci. Práce a mzda, 2014, roč. 62, č. 4, str. 34.

⁵⁶ Srov. § 43 odst. 5 a 6 ZoSZS

vydaný posudek k rozhodnutí příslušnému správnímu orgánu, např. krajskému úřadu, spolu s podklady potřebnými k přezkoumání a svým stanoviskem.⁵⁷

Vydání, případně potvrzení lékařského posudku, kterým se potvrzuje zaměstnancova dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost ke konání dosavadní práce, zakládá zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance na vhodnou práci jiného druhu dle § 41 odst. 1 písm. a) nebo b) ZP a to i bez souhlasu zaměstnavatele nebo s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo e) ZP.

Ustanovení § 52 písm. d) ZP upravuje případy, pro které zaměstnanec nesmí na základě lékařského posudku nebo rozhodnutí, kterým byl lékařský posudek přezkoumán, dále konat dosavadní práci. Těmito důvody, zakládajícími možnost zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď ze zdravotních důvodů jsou pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání a dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Pracovním úrazem je dle § 271k odst. 1 ZP 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. O pracovní úraz se tedy nejedná, pokud se zaměstnanci stal úraz mimo objekt zaměstnavatele⁵⁸ (např. cesta do restaurace mimo objekt zaměstnavatele v době přestávky na jídlo) nebo sice v objektu zaměstnavatele, ale ne při plnění pracovních úkolů (např. bitka mezi zaměstnanci).

Nemoci z povolání definuje nařízení vlády č. 290/1995 Sb., v aktuálním znění, v § 1 odst. 1: „Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.“ V příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb. nalezneme seznam jednotlivých nemocí z povolání.

O ohrožení nemocí z podnikání se dle § 347 odst. 1 ZP jedná, změní-li se zdravotní stav zaměstnance při výkonu práce nepříznivým působením podmínek,

⁵⁷ Srov. ZRUTSKÝ, J., Jak se rozvazuje pracovní poměr ze zdravotních důvodů? Právní rádce, 2013, roč. 21, č. 10, str. 52 a 53.

⁵⁸ Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů je upraven v § 274 odst. 1 ZP.

nedosahuje-li však takto změněný stav stupně poškození jako u nemoci z povolání, avšak další výkon práce za stejných podmínek by ke vzniku nemoci z povolání vedl.

Nejvyšší přípustná expozice znamená, jaký maximální počet směn smí zaměstnanec (např. horník), který pracuje v prostředí, kde je vstaven nepříznivým vlivům okolního prostředí, odpracovat na tomto místě. Takovýmto prostředím může být například podzemní hlubinný důl. Jakmile je zaměstnancem dosažen stanovený počet směn a zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou pozici bez zdravotního rizika, může s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. d) ZP. Nejvyšší přípustnou expozici stanoví rozhodnutím příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.⁵⁹

Druhou možností je výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. e) ZP. V tomto případě se jedná o důvody dlouhodobého zdravotního stavu zaměstnance, spočívající v obecném onemocnění zaměstnance, jde tedy především o běžné nemoci či úrazy, které nejsou nemocí z povolání nebo pracovním úrazem, ke kterým došlo při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s jejich plněním.⁶⁰ Aby bylo možné hovořit o dlouhodobosti pracovní neschopnosti, musí být splněna podmínka, že nezpůsobilost zaměstnance ke konání dosavadní práce, dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010 a dle poznatků lékařské vědy, bude trvat nejméně jeden rok.

5.7.3. Nesplnění stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance

Dle § 52 písm. f) ZP, může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí v případě, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky stanovené zaměstnavatelem. V praxi dochází k zaměňování předpokladů a požadavků. K výpovědi ze strany zaměstnavatele tedy může dojít z následujících důvodů:

⁵⁹ JAKUBKA, J., Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 8, str. 26

⁶⁰ Srov. JAKUBKA, J., Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 8, str. 26

- I. Pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce.
- II. Pro nesplnění požadavků pro řádný výkon sjednané práce bez zavinění zaměstnavatele.
- III. Pokud zaměstnanec nesplní požadavky pro řádný výkon práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích.

Předpoklady pro výkon práce jsou zejména dosažené vzdělání a stupeň kvalifikace zaměstnance, dále jimi mohou být také například bezúhonnost, minimální věková hranice či oprávnění řídit motorové vozidlo a další. Některé předpoklady se mohou týkat přímo osoby zaměstnance, například jeho zdravotní stav. Pokud zaměstnanec nesplňuje některý z předpokladů, které jsou vyžadovány zvláštními zákony nebo prováděcími předpisy pro výkon sjednané práce, může s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí. Cílem úpravy je mimo jiné zajistit ochranu života a zdraví zaměstnanců při práci a také odpovídající kvalitu práce.

Přesto, že předpoklady jsou stanovovány již při nástupu zaměstnance do pracovního poměru, k situacím, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, často dochází k nesplnění předpokladů až v průběhu pracovního poměru. K tomu může například dojít, pokud se změní právní úprava, která tyto předpoklady upravuje anebo tím, že zaměstnanec takovýto předpoklad pozbyl. Z judikatury plyne, že pro pokračování pracovního poměru není rozhodně, zdali předpis upravující předpoklady zaměstnance vznikl ještě před vznikem pracovního poměru nebo až během jeho trvání. Zaměstnavatel tak má právo dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. f) ZP i v případě, kdy tyto předpoklady po zaměstnanci v době jeho přijetí do pracovního poměru nevyžadoval, protože byly stanoveny právním předpisem až později. Na druhou stranu, zaměstnavatel může zaměstnanci nesplnění předpokladů stanovených právním předpisem prominout, ale pouze v případech, kde to dovoluje zákon. Pokud ale zaměstnavatel promine zaměstnavateli splnění předpokladů pouze dočasně a zaměstnavatel během takto dohodnuté doby předpoklad, který mu byl prominut, nesplní, dochází dovršením této lhůty k naplnění výpovědního důvodu.

Nesplnění požadavků pro řádný výkon sjednané práce bez zavinění zaměstnavatele je dalším důvodem, pro který může pracovní poměr skončit výpovědí ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel tyto požadavky může upravit v pracovní smlouvě, pracovním řádem, etickým kodexem či jiným vnitřním předpisem. Požadavky na zaměstnance se mohou týkat jak jeho fyzických, tak i psychických vlastností. Musí se jednat o požadavky, které může zaměstnavatel požadovat na zaměstnanci oprávněně. Zaměstnavatel se jich může dožadovat pouze v případech, kdy tyto požadavky mohou mít na plnění pracovních úkolů skutečný a podstatný vliv a jejich nesplnění by s potřebami zaměstnavatele bylo v rozporu. Mezi takovéto požadavky, které smí zaměstnavatel požadovat, patří například požadavek na určitý styl oblékání, způsob chování a jednání s klienty, na určitý stupeň dovedností (jazykových, prací s pokročilými grafickými programy) či organizačních a manažerských schopností.⁶¹

Poslední možností vyplývající z ustanovení § 52 písm. f) ZP jsou neuspokojivé výsledky zaměstnance, respektive pokud v nich spočívá nesplňování požadavků na řádný výkon práce. Důvodem pro výpověď v tomto případě bude, pokud zaměstnanec, který vykonává stejnou práci a za stejných podmínek jako jiní zaměstnanci, není schopen dosahovat uspokojivých pracovních výsledků v porovnání s nimi. Aby zaměstnavatel mohl tento výpovědní důvod použít, musí nejdříve zaměstnance v posledních 12 měsících písemně vyzvat k odstranění těchto nedostatků a v této výzvě určit lhůtu k odstranění nedostatků a tyto nedostatky dostatečně konkrétně určit.

Pokud by však bylo způsobeno nesplňování požadavků ze strany zaměstnance určitým jednáním zaměstnavatele, například ukládáním nepřiměřeného množství práce a úkolů, neposkytováním pracovních pomůcek potřebných pro výkon práce a další, nemohl by zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr pro nesplňování požadavků.

⁶¹ JOUZA, L., Jak se zbavit neschopného zaměstnance. Bulletin advokacie, publikováno 11. 1. 2016.

5.7.4. Porušení pracovních povinností zaměstnancem

V § 52 písm. g) upravuje zákoník práce výpovědní důvody, které jsou založené na zaviněném chování zaměstnance. Tyto důvody označuje jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a soustavné méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.⁶²

Pokud svým jednáním zaměstnanec zavede příčinu pro okamžité zrušení pracovního poměru, může se zaměstnavatel na základě vlastního uvážení rozhodnout, jestli se zaměstnancem skončí pracovní poměr na základě výpovědi nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Skončit pracovní poměr výpovědí, může být pro zaměstnavatele výhodné například, pokud rozvažuje pracovní poměr se zaměstnancem, jenž zastává u zaměstnavatele funkci, pro kterou je potřeba odborných znalostí. Zaměstnavatel tím získá, díky výpovědní době, dostatek času, aby si našel jiného kvalifikovaného zaměstnance na uvolněnou pozici, aniž by musel omezit svůj provoz.

Další dvě kategorie mají společného jmenovatele v porušení povinností, avšak liší se v intenzitě a časovém úseku tohoto porušení. Porušením povinností rozumíme nesplnění povinností zaměstnance, které jsou stanoveny především zákoníkem práce, jinými právními předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele, případně jsou stanoveny v pracovní smlouvě. K porušení povinností podle § 52 písm. g) dojde, pokud zaměstnanec toto porušení zavinil alespoň z nevědomé nedbalosti.

Odstupňování intenzity porušení povinností, které dělíme na méně závažné porušení, závažné porušení a porušení povinností zvláště závažným způsobem, nalezneme v zákoníku práce. Ovšem vzhledem k absenci definice těchto pojmů, je na uvážení soudu s přihlédnutím k okolnostem, které porušení provází, jakou intenzitu pro ten který případ porušení stanoví.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001 sp. zn. 21 Cdo 3019/2000 stanovil, že méně závažným porušením povinností je každé takové porušení, které nedosahuje vyšší intenzity. K takovému méně závažnému porušení povinností

⁶² Hůrka, P. et al. Pracovní právo. 2. vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, str. 198.

přistupuje ještě podmínka soustavnosti. Ta je splněna, pokud zaměstnanec svou povinnost poruší nejméně třikrát v přiměřené časové souvislosti. Ke splnění této podmínky není důležité, zda se jednalo o tři stejná nebo odlišná porušení povinností.⁶³ Poslední podmínkou, aby mohl zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí pro soustavně méně závažné porušení povinností je, že zaměstnavatel musí zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi.

5.7.5. Zvlášť hrubé porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP

Posledním výpovědním důvodem je v § 52 písm. h) ZP uvedené zvlášť hrubé porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP, podle které má zaměstnanec povinnost, po dobu prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti, se zdržovat v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, které mu byly stanoveny v potvrzení o pracovní neschopnosti ošetřujícím lékařem v souladu s § 56 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Tato povinnost se dále konkretizuje § 301a ZP, tak, že pro účely pracovněprávních vztahů, je povinnost dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, omezena pouze na zdržování se na určitém místě v určité době.⁶⁴ Toto ustanovení bylo vloženo zákoníku práce novelou zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012.

Aby mohl zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. h) ZP, musí ze strany zaměstnance dojít ke zvlášť hrubému porušení povinnosti vyplývající z jeho dočasné pracovní neschopnosti. Vzhledem k tomu, že v zákoně není stanovena definice zvlášť hrubého porušení, posouzení intenzity bude záviset na konkrétních okolnostech každého individuálního případu. Zvlášť hrubým porušením by mohlo být například vykonávání práce pro jiného zaměstnavatele v době dočasné pracovní neschopnosti, nebo práce při opravě zaměstnancova domu a podobně.

⁶³ Srov. JAKUBKA, J., Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 10, str. 31.

⁶⁴ Srov. BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 336.

Subjektivní lhůta pro podání výpovědi pro zvlášť hrubé porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP činí jeden měsíc, objektivní lhůta činí jeden rok od chvíle, kdy zaměstnanec toto porušení provedl.

Zařazení tohoto důvodu mezi možnosti, jak se zaměstnancem skončit pracovní poměr výpovědí, není odborníky bráno příliš pozitivně, protože je tímto ustanovením zasahováno do povinností zaměstnanců způsobem, který se neváže na výkon pracovní činnosti.⁶⁵ Jde o nekoncepční zásah do právní úpravy skončení pracovního poměru. Za porušení veřejnoprávní povinnosti stanovené zákonem o nemocenském pojištění následuje nejvyšší pracovněprávní sankce od zaměstnavatele – zrušení pracovního poměru. V teorii a hlavně v praxi pracovního práva bývá diskutována otázka možnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu. Takovýto způsob rozvázání pracovního poměru by byl jistě výhodný pro zaměstnavatele, ale pro zaměstnance by byl nevýhodný – zejména například v regionech s vyšší nezaměstnaností. Kromě toho by byl v rozporu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Vychází z předpokladu, že výpovědními důvody ze strany zaměstnavatele mohou být pouze důvody organizační povahy, dále důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplívajících z pracovní smlouvy a důvody týkající se chování zaměstnance. ČR sice není touto úmluvou vázána, ale řídí se jí.

Podle mého názoru by možnost zaměstnavatele dát výpověď zaměstnanci bez uvedení důvodu byla nevhodná a mohla by působit zaměstnanci značné problémy.

5.8. Spoluúčast odborové organizace při výpovědi z pracovního poměru

Vzhledem k tomu, jak vážné může mít skončení pracovního poměru výpovědí důsledky pro zaměstnance, projevuje se v pracovním právu ochranná funkce i v účasti odborových organizací při takovém skončení pracovního poměru výpovědí.

⁶⁵ Srov. BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 194.

Odborová organizace se do procesu skončení pracovního poměru více či méně zapojuje i u jiných typů skončení a to formou předchozího souhlasu, předchozího projednání a seznámení, ale s ohledem k tématu mé práce se budu zabývat její účastí pouze u výpovědi z pracovního poměru. Účast odborové organizace při rozvazování pracovního poměru je upravena v § 61 ZP.

Předchozí souhlas odborové organizace je potřebný v případech, kdy se výpovědí skončuje pracovní poměr se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace nebo u kterého neuplynul 1 rok od skončení jeho funkce v orgánu odborové organizace, působící u zaměstnavatele. Jedná se o nejvyšší stupeň ochrany poskytované odborovými organizacemi, která je poskytována pouze zaměstnancům, kteří v dané odborové organizaci vykonávají nebo vykonávali (ochrana platí do 1 roku od skončení funkce) určitou funkci. Souhlas se skončením pracovního poměru výpovědí, musí být odborovou organizací vysloven takovým způsobem, aby z něj bylo bez pochyby patrné, že souhlasí. Tento souhlas musí být zaměstnancem využit do dvou měsíců od udělení souhlasu. Za řádně udělený souhlas zákon stanovuje také situaci, kdy odborová organizace do 15 dnů od dne žádosti o souhlas, písemně neoznámila nesouhlas s výpovědí.⁶⁶

Pokud by odborová organizace udělit souhlas odmítla, bude dle § 61 odst. 4 ZP takováto výpověď neplatná. Toto ustanovení ale dovoluje také výjimku z neplatnosti při neudělení souhlasu, a to v případě, kdy při splnění ostatních podmínek výpovědi soud ve sporu podle § 72 ZP shledá, že by nebylo po zaměstnavateli spravedlivé požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Neplatná je také výpověď, při které zaměstnanec o předchozí souhlas nepožádal, ač podle zákona požádat měl.

Předchozí projednání výpovědi s odborovou organizací je institutem, ke kterému má zaměstnavatel povinnost v situaci, kdy se chystá rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem, který není členem orgánu odborové organizace. Toto předchozí projednání je však splněno už tím, že zaměstnavatel chystanou výpověď odborové organizaci oznámí, čímž dá odborové organizaci možnost k výpovědi

⁶⁶ Srov. § 61 odst. 2 ZP

zaujmout své stanovisko. Tím ale není zaměstnavatel nijak vázán a pracovní poměr výpovědí tak může skončit bez ohledu na konečné stanovisko odborové organizace.⁶⁷

Zaměstnavatel se s žádostí o předběžné projednání na odborovou organizaci ani obrátit nemusí a i přesto může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, aniž by toto nesplnění jeho povinnosti založilo neplatnost výpovědi.⁶⁸ Jediným možným postihem zaměstnavatele je v tomto případě možnost uložení pokuty inspektorátem práce.

Seznámení je třetím způsobem spoluúčasti odborové organizace a v případě výpovědi se používá pouze při výpovědi ze strany zaměstnance a to tak, že zaměstnavatel odborovou organizaci s výpovědí seznámí ve lhůtě, kterou si s odborovou organizací dohodl.⁶⁹

5.9. Hromadné propouštění

Úprava hromadného propouštění byla do zákoníku práce včleněna v rámci harmonizace českého právního řádu s právem Evropské Unie. Základem právní úpravy hromadného propouštění je směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění a v našem právním řádu je reprezentována § 62 ZP.⁷⁰

Hromadným propouštěním je situace, kdy na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z organizačních důvodů dle § 52 písm. a) až c) ZP v období 30 kalendářních dnů, skončí pracovní poměr většího počtu zaměstnanců. Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí dojít k propuštění alespoň 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího 20 až 100 zaměstnanců, alespoň 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává 101 až 300 zaměstnanců nebo 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Do celkového počtu propuštěných zaměstnanců se započítávají i ti, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní

⁶⁷ Srov. BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 401.

⁶⁸ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. Cdo 136/94

⁶⁹ Srov. Hůrka, P. et al. Pracovní právo. 2. vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, str. 216.

⁷⁰ Srov. Hůrka, P. et al. Pracovní právo. 2. vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, str. 206.

poměr dohodou z důvodů dle § 52 písm. a) až c), jestliže v období 30 kalendářních dnů rozvázal z týchž důvodů pracovní poměr výpovědí s alespoň 5 zaměstnanci. Jestliže má zaměstnavatel méně než 20 zaměstnanců, nelze hovořit za žádných okolností skončování pracovních poměrů o hromadném propouštění.⁷¹

Mezi povinnostmi zaměstnavatele, který se chystá hromadně propouštět, patří oznámení o záměru hromadného propouštění odborové organizaci a radě zaměstnanců a to minimálně 30 před doručení výpovědi prvním z takto propouštěných zaměstnanců. Dále, dle § 62 odst. 3 ZP musí zaměstnavatel jednat s odborovou organizací a radou zaměstnanců. Cílem těchto jednání by měla být snaha o shodu v opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance. Jestliže u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatelovou povinností splnit výše uvedené povinnosti vůči každému zaměstnanci, kterého se hromadné propouštění týká, zvláště.⁷²

Krajské pobočce úřadu práce České republiky musí zaměstnavatel prokazatelně doručit písemnou zprávu o úmyslu hromadně propouštět, jakmile učinil rozhodnutí o hromadném propouštění a dále také písemnou zprávu o důvodech, pro které se chystá hromadně propouštět, o výsledcích jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců a také informace o počtu a profesích zaměstnanců, kterých se hromadné propouštění dotkne.

Nesplní-li zaměstnavatel své povinnosti, ať už vůči odborové organizaci či radě zaměstnanců, nepůsobí toto opomenutí neplatnost výpovědi z pracovního poměru při hromadném propouštění. Jedinou hrozbou je pro zaměstnavatele možnost potrestání od inspektorátu práce. Nesplní-li své povinnosti vůči krajské pobočce Úřadu práce ČR, dochází k prodloužení pracovního poměru z důvodu stanoveného § 63 ZP, podle kterého skončí pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení této zprávy, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

⁷¹ Srov. BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 198.

⁷² Srov. BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 198.

5.10. Ochranná doba a výjimky ze zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem

Za určitých okolností, i když by byly splněny všechny podmínky pro skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, zákon zaměstnavateli zakazuje rozvázat poměr s určitou skupinou zaměstnanců výpovědí. Jedná se o zaměstnance v tzv. ochranné době.

5.10.1. Ochranná doba

Ochranná doba dle § 53 ZP je časový úsek, během kterého nesmí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru a to ani za splnění všech podmínek, za kterých by výpověď podat mohl (výjimky v kapitole 5.9.2.). Ochranná doba je dalším projevem ochranné funkce pracovního práva a jejím cílem je chránit zaměstnance, kteří se dočasně ocitli v takové životní situaci, ve které by pro ně rozvázání pracovního poměru bylo nepřiměřené tvrdým postupem ze strany zaměstnavatele a takováto výpověď se dá brát jako sociálně nežádoucí.⁷³

Zákoník práce upravuje počet důvodů ochranné doby taxativním výčtem v § 53 odst. 1. písm. a) až e). Těmito důvody jsou:

- I. Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance, ovšem pouze v případě, kdy si tuto dočasnou pracovní neschopnost nezpůsobil zaměstnanec sám a úmyslně nebo pokud není bezprostředním následkem opilosti či zneužitím návykových látek zaměstnancem. Dočasná pracovní neschopnost vzniká na základě rozhodnutí ošetřujícího lékaře a může být v souladu s § 57 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění uznána ošetřujícím lékařem i zpětně, ale pouze v odůvodněných případech. Účinky takto vydaného potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti však zpětně nepůsobí, ani pokud by se den, ke kterému byl zpětně zaměstnanec uznán

⁷³ Srov. BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 198.

dočasně pracovně nezpůsobilým shodoval se dnem doručení výpovědi, nezakládalo by to důvod pro neplatnost výpovědi.⁷⁴

- II. Návrh na ústavní ošetřování nebo nastoupení lázeňského léčení. Ochranná doba v případě návrhu na ústavní ošetřování vzniká dnem doporučení nebo navržení lékaře na přijetí zaměstnance do lůžkové nebo jednodenní péče, která je provozována oprávněným poskytovatelem zdravotních služeb. Při lázeňském léčení (léčba pomocí přírodních léčivých zdrojů a klimatických podmínek příznivých k léčení dle zákona č. 164/2001 Sb., o přírodních léčivých zdrojích, zdrojích přírodních minerálních vod, přírodních léčebných lázních a lázeňských místech a o změně některých souvisejících zákonů, tzv. lázeňský zákon) vzniká dnem přijetí do lázeňského léčení. Ochranná doba trvá po celou dobu ústavního ošetřování nebo lázeňského léčení.
- III. Výkon vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení. Vojenským cvičením je příprava vojáka v záloze k plnění úkolů ozbrojených sil a výjimečné vojenské cvičení je vykonáváno vojákem v záloze, je-li to vyžadováno záchrannými pracemi při živelných pohromách nebo při jiných závažných situacích ohrožujících životy, zdraví, životní prostředí nebo značné majetkové hodnoty.⁷⁵
- IV. Dlouhodobý výkon veřejné funkce. Výkonem veřejné funkce se v pracovněprávních vztazích rozumí jako plnění povinnosti vyplývající z funkce, která vzniká na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenování a která je zároveň vymezena funkčním nebo časovým obdobím. Demonstrativní výčet výkonu veřejných funkcí nalezneme v § 201 odst. 2 ZP, jsou jimi například výkon funkce poslance, senátora, zastupitele a další. Zákaz dát

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000

⁷⁵ Více v zákoně č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů, tzv. branný zákon.

zaměstnanci výpověď platí v době, kdy je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce.

- V. Těhotenství zaměstnankyně a mateřská a rodičovská dovolená. V případě těhotenství zaměstnankyně, platí zákaz výpovědi z pracovního poměru od okamžiku, kdy se zaměstnankyně stane těhotnou. Není tedy rozhodující, zda zaměstnavatel nebo zaměstnankyně o těhotenství v okamžiku doručení výpovědi věděli. To znamená, že i kdyby zaměstnankyně zjistila své těhotenství až po skončení pracovního poměru výpovědí, může se na základě lékařské zprávy, potvrzující její těhotenství již před doručením výpovědi, dovolat neplatnosti této výpovědi. Mateřskou dovolenou upravenou § 195 ZP, jako důležitou osobní překážkou v práci, rozumíme určité časové období, po které má zaměstnankyně v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, nárok na pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy po dobu 28 týdnů. Pokud zaměstnankyně porodila dvě a více dětí, má nárok na 37 týdnů mateřské dovolené a jestliže se dítě narodilo mrtvé, pak 14 týdnů.

Rodičovská dovolená se poskytuje na základě žádosti a čerpat ji může jak matka, tak i otec dítěte. V případě zaměstnankyně počíná doba rodičovské dovolené po skončení mateřské dovolené, u zaměstnance od narození dítěte, a to v délce, o jakou si požádají. Rodičovská dovolená končí nejpozději dosažením věku tří let dítěte.⁷⁶

- VI. Dočasná nezpůsobilost pro noční práci je poslední ochrannou dobou, která se zakládá na lékařském posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb, který stanoví, že zaměstnanec je dočasně nezpůsobilý k noční práci. Musí se však jednat o zaměstnance, který u zaměstnavatele vykonává noční práci a pro ochrannou dobu je důležitá dočasnost takovéto neschopnosti.

⁷⁶ Srov. § 196 ZP

Jestliže by šlo o trvalou neschopnost, způsobovalo by to překážku, pro kterou by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat bez ohledu na ochrannou dobu.

Byla-li dána zaměstnanci výpověď v ochranné době, byla by neplatná. Jestliže byla dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, je výpověď sice platná, ale ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr v takovém případě skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

5.10.2. Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákaz výpovědi v ochranné době není bezvýjimečný. V § 54 ZP jsou stanoveny výjimky, kdy zaměstnavatele může skončit pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem v ochranné době. Jedná se o případy, kdy by nebylo po zaměstnavateli spravedlivé požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával⁷⁷, a tyto výjimky se vztahují na výpovědní důvody dle § 52 písm. a), b), g) a h) ZP. V ostatních případech výpovědních důvodů z § 52 ZP je ochrana zaměstnance před výpovědí z pracovního poměru v ochranné době absolutní.

První výjimkou, na kterou neplatí zákaz výpovědi v ochranné době, jsou výpovědi z důvodu organizačních změn v § 52 písm. a) a b) ZP. Pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru kterékoliv osobě v ochranné době, neboť nadále není schopen zaměstnanci přidělovat práci, dochází k faktické nemožnosti přidělovat dále práci podle pracovní smlouvy. V případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části dle § 52 písm. b) ZP, nelze výjimku ze zákazu použít při rozvazování pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnancem, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

⁷⁷ Srov. Hůrka, P. et al. Pracovní právo. 2. vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, str. 201 a 202.

Dále se výjimka ze zákazu výpovědi zaměstnanci v ochranné době vztahuje na výpovědi z důvodu, pro který smí zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě. Ochranná doba se tak nevztahuje na zaměstnance, který se dopustil natolik závažného jednání, že by s ním mohl být pracovní poměr rozváznán okamžitým zrušením. V tomto případě, dle § 54 písm. c) ZP, platí zákaz výpovědi zaměstnanci v ochranné době pouze pro zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnanci na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Třetí a poslední výjimkou ze zákazu výpovědi se zaměstnancem v ochranné době podle § 54 písm. d) ZP je, pokud zaměstnavatel končí pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v §301a ZP zvláště hrubým způsobem, tj. pro zvláště hrubé porušení léčebného režimu pojištěnce, a to zvláště hrubým způsobem. To vše v případě těhotné zaměstnankyně, mateřské dovolené zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnankyně a zaměstnance, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

6. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí a nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí

Neplatnosti výpovědí, pro vadu, která by způsobila výpověď neplatnou, se musí ta strana pracovněprávního vztahu, která má na neplatnosti zájem, uplatnit dle § 72 ZP u soudu. Neplatnost můžeme dělit na relativní a absolutní a její úprava je obsažena v § 580 až 588 OZ a její specifika pro pracovní právo v §19 a 20 ZP. U neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí můžeme hovořit především o neplatnosti relativní. Pro uplatnění neplatnosti výpovědí, stanovuje zákon prekluzivní lhůtu 2 měsíců ode dne, kdy měl být pracovní poměr výpovědí rozvázán. Jestliže ve lhůtě 2 měsíců zaměstnavatel nebo zaměstnanec své právo neuplatní, marným uplynutím této lhůty právo na uplatnění neplatnosti zaniká.

Zákoník práce poskytuje ochranu před neplatným rozvázáním pracovního poměru výpovědí oběma stranám pracovního poměru. Pokud došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru způsobem, který zakládá neplatnost takového právního jednání, může si strana, která se neplatnosti dovolá, zvolit, jestli trvá na dalším pokračování pracovního poměru nebo ne. Pokud se rozhodne pro pokračování pracovního poměru, má povinnost toto bez zbytečného odkladu druhé straně písemně oznámit. Jestliže se strana, se kterou byl pracovní poměr rozvázán neplatnou výpovědí, rozhodne, že nechce v pracovním poměru nadále pokračovat, je pracovní poměr skončen na základě právní fikce skončení pracovního poměru dohodou, a to uplynutím výpovědní doby. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí jsou stanoveny § 69 až 71 ZP.⁷⁸

V případě, kdy zaměstnavatel neplatně skončil pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí a zaměstnanec nadále trvá na zachování pracovního poměru, náleží mu náhrada mzdy nebo platu, a to až do doby, dokud mu zaměstnavatel

⁷⁸ Srov. BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 199.

neumožní opět pokračovat v práci nebo dokud není pracovní poměr skončen platným způsobem. Náhrada mzdy nebo platu se poskytuje ve výši průměrného výdělku, a to za prvních 6 měsíců, kdy zaměstnavatel neumožní zaměstnanci pokračovat v práci. Při překročení doby 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele náhradu přiměřeně snížit.⁷⁹ Novela ZP uskutečněná zákonem č. 365/2011 Sb. opětovně vložila do ZP tzv. moderační ustanovení. Povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu platu nebo mzdy se váže na rozhodnutí soudu, kterým stanoví, že takto podaná výpověď je neplatná.⁸⁰

Pokud k neplatnému rozvázání pracovního poměru výpovědí došlo ze strany zaměstnance a zaměstnavatel nadále trvá na tom, aby zaměstnavatel vykonával svou práci, má zaměstnavatel právo po zaměstnanci požadovat náhradu škody, která mu vznikla tím, že zaměstnanec nevykonával či nevykonává svou práci a to od okamžiku, kdy mu bez zbytečného odkladu písemně oznámil, že na jeho zaměstnávání trvá až do dne, kdy zaměstnanec opět začne svou práci vykonávat nebo bude pracovní poměr skončen platným právním jednáním. Nárok zaměstnavatele, stejně jako u předešlého nároku zaměstnance, vzniká rozhodnutím soudu o neplatnosti skončení pracovního poměru výpovědí.

⁷⁹ § 69 odst. 2 ZP

⁸⁰ Srov. BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 442.

7. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru výpovědí

Zákoník práce spojuje se skončením pracovního poměru vznik určitých povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Jedná se jak o povinnost kompenzace skončení pracovního poměru z důvodu výlučně na straně zaměstnavatele, které nespočívají v osobě zaměstnance, tak také o povinnosti vypořádání se zaměstnancem po stránce administrativní, tedy povinnost vydání potvrzení o zaměstnání a na žádost zaměstnance také vydání pracovního posudku. Níže budu tyto instituty konkretizovat v souvislosti se skončením pracovního poměru výpovědí.

7.1. Odstupné

Pokud je pracovní poměr se zaměstnancem rozvázán výpovědí, pro některý z důvodů v § 52 písm. a) až d) ZP⁸¹, náleží zaměstnanci nárok na odstupné, které je v případě nesplnění této povinnosti zaměstnavatelem soudně vymahatelné. Nárok na odstupné má i zaměstnanec, s nímž byl pracovní poměr zrušen z těchto důvodů dohodou. Rozhodující jsou důvody vedoucí k zrušení pracovního poměru, nikoli skutečnost, zda jde o výpověď či dohodu. Odstupné je jednorázovým peněžitým plněním, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v případě, že je s ním skončen pracovní poměr, na jehož skončení zaměstnanec nenese žádnou vinu. Jedná se o kompenzaci za ztrátu zaměstnání, bez ohledu na to, jestli zaměstnanec začne pracovat u nového zaměstnavatele, začne podnikat nebo zdali se stane poživitelem starobního důchodu. Výši odstupného, které musí zaměstnavatel při splnění podmínek ze zákona zaměstnanci poskytnout, upravuje § 67 ZP. Pokud by zaměstnavatel chtěl, může zaměstnanci poskytnout i odstupné vyšší, které může být upraveno kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem nebo smlouvou s kterýmkoliv konkrétním

⁸¹ Srov. BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 202 až 203.

zaměstnancem. Takovéto odstupné, založené na jiném než zákonném základu, musí být vždy vyšší, než odstupné dle § 67 ZP.

Jestliže je pracovní poměr se zaměstnancem skončen výpovědí z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele dle § 52 písm. a) až c) ZP, stanovuje zákoník práce výši odstupného podle odpracovaných let zaměstnance u zaměstnavatele. Takovéto odstupné musí činit nejméně jednonásobek zaměstnancova průměrného výdělku, jestliže u zaměstnavatele pracoval méně než rok, dvojnásobek jeho průměrného výdělku, pokud u zaměstnavatele pracoval alespoň 1 rok, ale méně než dva roky a minimálně trojnásobek jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval aspoň dva roky a součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených výše, pokud dojde ke skončení pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí v době, kdy se na tohoto zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZP.

Při výpovědi z pracovního poměru z důvodu zdravotní nezpůsobilosti vyvolané pracovním úrazem nebo nemocí z povolání či pro ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší možné expozice, tj. z důvodů stanovených § 52 písm. d) ZP, je podle § 67 odst. 2 ZP minimální výše odstupného 12 násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Výjimku pro povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odškodné z výpovědního důvodu dle § 52 písm. d) ZP stanovuje § 270 odst. 1 ZP, podle kterého zaměstnavatel není povinný nahradit zaměstnanci škodu, pokud prokáže, že si pracovní úraz nebo nemoc z povolání způsobil zaměstnanec výlučně sám, porušením právních předpisů či pokynů zaměstnavatele nebo v opilosti či pod vlivem návykových látek. Zároveň musí tyto skutečnosti být jedinou příčinou vzniku úrazu nebo nemoci z povolání.⁸²

Výjimečně lze zaměstnanci přiznat odstupné i v případě, kdy nedošlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, ale ze strany zaměstnance, a to pokud zaměstnavatel podá výpověď ve lhůtě dvou měsíců od účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Úprava této situace je v § 339a a 345a ZP.

⁸² Srov. VYSOKAJOVÁ, M. KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HÚRKA, P., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce. Komentář 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, str. 163.

Podmínky pro právo na odstupné jsou splněny, pokud soud po podání výpovědi a podání žaloby na stanovení odstupného rozhodne, že důvodem pro podání výpovědi bylo zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Odstupné, se na základě § 67 odst. 4 ZP, zaměstnanci vyplácí v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy či platu. Na jiném termínu výplaty odstupného se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout, takovýto termín může být pozdější než termín určený u zaměstnavatele pro výplatu mzdy či platu, ale i dřívější, například i v den skončení pracovního poměru výpovědí.

Pokud by zaměstnanec začal znovu pracovat u zaměstnavatele, který mu vyplatil odstupné, má zaměstnavatel právo na vrácení odstupného nebo jeho části podle §68 ZP. K nástupu zaměstnance ke zaměstnavateli ale musí dojít před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, ze kterých byla výše odstupného stanovena. V takovém případě je povinností zaměstnance vrátit zaměstnavateli poměrnou část odstupného podle počtu kalendářních dnů, ve kterých zaměstnanec znovu vykonával práci pro téhož zaměstnavatele v době, za kterou mu odstupné náleželo.

7.2. Potvrzení o zaměstnání

Povinností zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru výpovědí, je vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list).⁸³ Toto potvrzení musí vydat zaměstnavatel i bez žádosti, nejpozději ke dni skončení pracovního poměru a nesmí jej vázat na žádné podmínky. V §313 odst. 1 ZP nalezneme výčet povinných údajů, které musí zaměstnavatel do potvrzení o zaměstnání uvést. Těmito údaji jsou údaje o zaměstnání (pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti), o době trvání zaměstnání, druhu konaných prací, o dosažené kvalifikaci,

⁸³ Srov. VYSOKAJOVÁ, M. KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HÚRKA, P., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce. Komentář 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, str. 637.

odpracované době a dalších skutečností rozhodných pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, informace o srážkách ze mzdy zaměstnance a údaje o započitatelné době zaměstnání pro účely důchodového pojištění. Na dalších údajích obsažených nad rámec zákonné úpravy potvrzení o zaměstnání, se mohou strany rozvazovaného právního poměru dohodnout.⁸⁴ Údaje a skutečnosti, které mohou být rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti (např. o výši průměrného výdělku a další), je podle § 313 odst. 2 ZP zaměstnavatel povinen uvést v odděleném potvrzení na žádost zaměstnance.

Jestliže s obsahem potvrzení o zaměstnání zaměstnanec nesouhlasí, má právo se u soudu domáhat dle § 315 ZP, aby bylo zaměstnavateli uloženo napadané potvrzení o zaměstnání přiměřeně upravit a to do 3 měsíců od doby, kdy se o obsahu potvrzení dozvěděl. Pokud zaměstnavatel žádné potvrzení o zaměstnání nevydá, může jej zaměstnanec žalovat u soudu žalobou na splnění povinnosti. Zaměstnanec při nevydání potvrzení také odpovídá zaměstnanci za škodu, kterou mu zanedbáním své povinnosti způsobil. Například při nepřijetí zaměstnance do nového zaměstnání, způsobeného nepředložením potvrzení o zaměstnání.

7.3. Posudek o pracovní činnosti

Povinnost vydat zaměstnanci posudek o pracovní činnosti (také pracovní posudek), vzniká zaměstnavateli až žádostí zaměstnance o jeho vydání. Jakmile je o to zaměstnavatel požádán, musí posudek vydat do 15 dnů od podání zaměstnancovy žádosti, ovšem za předpokladu, že bude vydán nejdříve dva měsíce před rozvázáním pracovního poměru výpovědí (nebo jiným způsobem).

Dle § 314 odst. 1 ZP, jsou posudkem o pracovní činnosti veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Těmito skutečnostmi mohou být například řídicí a organizační schopnosti zaměstnance, spolehlivost zaměstnance a další.⁸⁵ Do pracovního posudku nepatří informace o soukromém životě zaměstnance.

⁸⁴ Srov. BĚLINA, M. a DRÁPAL, L. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1230.

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

Obdobně jako u potvrzení o zaměstnání, se zaměstnanec a zaměstnavatel mohou dohodnout na dalších informacích uvedených v posudku. Pokud zaměstnanec s posudkem o pracovní činnosti nesouhlasí, může se, stejně jako u potvrzení, domoci u soudu ve lhůtě 3 měsíců, přiměřené úpravy pracovního posudku.

Závěr

Cílem mé práce bylo zejména analyzovat platnou právní úpravu výpovědi v širším kontextu právní úpravy dalších právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru. Smažil jsem se také zaměřit pozornost na některé problémy právní úpravy samotné, a hlavně na problémy aplikační. Vycházel jsem především z příslušné soudní judikatury.

Ve své práci, členěné do 7 kapitol, jsem se zpočátku věnoval obecným otázkám pracovního práva, které jsou pro hlubší pochopení institutu výpovědi, který je hlavním tématem mé práce, velmi důležité. Snažil jsem se proto co nejpřehledněji rozebrat pojetí, vývoj a funkce pracovního práva a jeho postavení v rámci systému práva. Z hlediska vývoje pracovního práva jsem dále zaměřil pozornost na předchozí zákoník práce z roku 1965 a na současný z roku 2006 a na to, jakým způsobem se měnil vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce, především na změnu z principu delegace na princip subsidiarity. Ve třetí kapitole jsem se pokusil shrnout nejdůležitější právní předpisy mezinárodního práva, které se dotýkají především výpovědi z pracovního poměru.

Pro pochopení širších souvislostí je čtvrtá kapitola věnována úpravě pracovního poměru, způsobům jeho skončení vyjma výpovědi a také právním skutečnostem, které vedou k jeho skončení. Pátá až sedmá kapitola se již věnují hlavnímu tématu mé práce – výpovědi – z hlediska současné právní úpravy. A to jak v rovině obecné, tak i záležitostem, které s výpovědí souvisejí. Při své práci jsem se snažil využít i soudní judikaturu, které je, s ohledem na nesmírnou důležitost skončení pracovního poměru výpovědí, vzhledem k intenzitě zásahu především do života zaměstnance, ale i zaměstnavatele, poměrně hodně.

Právní úprava výpovědi je z mého hlediska v zásadě vyhovující. Plní především ochrannou funkci, která při příliš přísném výkladu může způsobovat nedostatek flexibility pracovněprávních vztahů a špatnou mobilitu pracovní síly, ale zároveň zajišťuje zaměstnancům jistou míru ekonomické stability. Vhodné vyvážení ochrany obou stran pracovněprávního vztahu a flexibility pracovněprávní úpravy, založené na drobných změnách směrem k liberálnějšímu pojetí pracovního práva, by

mohlo přinést lepší mobilitu zaměstnanců a snad také nižší nezaměstnanost. Z hlediska právní úpravy výpovědi z pracovního poměru i celkově skončení pracovního poměru, považuji za problematické, že při skončování pracovního poměru dochází k obcházení právní úpravy, především ze strany zaměstnavatelů, kteří si různými vnitřními předpisy nebo pracovní smlouvou vytvářejí vlastní podmínky, pro které mohou pracovní poměr rozvázat, což je v rozporu s platnými právními předpisy.

Zkratky

ČR	Česká republika
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
LZPS	ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku
OSN	Organizace spojených národů
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ÚS	Ústavní soud České republiky
Ústava	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Použitá literatura

Neperiodická literatura

BĚLINA, M. a DRÁPAL L. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J. a ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-807-4783-265.

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.

HŮRKA, P. Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi. 1. Vydání. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0.

HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. 1. Vydání. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, P. et al. Pracovní právo. 2. Vydání Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-277-6.

ŠTEFKO, M. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HÚRKA, P., DOLEŽÍLEK, J.:
Zákoník práce. Komentář 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. ISBN 978-80-
7478-955-7.

Periodická literatura

BEZOUŠKA, P. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. Právní rozhledy, 2014, roč. 22, č. 1, str. 1 – 6.

BĚLINA, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? Právní rozhledy, 2015, roč. 23, č. 2, str. 52 – 56.

BUKOVJAN, P. Doručování písemností zaměstnanci a judikatura. Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 10, str. 19-21.

BUKOVJAN, P. Rozvázání pracovního poměru pro zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci. Práce a mzda, 2014, roč. 62, č. 4, str. 34 – 39.

BUKOVJAN, P. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. Práce a mzdy, 2010, roč. 10, str. 12 – 22.

DRÁPAL, L. Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Acta Universitatis Carolinae – Iuridica. 2015, roč. 2014, č. 4, str. 7 – 14.

HÚRKA, P. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. Právní rozhledy, 2014, roč. 22, č. 7, str. 233 – 240.

JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 8, str. 23 – 28.

JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 9, str. 19 – 24.

JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 10, str. 26 – 33.

JOUZA, L. Čas a lhůty podle občanského zákoníku – vliv na pracovněprávní vztahy. Bulletin advokacie, roč. 2015, č. 12, str. 23 – 26.

JOUZA, L. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Bulletin advokacie, roč. 2014, č. 9, str. 46 – 48.

JOUZA, L. Výpověď pro nadbytečnost. Bulletin advokacie, roč. 2015, č. 1, str. 37 – 39

JOUZA, L. Změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin advokacie, roč. 2014, č. 3, str. 42 – 45.

MORÁVEK, J. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci. Právní rozhledy, 2014, roč. 22, č. 9, str. 305 – 310.

PICHRT, J. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. Právní rozhledy, 2014, roč. 22, č. 7, str. 254 – 258.

PROCHÁZKA, J., RYTÍŘOVÁ, L. Praktické aspekty výpovědi pro nadbytečnost. Právní rádce, 2015, roč. 23, č. 9, str. 54 – 55.

Použité právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Ústavní zákon č. 2/1993., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv

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

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

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 164/2001 Sb., o přírodních léčivých zdrojích, zdrojích přírodních minerálních vod, přírodních léčebných lázních a lázeňských místech a změně některých souvisejících zákonů (tzv. lázeňský zákon)

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Evropská sociální charta

Všeobecná deklarace lidských práv

Směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů

Směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Směrnice Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání

Směrnice Rady 2000/78/ES kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 119 o skončení zaměstnání

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 166 o skončení pracovního poměru

Použitá judikatura

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008
Rozsudek Nejvyššího soud ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67
Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96
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 11. 10. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
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 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 16 Co 331/99
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 90/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1746/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1754/2002
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 138/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003
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 15. 8. 2005, sp. zn. 21 Cdo 254/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. NS 21 Cdo 2894/2009
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014

Shrnutí

Výpověď z pracovního poměru po soukromoprávní rekodifikaci

Tématem mé diplomové práce je výpověď z pracovního poměru, a to po soukromoprávní rekodifikaci. Toto téma jsem si vybral, protože jakékoliv skončení pracovního poměru a výpověď obzvláště, může mít zásadní vliv na každého člověka v produktivním věku, i na jeho rodinu. Ochrana je zákonem poskytována jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům, ale zaměstnanci, jako slabší smluvní straně, je ochrana poskytována v širší míře.

Svou práci jsem rozdělil do sedmi kapitol, mnohé se dále člení. V první kapitole jsem se věnoval pracovnímu právu obecně. Druhá kapitola popisuje vztah pracovního a občanského práva, od zákoníku práce z roku 1965 až po současnost a také princip delegace a jeho změnu nálezem Ústavního soudu ČR na princip subsidiarity. Ve třetí kapitole jsem uvedl nejdůležitější mezinárodní dokumenty, které se věnují právní úpravě výpovědi z pracovního poměru. Čtvrtá část mé práce popisuje pracovní poměr z obecného hlediska, způsoby jeho skončení a právní skutečnosti, které vedou ke skončení pracovního poměru obecně. Stěžejní je kapitola pátá, ve které se již věnuji hlavnímu tématu – výpovědi a to jak po formální, tak i obsahové stránce, dále o způsobech doručování a odvolávání výpovědi a výpovědní době. Součástí části páté jsou také způsoby, jakými lze pracovní poměr rozvázat výpovědí ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele. V závěru této části se věnuji spoluúčasti odborových organizací při výpovědi, hromadnému propouštění, ochranné době a výjimkám ze zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem. Šestá kapitola popisuje, za jakých podmínek je rozvázení pracovního poměru výpovědí neplatné a jaké nároky zaměstnanci nebo zaměstnavateli z takové neplatné výpovědi plynou. Závěrem, v sedmé kapitole, jsou povinnosti zaměstnavatele, které má při skončení pracovního poměru výpovědí, kterými jsou odstupné, potvrzení o zaměstnání a posudek o pracovní činnosti.

Summary

Notice of termination of employment relationship after private law recodification

Main theme of my thesis is notice of termination of employment relationship after private law recodification. I have chosen this topic, because every labour relationship termination and especially notice of termination, can have essential influence to every single person in productive age and even to his family. Law provides protection to both employers and employees, but to employees, as a weaker contracting party, is protection provided in wider range.

I have divided my thesis into seven chapters, many of them are divided further. The first chapter is about labour law in general. The second chapter describes relationship between labour and civil law, from the Labour Code from 1965 to present time and also the principle of delegation and its change by Constitutional Court of the Czech republic fading into the principle of subsidiarity. In the third chapter I have stated the most important international documents, which are regulating notice of termination of employment relationship. Fourth part of my thesis describes employment relationship in general, ways of its termination and legal facts, which are leading to the termination of employment relationship in general. Key chapter is chapter number five, in which I am writing about my main theme – notice of termination in formal and contentual aspects, about ways of delivering and withdrawal of notice of termination and notice period. Part of the fifth section are also ways, how employment relationship can be ended by employer and by employee. In the end of this section, I'm describing participation of labour union in terminating of employment relationship, collective redundancies, protection period and exception from prohibiting the possibility of notice of termination by the employer. The sixth chapter describes conditions, when notice of termination of employment relationship is invalid and which claims are in favour for employer or employee in case of invalid notice of termination. In conclusion, in the seventh chapter, we can find duties, which has the employer in the notice of termination, which are golden handshake, certificate of employment and report of work activities.

Klíčová slova

Pracovní právo, pracovní poměr, výpověď z pracovního poměru.

Key words

Labour law, Employment relationship, Notice of termination