

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Martina Nyklová

Vedoucí rigorózní práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Datum vypracování práce: 21. 6. 2017

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

Prohlašuji, že tato rigorózní práce obsahuje 772 264 znaků vlastního textu rigorózní práce včetně poznámek pod čarou.

Martina Nyklová

V Horní Branné dne 21. 6. 2017

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych na tomto místě vyjádřila poděkování konzultantce mé rigorózní práce, paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., nejen za poskytnutou odbornou pomoc, tj. za veškeré cenné rady a připomínky, ale velice oceňuji i její vstřícný přístup po lidské stránce při konzultování této práce.

OBSAH

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	6
ÚVOD	7
1. Pracovněprávní vztahy a rekonstrukce soukromého práva	10
1.1 Vymezení základních pojmů vztahujících se k tématu	11
1.2 Použití právní úpravy občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích	14
1.3 Uplatnění základních zásad zákoníku práce v pracovněprávních vztazích	16
2. Platná právní úprava skončení pracovního poměru	18
2.1 Prameny právní úpravy skončení pracovního poměru	18
2.2 Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance při skončení pracovního poměru	21
2.3 Způsoby skončení pracovního poměru	23
2.4 Skončení tzv. faktického pracovního poměru	30
2.5 Vady právního jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru	33
2.5.1 Zdánlivé právní jednání a důvody jeho vzniku	33
2.5.2 Neplatné právní jednání (absolutní nebo relativní) a důvody jeho vzniku	37
3. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	44
3.1 Obsahové a formální náležitosti dohody	45
4. Výpověď'	51
4.1 Obsahové a formální náležitosti výpovědi	51
4.2 Výpověď' daná zaměstnancem	56
4.2.1 Specifika výpovědi dané zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů	56
4.3 Výpověď' daná zaměstnavatelem	61
4.3.1 Výpověď' dle § 52 písm. a), b), c) - organizační důvody – obecně	62
4.3.1.1 Výpověď' dle § 52 písm. a)	63
4.3.1.2 Výpověď' dle § 52 písm. b)	64
4.3.1.3 Výpověď' dle § 52 písm. c)	65
4.3.1.4 Hromadné propouštění	74
4.3.2 Výpověď' dle § 52 písm. d), e) - zdravotní důvody	77
4.3.3 Výpověď' dle § 52 písm. f) – nesplňování předpokladů; nesplňování požadavků ...	82
4.3.4 Výpověď' dle § 52 písm. g) – porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci	91
4.3.5 Výpověď' dle § 52 písm. h) – zvlášť hrubé porušení povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a	111
4.3.6 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	116
5. Okamžité zrušení pracovního poměru	121
5.1 Formální a obsahové náležitosti	121
5.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	123
5.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	129
5.4 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance v právní úpravě platné od 1. 1. 2014 do 27. 2. 2017	136

6. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	137
6.1 Smysl a účel zkušební doby	137
6.2 Formální a obsahové náležitosti a další předpoklady platného zrušení	138
7. Skončení pracovního poměru uplynutím doby	145
8. Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnance a zaměstnavatele fyzické osoby	150
8.1 Smrt zaměstnance	150
8.2 Smrt zaměstnavatele fyzické osoby	153
9. Skončení pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti	157
10. Specifika skončení pracovního poměru některých zaměstnanců	161
10.1 Vedoucí zaměstnanci – odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa	161
10.2 Vliv odborové organizace, člen orgánu odborové organizace	172
10.3 Člen statutárního orgánu - souběh funkcí	177
11. Soudní ochrana před vadným právním jednáním v souvislosti se skončením pracovního poměru a s tím související nároky zaměstnance poměru	183
11.2 Zdánlivost a soudní ochrana před ní	183
11.3 Neplatnost (relativní) a soudní ochrana před ní	185
11.3.1 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru	194
11.3.2 Moderační právo soudu – snížení náhrady mzdy	201
12. Doručování písemností týkajících se rozvázání pracovního poměru	204
12.1 Doručování zaměstnavatelem	204
12.2 Doručování zaměstnancem	209
13. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru	210
13.1 Odstupné	210
13.2 Potvrzení o zaměstnání, posudek o pracovní činnosti a pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání	225
14. Diskriminace zaměstnanců, zjevné zneužívání práva a rozpor s dobrými mravy v souvislosti se skončením pracovního poměru	229
ZÁVĚR	238
POUŽITÉ ZDROJE	247
ABSTRAKT / ABSTRACT	268
KLÍČOVÁ SLOVA / KEYWORDS	270

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ZP	zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (účinný od 1. 1. 2007)
„starý“ ZP	zákon číslo 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (účinný do 31. 12. 2006)
OZ	zákon číslo 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (účinný od 1. 1. 2014)
„starý“ OZ	zákon číslo 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (účinný do 31. 12. 2013)
OSŘ	zákon číslo 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
ZamZ	zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZOK	zákon číslo 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů
IZ	zákon číslo 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů
ZNP	zákon číslo 187/2006, Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
ŽZ	zákon číslo 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)
TZ	zákon číslo 40/2009 Sb., trestní zákoník
Ústava	Ústava České republiky (ústavní zákon č. 1/1993 Sb.)
LZPS	Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 – usnesení o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky)
NS	Nejvyšší soud České republiky
NSS	Nejvyšší správní soud České republiky
ÚS	Ústavní soud České republiky
ESLP	Evropský soud pro lidská práva (European Court of Human Rights)

ÚVOD

Množství sporů v oblasti skončení pracovního poměru i činnost kontrolních orgánů inspekce práce potvrzuje, že tato problematika je jednou ze stěžejních a zároveň i nejproblematictějších „okamžiků“ pracovněprávního vztahu. Vzhledem k tomu, že se navíc, ve své téměř dvacetileté praxi podnikového právníka, setkávám s touto problematikou velice často, vybrala jsem si téma *skončení pracovního poměru* pro svoji rigorózní práci.

Cílem práce je podat podrobný rozbor aktuální právní úpravy skončení pracovního poměru v českém právu, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance. V práci bych chtěla upozornit na, v praxi se opakující a zbytečné, chyby, kterých se zejména zaměstnavatelé v souvislosti s právním jednáním, kterým se zaměstnancem končí pracovní poměr, dopouštějí. Podle soudní statistiky je každé druhé skončení pracovního poměru zaměstnavatelem neplatné pro obsahové nebo formální vady. Cílem této práce je také najít místa v platné právní úpravě, která jsou odbornou veřejností posuzována rozdílně a u těch vyjádřit svoje stanoviska a ty odůvodnit.

Rozbor právní úpravy na řadě míst provádím pomocí příkladů (konkrétních situací), neboť na nich je dobře vidět, jak je třeba danou právní úpravu aplikovat do praxe. V práci dávám také široký prostor judikaturě Nejvyššího soudu ČR i Ústavního soudu ČR, kdy se snažím upozorňovat zejména na nejaktuálnější rozhodnutí a na případný vývoj (změny) judikatury v čase. V oblasti skončení pracovního poměru je to právě velice často až judikatura, která dává návod pro správnou interpretaci a aplikaci jednotlivých zákonných ustanovení. V práci proto uvádím i doslovné výtahy z odůvodnění soudních rozhodnutí, aby bylo zřejmé, jakými úvahami se soud zabíral a jaké skutečnosti pro něho byly rozhodující při formulaci přijatých právních závěrů. Jsou to mnohdy až drobnosti (details) toho kterého posuzovaného případu, které rozhodují o tom, jak soud danou věc posoudí. Znalost judikatury obecně, tj. nejen v otázkách skončení pracovního poměru, nabyta, dle mého názoru, po účinnosti nového občanského zákoníku, důležitou rolí. Soudy by se neměly, v souladu s výslovným ustanovením § 13 občanského zákoníku, v obdobných případech odchylovat od judikatury, resp. pokud to chtějí udělat, musí odůvodnit, proč tak činí.

Práce je rozčleněna do čtrnácti kapitol. V první se věnuji nezbytnému terminologickému vymezení pojmů a vlivu rekodifikace soukromého práva obecně na pracovněprávní vztahy se zdůrazněním zásad nového soukromého práva. Ty je totiž třeba, kromě zásad vyjádřených v samotném zákoníku práce, aplikovat na pracovněprávní vztahy v důsledku subsidiárního vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce.

Druhá kapitola pojednává o obecných otázkách skončení pracovního poměru. Zařadila jsem do ní, kromě přehledu možných způsobů skončení pracovního poměru, také

problematiku zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, jako slabší strany v právní úpravě skončení pracovního poměru. Z této zásady vychází i odůvodnění řady soudních rozhodnutí. Do druhé kapitoly jsem začlenila i otázky skončení tzv. faktického pracovního poměru. Ač se vlastně o pracovní poměr, ve smyslu zákoníku práce, nejedná, je nutné tyto případy důsledně odlišovat. Pracovník ve faktickém pracovním poměru totiž nemá takovou zákonnou ochranu jako zaměstnanec v pracovním poměru. Závěr druhé kapitoly pojednává o vadách právního jednání vedoucích ke skončení pracovního poměru, kterými může být zdánlivost, absolutní či relativní neplatnost. Rozlišování vad má zásadní dopad na to, jakým způsobem je třeba se v případném soudním řízení vadnému právnímu jednání bránit. Soudní obrana před vadným jednáním, kterým došlo ke skončení pracovního poměru, je potom předmětem podrobného rozboru v kapitole jedenácté a to vč. nároků, které plynou z neplatného rozvázání pracovního poměru.

Kapitoly čtyři až šest analyzují jednotlivé způsoby rozvázání pracovního poměru (tj. dohodou o rozvázání; výpovědí; okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době). V subkapitole o výpovědi pojednávám především o tom, kdy jsou či nejsou splněny zákonné důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele, neboť ten, na rozdíl od zaměstnance, nemůže dát výpověď bez uvedení důvodu. Výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance se věnuji detailně, neboť tento důvod je v praxi velice často používán. U výpovědi ze zdravotních důvodů se soustředím především na rozbor judikátů ze začátku roku 2016, neboť ty přinesly zcela zásadní převrat v posuzování povahy pracovnělékařských posudků. U výpovědního důvodu pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, jsem se soustředila především na otázky rozlišování intenzity porušování, neboť špatné posouzení intenzity bývá často důvodem neplatného skončení pracovního poměru. Navíc tento výpovědní důvod je třeba důsledně odlišovat od výpovědního důvodu pro nesplňování předpokladů či nesplňování požadavků pro výkon sjednané práce. Co se týká problematiky výpovědi ze strany zaměstnance, tak zde se věnuji specifikům výpovědi u přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Kapitoly sedm, osm a devět pojednávají o skončení pracovního poměru na základě právních událostí (uplynutí sjednané, a doplňuji i zákonem stanovené, doby; smrt zaměstnance a zaměstnavatele fyzické osoby) a dále o způsobech skončení pracovního poměru u cizinců a fyzických osob bez státní příslušnosti.

Kapitola desátá rozebírá specifika skončení pracovního poměru u některých vybraných skupin zaměstnanců, jako jsou vedoucí zaměstnanci, členové odborové organizace či členové statutárního orgánu. Členy statutárních orgánů (problematiku tzv. souběhu funkcí), jsem do práce zařadila z důvodu, že v září roku 2016 vydal Ústavní soud ČR přelomové

rozhodnutí, kterým zpochybnil, více či méně, ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu ČR. Jak však ukazuje jeho nejnovější rozhodnutí z ledna 2017, Nejvyšší soud ČR i nadále setrval na svých původních závěrech o nemožnosti souběhu.

Dvanáctá a třináctá kapitola se potom zabývají některými vybranými otázkami, které souvisí se skončením pracovního poměru. Jedná se zejména o, v praxi problematické, doručování v pracovněprávních vztazích či o nárok zaměstnanců na výplatu odstupného.

Poslední čtrnáctá kapitola pojednává o diskriminaci a zneužití práva v souvislosti se skončením pracovního poměru, neboť v posledních letech tato problematika nabývá v rozhodovací praxi soudů stále více na významu.

V práci používám především metodu deskriptivní (popis - seznámení s právní úpravou, s obsahem jednotlivých soudních rozhodnutí, s názory odborné veřejnosti apod.). Tu na mnoha místech doplňuji metodou analytickou a syntetickou (u mnoha soudních rozhodnutí se snažím identifikovat hlavní myšlenky, které vedly soud k přijetí určitých právních závěrů; z jednotlivých soudních rozhodnutí činím v dané věci také obecnější závěry). V práci je použita i metoda komparativní (zejména porovnávám vývoj judikatury v čase, srovnávám platnou právní úpravu s právní úpravou starší). Výsledkem použití těchto metod je pak nejen obecný, ale i originální pohled na právní úpravu problematiky skončení pracovního poměru.

Závěr práce je věnován zhodnocení platné právní úpravy. Poukazuji zde na ta ustanovení právní úpravy skončení pracovního poměru, která jsem identifikovala jako výkladově nejednoznačná, pro praxi problematická či ta, která jsou odbornou veřejností posuzována rozdílně. V závěru práce se také zamýšlím nad náměty právní úpravy *de lege ferenda*.

Rigorózní práce vychází z právního stavu ke dni 28. 2. 2017, tj. vč. novely občanského zákoníku provedené zák. č. 460/2016 Sb.

1. Pracovněprávní vztahy a rekonstrukce soukromého práva

1.1 Vymezení základních pojmů vztahujících se k tématu

Problematika skončení pracovního poměru spadá do oblasti právní úpravy pracovního práva, resp. konkrétně do oblasti pracovního práva individuálního¹. To upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a v této souvislosti upravuje i některé právní vztahy před vznikem individuálních pracovních vztahů. Právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli potom nazýváme **vztahy pracovněprávními** (§ 1 písm. a) ZP). Pojem **závislá práce** je zákoníkem práce specifikován v jeho ust. § 2 odst. 1 jako práce: vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance; jménem zaměstnavatele; podle jeho pokynů a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně². Pojmu závislá práce se podrobně věnuje řada rozhodnutí NSS v souvislosti s nelegálním zaměstnáváním. Judikatura NSS zde došla k závěru, že při výkladu pojmu závislé práce je nutno vycházet z § 2 odst. 1 ZP, přičemž ustanovení § 2 odst. 2 ZP neobsahuje definiční znaky závislé práce, nýbrž povinnosti, které zaměstnavateli na základě výkonu práce vznikají, resp. podmínky, za nichž má být závislá práce vykonávána. Tyto podmínky nejsou samostatnými znaky závislé práce, jsou však významnými vodítky, na základě nichž lze usuzovat, zda jsou v daném případě znaky závislé práce naplněny³. Jedná se o tyto podmínky: závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci; na náklady a odpovědnost zaměstnavatele; v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, pokud není upravena zvláštními právními předpisy, jako např. zákonem o státní službě (§ 3 ZP). K závislé práci se vyjadřoval i ÚS (v souvislosti s možností tzv. souběhu funkcí - k tomu podrobněji v subkapitole 10.3) tak, že ve svém nálezu ze dne 22. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15 uvedl: „*Závislá práce ... může být vykonávána jen v základním pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce nebo ve vztahu upraveném zvláštním zákonem (§ 3 ZP). Smluvní svoboda stran je tedy ve vztazích,*

¹ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, str. 4-5 a 13. Autor zde pracovní právo dělí do 3 oblastí, kdy vedle individuálního pracovního práva sem patří ještě druhá oblast kolektivního práva a třetí oblast právní úprava zaměstnanosti. Pracovní právo potom považuje za součást práva sociálního, které chápe jako souhrn právních norem zahrnovaných do pracovního práva a právních norem zahrnovaných do práva sociálního zabezpečení, kdy ale současně zdůrazňuje, že pracovní právo je považováno za samostatné právní odvětví.

² V rozhodnutí NSS ze dne 22. 11. 2016, sp. zn. 2 Afs 100/2016 – 29 uvedeno: „[25] Z judikatury Soudního dvora plyne, že při posuzování, zda je určitá činnost vykonávána samostatně, a nikoli ve vztahu zaměstnaneckém nebo jemu obdobném, je třeba zohledňovat řadu kritérií. Podstatné je přitom to, zda dotyčná osoba nese při výkonu činnosti vlastní hospodářské riziko a zda je s výkonem její činnosti spojena vlastní odpovědnost za případnou škodu.“

³ Dle rozhodnutí NSS ze dne 13. 10. 2015, sp. zn. 2 Ads 151/2015-27 nebo ze dne 15. 2. 2017 1 Ads 272/2016 – 53 aj.

jejichž předmětem je výkon závislé práce, významně omezena. Toto omezení smluvní svobody má ovšem zajistit, že při výkonu závislé práce bude zaměstnanec vždy chráněn pracovněprávními normami. Jde tedy o omezení, které sleduje účel spočívající v zajištění zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Jde o jeden ze základních účelů a cílů pracovního práva, který byl navíc později v zákoníku práce vyjádřen výslovně Tento účel musí hrát rozhodující úlohu při výkladu odkazovaných ustanovení. Vztahy, jejichž předmětem je výkon závislé práce, jsou tak vždy podřízeny režimu zákoníku práce (či zvláštního zákona). To ale na druhou stranu neznamena, že by na základě vůle stran nemohly být režimu zákoníku práce podřízeny i jiné právní vztahy, v nichž o výkon závislé práce nejde. Definiční ustanovení o závislé práci není možné chápat tak, že brání takovému ujednání – takový výklad by totiž přehlížel účel právní úpravy. Právě účel právních norem přitom musí mít v soukromém právu rozhodující váhu při zvažování, zda je či není určité jednání zakázáno ... Ustanovení zákoníku práce, která definují závislou práci, jsou tak jen relativně (jednostranně) kogentní. Vymezují sice právní vztahy, které se řídí zákoníkem práce vždy, ale nebrání ani tomu, aby si v jiných případech strany režim zákoníku práce zvolily.“

Jedním z druhů základních pracovněprávních vztahů je **pracovní poměr** (vedle vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. vedle dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, kdy způsobem skončení těchto vztahů se tato práce nevěnuje). Pracovní poměr je v praxi nejpoužívanějším pracovněprávním vztahem. Aby se o pracovní poměr jednalo, musí být splněny znaky závislé práce, jak výše uvedeny, zejména vztah nadřízenosti a podřízenosti. V rozhodnutí NS ze dne 28. 4. 2016, sp. zn. 23 Cdo 144/2014 uvedeno: „*Klíčovým kritériem pro posouzení, zda se jedná o pracovní poměr či nikoliv, je kritérium nadřízenosti a podřízenosti. Je nevýznamné, jak je právní úkon (projev vůle) označen, ani jak je účastníkem subjektivně hodnocen.*“ Pracovní poměr může být založen výhradně právním jednáním, tj. není možné jej založit například právní událostí, protiprávním úkonem či např. konstitutivním rozhodnutím soudu. Pracovní poměr je závazkovým vztahem (zpravidla dlouhodobým) dvou subjektů (zaměstnavatele a zaměstnance). Pracovní poměr se zakládá (§ 33 odst. 1 ZP) buď pracovní smlouvou, nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo u vedoucích zaměstnanců (u vedoucích stanovených zvl. právním předpisem nebo u vedoucích určitých, zejména státních, subjektů, jak jsou vyjmenovány v § 33 odst. 3 písm. a) až g) ZP – např. se jedná o organizační složky státu, příspěvkové organizace). K problematice odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucích zaměstnanců podrobněji v subkapitole 10.1. Od pojmu založení pracovního poměru, je třeba odlišovat pojem vznik pracovního poměru. Pracovní poměr vzniká (§ 36 ZP) dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl

uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Den vzniku se tedy nemusí krýt se dnem faktického nástupu do práce, pokud například na tento den nemá zaměstnanec rozvrženu směnu. Den vzniku pracovního poměru je důležitý z toho důvodu, že ode dne vzniku je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele tuto práci osobně konat⁴. Pracovní poměr je nutné odlišit od tzv. faktického pracovního poměru. Ten, ač ve svém názvu má slovní spojení pracovní poměr, tak se o pracovní poměr, ve smyslu zákoníku práce, nejedná. Dle judikatury se u faktického pracovního poměru jedná „pouze“ o pracovněprávní vztah (k problematice toho, kdy se jedná o faktický pracovní poměr a jak jej skončit podrobněji v subkapitole 2.4).

Pracovní smlouvou se zakládá pracovní poměr ve všech případech, kdy se nezakládá jmenováním. Pokud tedy ZP říká, že se pracovní poměr má založit jmenováním, nelze jej založit pracovní smlouvou. Ač ZP stanoví, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně (§ 34 odst. 2 ZP), tak pracovní poměr může být založen a vzniknout i v případě ústní či konkludentně uzavřené pracovní smlouvy. Nedodržení písemné formy⁵ totiž neznamená neplatnost⁶ pracovní smlouvy (jedná se o neplatnost relativní – k tomuto pojmu blíže v subkapitole 2.5.2), tedy v případě, že již došlo k započetí s výkonem práce. Neplatnost právního jednání, kterým vzniká základní pracovněprávní vztah (což pracovní smlouva je), lze pro nedostatek formy napadnout jen v případě, že nebylo započato s plněním, tj. s výkonem práce (§ 20 ZP). K platnému uzavření pracovní smlouvy (ať písemné, ústní či konkludentně uzavřené) je ovšem třeba, aby zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali tři její podstatné náležitosti. Těmi jsou: druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat; místo nebo místa výkonu práce; den nástupu do práce. Pokud by nedošlo, např. k dohodě o druhu práce nebo by byl sjednán sice druh práce, ale takový, který ze zákona být sjednán nemůže (např. s těhotnou zaměstnankyní je sjednána práce, která je těhotným zaměstnankyním zakázána) a zaměstnanec by přesto konal závislou práci (tedy zejména pracoval podle pokynů zaměstnavatele), jednalo by se o tzv. faktický pracovní poměr (k němu podrobněji v subkapitole 2.4). Projev vůle smluvních stran směřujících k uzavření pracovní smlouvy, tj. jejich dohoda o podstatných náležitostech, musí být učiněna způsobem nevzbuzujícím pochybnost. Pracovní smlouva musí být jejími účastníky uzavřena za takových okolností,

⁴ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář; 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 227.

⁵ Pokud by se zaměstnavatel a zaměstnanec ústně či konkludentně uzavřené pracovní smlouvy dohodli, mohou nedostatek písemné formy dodatečně zhojit - konvalidovat (§ 582 odst. 1 OZ) s účinky ex tunc (jako kdyby bylo právní jednání od počátku písemné); jedná se zde o dvoustranné právní jednání (jednostranná jednání dodatečně zhojit nelze) učiněné po dohodě obou smluvních stran.

⁶ To, že toto jednání není neplatné, ještě neznamená, že by zaměstnavatel nic neporušil, když pracovní smlouvu neuzavřel se zaměstnancem písemně. Zaměstnavatel se dopustil správního deliktu na úseku pracovního poměru dle ust. § 25 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů.

kteře nevyvolávají pochybnost o tom, že jejich projevy vůle opravdu směřovaly ke sjednání pracovní smlouvy, tj. že se dohodli na všech podstatných náležitostech. Tyto problémy mohou vznikat, pokud pracovní smlouva není uzavřena písemně (v písemném vyhotovení smlouvy jsou většinou podstatné náležitosti vyjádřeny výslovně). Pokud nejsou podstatné náležitosti výslovně (písemně) sjednány, lze pokládat za sjednaný druh práce ten, který zaměstnanec bez námitek začal pro zaměstnavatele s jeho vědomím vykonávat; za sjednané místo výkonu práce lze považovat to, v němž začal zaměstnanec pracovat a za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy zaměstnanec takovou práci začal skutečně vykonávat. Pro zjištění, jaký právní vztah se mezi účastníky vytvořil, nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o jejich vztazích. Významné je (bez ohledu na to, jak účastníci následně hodnotí své právní postavení) posouzení obsahu projevů jejich vůle, tedy zjištění, co bylo skutečně (výslovně nebo jen konkludentně) projeveno⁷.

Pokud dojde ke vzniku platného pracovního poměru, tak tento v čase trvá a někdy musí i skončit. Dle zákoníku práce ke **skončení pracovního poměru** může dojít:

- právními jednáními, kterými se pracovní poměr končí (dohoda, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době); zde hovoříme o rozvázání pracovního poměru;
- akty úředního rozhodnutí, která mají za následek skončení pracovního poměru;
- právními událostmi, které mají za následek skončení pracovního poměru.

Přehledu jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru se podrobně věnuje subkapitola 2.3. Zde bych, v souvislosti s pojmem skončení pracovního poměru, jen uvedla, že ke dni skončení zanikne pro zaměstnance povinnost vykonávat osobně pro zaměstnavatele práci dle jeho pokynů. Naopak, tj. z pohledu zaměstnavatele, skončením zanikne povinnost přidělovat zaměstnanci v pracovní době práci. Skončení pracovního poměru však neznamena, že mezi smluvními stranami automaticky zanikla všechna práva a povinnosti. Je zcela logické, že některé závazky (jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance) přetrvávají i po jeho skončení. Jedná se zejména o povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci peněžité nároky (např. na doposud nevyplacenou mzdu/plat či její náhradu) nebo odstupné (samozřejmě pokud jsou splněny příslušné zákonné podmínky). Na straně zaměstnance to může být např. povinnost zaplatit způsobenou škodu, či se může jednat i o závazky nepeněžité povahy, jako např. povinnost zaměstnance zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu zaměstnání, a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat třetím osobám.

⁷ Srov. například závěry k výkladu některých ustanovení zákoníku práce, uveřejněné ve Sborníku NS III na str. 19, rozsudek býv. NS ČSR ze dne 28. 3. 1975 sp. zn. 5 Cz 6/75 (uveřejněn pod č. 19 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1977) či rozsudek NS ze dne 8. 3. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2137/2004 (uveřejněn pod č. 30 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2006).

1.2 Použití právní úpravy občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

Jak již výše uvedeno, problematika skončení pracovního poměru spadá do oblasti právní úpravy pracovního práva, kdy pracovní právo je právem soukromým (jako protiklad k právu veřejnému). Právě do oblasti českého soukromého práva zasáhla s účinností od 1. 1. 2014 rekodifikace, tj. zejména přijetí nového občanského zákoníku s řadou dalších předpisů⁸. Tato rekodifikace přinesla do oblasti českého soukromého práva nejzásadnější změny za posledních několik let. V jejich důsledku došlo nezbytně nutně i ke změnám v právní úpravě pracovního práva, tedy i ke změnám v právní úpravě skončení pracovního poměru. Na druhé straně však v důsledku rekodifikace nenastala žádná zásadní věcná rekonstrukce úpravy pracovněprávních vztahů. Tím mám na mysli to, že zákoník práce zůstal zachován jako zvláštní právní předpis k občanskému zákoníku (jako jediný ze stávajících soukromoprávních kodexů). Přímo občanský zákoník ve svém ust. § 2401 uvádí, že práva a povinnosti vyplývající ze základních pracovněprávních vztahů upravuje zvláštní zákon, kterým je právě zákoník práce. Obdobně pak zákoník práce stanoví (§ 4 ZP), že pracovněprávní vztahy se řídí ZP a nelze-li ho použít, řídí se OZ, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. V těchto ustanoveních je vyjádřen princip subsidiarity⁹. Ten v oblasti pracovněprávních vztahů znamená, že ZP je základním a primárně použitelným předpisem pro úpravu vztahů vznikajících při výkonu závislé práce či v souvislosti s ní. OZ je v této oblasti aplikován jen tehdy, pokud ZP není možné použít, a to vždy jen v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. V praxi tedy mohou, u tohoto principu subsidiárního použití OZ na pracovněprávní vztahy, nastat tři základní situace:

- právní úprava je **zcela upravena v ZP**, kdy se OZ neuplatní vůbec (např. problematika doručování upravená v § 334 až 337 ZP);
- pro vyřešení určitého právního problému je potřeba **propojení zvláštní úpravy v ZP s obecnými pravidly obsaženými v OZ** (např. speciální ust. § 18, § 19, § 20 ZP v Hlavě

⁸ V souvislosti s právní úpravou pracovních vztahů se jedná (vedle nového občanského zákoníku) zejména o zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (doprovodná novela); změnu zákoníku práce obsahuje část šedesátá sedmá této doprovodné novely.

⁹ Obecná teorie práva rozlišuje dvě základní možnosti, jimiž lze řešit vztah mezi dvěma právními předpisy stejné právní síly - princip subsidiarity a princip delegace. Zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 (tj. z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce) byl postaven na výslovném principu delegace, který byl vyjádřen v § 4 tehdejšího znění ZP. Princip delegace znamená, že ZP výslovně odkazoval na konkrétní ustanovení OZ, jež měla být v pracovněprávních vztazích použita právě na základě těchto odkazů. Ústavní soud však neshledal tento princip delegace za souladný s principy právního státu a zrušil ho svým náleženem ze dne 12. 3. 2008 publikovaného pod č. 116/2008 Sb. (náleží pléna ÚS Pl. ÚS 82/06), který s účinností od 1. 4. 2008 zrušil § 4 ZP. Novelou ZP s účinností od 1. 1. 2012 potom došlo k výslovnému zákonnému zakotvení subsidiárního použití ZP (tato novela výslovně do ZP zavedla princip subsidiárního použití OZ vůči ZP, který byl před tím aplikován „jen“ na základě nálezu ÚS).

V – nazvané *Některá ustanovení o právním jednání* a obecná úprava v § 545 až 599 OZ Hlava V, Díl 1 *Právní jednání*);

- zákoník práce určitou oblast vůbec neupravuje, proto ji **plně posoudíme podle OZ** (např. problematika „procesu“ uzavírání smluv, tj. při skončení pracovního poměru dohody o rozvázání pracovního poměru, kde se plně uplatní § 1731 a násl. OZ).

Občanský zákoník nyní výslovně vyjadřuje řadu zásad či principů, na kterých je nové soukromé právo postaveno. Ty se uplatní i na pracovněprávní vztahy, tzn. samozřejmě i při skončení pracovního poměru, nicméně s určitými omezeními, jak bude dále uvedeno.

K hlavním principům a zásadám vyjádřeným v OZ patří ty uvedené v:

- ust. § 1 odst. 1), 2) OZ; uplatňování soukromého práva nezávisle na právu veřejném; autonomie vůle a smluvní volnosti s tím, že zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, vč. práva na ochranu osobnosti,
- ust. § 3 OZ; zejména přirozené právo na vlastní štěstí bez toho, abych působil bezdůvodně újmu druhým; nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu a nikdo nesmí také bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti k újmě druhých; daný slib zavazuje a smlouvy mají být plněny).

Co se týká dalších ustanovení OZ, která se použijí na pracovněprávní vztahy, domnívám se, že k jedněm z nejdůležitějších patří ta, která stanoví, jak se mají jednotlivá zákonná ustanovení vykládat (§ 2 OZ). Základní výkladovou metodou je gramatický výklad (zákonnému ustanovení nelze přikládat jiný význam, než jaký plyne z vlastního smyslu slov, jejich vzájemné souvislosti a z jasného úmyslu zákonodárce). Dále k nim patří ta, že jednotlivá ustanovení soukromého práva lze vykládat jen ve shodě s ústavním pořádkem nebo ta, že výklad nikdy nesmí být v rozporu s dobrými mravy¹⁰. Další důležitou oblastí v OZ, která se, z větší části, použije pro pracovněprávní vztahy, je problematika právních jednání a z ní zejména ustanovení o vadách právního jednání (k vadám podrobněji v subkapitole 2.5).

Na závěr bych ještě zmínila, že nový OZ do právní úpravy výslovně zakotvil (tyto principy před tím vyplývaly z mnoha soudních rozhodnutí, především nálezů ÚS) požadavek na předvídatelnost soudního rozhodování a legitimního očekávání jednotného rozhodování ve

¹⁰ Dobrými mravy se podle ustálené judikatury soudů rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních (např. právní názor vyjádřený v rozsudku NS ze dne 26. 6. 1997, sp. zn. 3 Cdon 69/96, který byl uveřejněn pod č. 62 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997). Dobré mravy tedy (mimo jiné) nevyjadřují názory, které se ve společnosti projevují jen dočasně nebo které jsou vyvolány okolnostmi (situacemi) jen přechodné povahy, které vzápětí (bez dalšího) odezní, jakož ani postoje, které zaujímají různé skupiny osob při prosazování svých zájmů, aniž by byly sdíleny rozhodující částí společnosti a vystihovaly podstatné historické tendence, popřípadě částí společnosti nastolovaná pravidla, která nemají povahu základních norem.

skutkově obdobných případech (§ 13 OZ¹¹). Chce-li se soud od předchozího právního posouzení v nově posuzované věci odchýlit, musí v odůvodnění svého rozhodnutí pečlivě vyložit, proč tak činí, přičemž nemůže obstát jako argument pouhá skutečnost, že v mezidobí se změnila judikatura soudů. Jeho odůvodnění naopak musí vycházet z dobové judikatury a z právních předpisů platných v době, kdy byla v předchozím soudním řízení řešena určitá právní otázka mající obdobný skutkový základ s věcí později řešenou v jiném soudním řízení. Jen takovým způsobem lze totiž naplnit principy předvídatelnosti soudního rozhodování a legitimního očekávání účastníků řízení v důvěryhodnost aktů státu požívající ústavně právní ochrany a nyní i výslovně zakotvené v hmotněprávní úpravě. Lze tedy doporučit, aby při soudních jednáních bylo vždy poukazováno na obdobný případ/-y (samozřejmě pokud závěry předkládaného rozhodnutí podporují argumentaci účastníka řízení, tj. „nenahrávají“ spíše protistraně). Český právní řád sice nestojí na závaznosti soudních rozhodnutích (precedentech jako v angloamerickém právním řádu), nicméně se domnívám, že ust. § 13 OZ stanovil soudům povinnost (pokud se na judikát účastník řízení odkázal, neboť toto je jeho právo nikoliv povinnost) zabývat se při svém rozhodování předloženým obdobným soudním rozhodnutím. Za obdobné se považuje to, které se s posuzovaným právním případem shoduje v podstatných znacích. Soud potom buď jeho závěry na daný obdobný případ musí také aplikovat, anebo v odůvodnění rozhodnutí musí uvést, z jakých důvodů tak neučinil.

1.3 Uplatnění základních zásad zákoníku práce v pracovněprávních vztazích

Na pracovněprávní vztahy je třeba aplikovat nejen základní principy a zásady vyjádřené v OZ, jako v obecném předpisu (jak uváděno v předchozí subkapitole), ale přednostně samozřejmě základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v ZP (v § 1a odst. 1 ZP), jako v předpisu speciálním. Základní pracovněprávní zásady jsou tyto: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance (v souvislosti se skončením pracovního poměru bude tato zásada rozvedena dále v subkapitole 2.2); uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce; spravedlivé odměňování; řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele; rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tyto zásady, kromě té předposlední (řádný výkon práce ..), výslovně zmiňuje ZP také jako hodnoty, které chrání veřejný pořádek (§ 1a odst. 2 ZP). Ten je důležitým kritériem např. při posuzování možnosti odchýlení se od zákona nebo z pohledu zjišťování

¹¹ Ust. § 13 OZ zní: *"Každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích; byl-li právní případ rozhodnut jinak, má každý, kdo se domáhá právní ochrany, právo na přesvědčivé vysvětlení důvodu této odchylky."*

vad právních jednání vedoucích ke skončení pracovního poměru, jak oboje bude v textu práce dále rozvedeno.

Zákoník práce také omezuje možnost smluvních stran odchýlit se od zákona. V oblasti pracovněprávních vztahů je tedy určitým způsobem potlačena smluvní svoboda a autonomie vůle, která je jednou z hlavních zásad nového soukromého práva. V otázce posuzování toho, zda je či není možné se odchýlit od zákonné úpravy pracovněprávních vztahů, je současná úprava ZP¹² postavena na tom, že musíme posoudit zda: zákon odchylku výslovně nezakazuje; nedojde k narušení dobrých mravů; nedojde ke střetu s veřejným pořádkem (veřejný pořádek, jak již výše uváděno, je pro pracovněprávní vztahy definován v ust. § 1a odst. 2 ZP); nedojde k porušení práva, které se týká postavení osob, vč. práva na ochranu osobnosti. Kromě těchto čtyř obecných omezení smluvní volnosti pak ZP stanoví další omezení. Odchylná úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví ZP nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné (§ 4a odst. 1 ZP). K odchylné úpravě (než je uvedeno v § 4a odst. 1 ZP) může dojít, ale jen smlouvou nebo vnitřním předpisem. K úpravě povinností zaměstnance ovšem smí dojít jen smlouvou mezi ním a zaměstnavatelem a to ještě s dalším omezením (§ 4a odst. 2 ZP). Pouze ve prospěch zaměstnance se lze odchýlit od pravidel, která jsou zakotvena v ustanoveních vyjmenovaných v § 363 ZP¹³ (§ 4a odst. 3 ZP). Pokud by se zaměstnanec vzdal práva, které mu ZP, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíželo by se k tomu (§ 4a odst. 4 ZP) – zde je zaměstnancům zaručen minimální sociální standard (pravidlo minimax). Výše uvedené tedy v praxi znamená, že i kdyby snad zaměstnanec (ať už z jakýchkoliv důvodů) byl ochoten smluvně souhlasit s úpravou svých práv a povinností pro něho méně výhodněji než jakou nastavil zákon, tak by takové ujednání bylo neplatné. U problematiky skončení pracovního poměru toto lze uvést na příkladu, že se zaměstnanec nemůže dohodnout se zaměstnavatelem na jiném výpovědním důvodu či jiném důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru, nemůže se vzdát svého práva na zpětvzetí výpovědi.

¹² S účinností od 1. 1. 2014 bylo zrušeno ust. § 4b odst. 1 ZP, které obsahovalo pravidlo upravující možnost odchýlení se od ZP. Podle něho bylo mimo jiné zakázáno odchýlit se od určitého ustanovení zákona i v případě, kdy nemožnost takové odchylky vyplývala z jeho povahy. Povahou ustanovení byl především jeho význam, smysl a účel, který ta která norma sledovala.

¹³ Jedná se o nomy, jimiž byly do ZP zapracovány směrnice EU, které členským státům předepisují povinnost garantovat ve svých národních právních řádech alespoň předepsanou minimální úroveň práv zaměstnanců. Co se týká problematiky skončení pracovního poměru, jedná se např. o tato ustanovení ZP: § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d); § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“ aj.

2. Platná právní úprava skončení pracovního poměru

2.1 Prameny právní úpravy skončení pracovního poměru

Pramenem právní úpravy pracovního práva obecně, tedy i právní úpravy skončení pracovního poměru, je řada právních předpisů různé právní síly. Ty můžeme rozdělit na prameny mezinárodního práva, prameny práva evropského¹⁴ a prameny práva vnitrostátního.

Co se týká pramenů **mezinárodního práva**¹⁵, tak pro oblast skončení pracovního poměru lze zmínit dva mezinárodní dokumenty: Úmluva č. 158 o skončení zaměstnání vydanou Mezinárodní organizací práce - MOP¹⁶ a Evropskou sociální chartu přijatou Radou Evropy a její revidovanou podobu. **Úmluvu č. 158 o skončení zaměstnání** sice ČR neratifikovala, nicméně naše právní úprava je s ní zcela v souladu. Úmluva (přijata roku 1982) je považována za základ mezinárodní právní úpravy skončení pracovního poměru. V čl. 4 např. obsahuje pravidlo, že zaměstnání nesmí být skončeno bez platného důvodu, tj. bezdůvodně. Důvod se musí přitom týkat způsobilosti či výkonů zaměstnance nebo organizačních předpokladů zaměstnavatele. MOP vydala ještě např. Doporučení č. 119 o skončení zaměstnání (přijato již v roce 1963) či Doporučení č. 166 o skončení pracovního poměru (přijato společně s Úmluvou). Doporučení ale nejsou mezinárodně závazným pramenem práva. Základní principy evropské sociální politiky a zakotvení obecného práva na práci a povinnost její ochrany obsahuje **Evropská sociální charta** (přijata v Turíně roce 1961). Ač také není právně závazným dokumentem, tak česká právní úprava jí plně odpovídá a ČR ji ratifikovala¹⁷. Charta např. v čl. 4 odst. 3 zakotvuje závazek smluvních stran „uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání“. V čl. 8 odst. 2 upravuje zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a matek ve vztahu ke skončení pracovního poměru tak, že se smluvní strany zavazují: „považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době její nepřítomnosti, kdy je na mateřské dovolené, nebo tak, aby výpovědní lhůta skončila během takové nepřítomnosti.“ V roce 1988

¹⁴ Přestože lze na právo EU nahlížet jako na zvláštní formu mezinárodního práva, má hlavní systém práva EU zvláštní rysy, které se v mezinárodním právu běžně nevyskytují: občané mohou především před soudy v členských státech EU uplatnit práva zaručená právem EU, zatímco mezinárodní právo je obvykle nejprve potřeba přenést do vnitrostátního práva, než se na něj mohou občané odvolávat. Právo EU je rovněž často nadřazené právu členských států EU. Zdroj: https://e-justice.europa.eu/content_international_law-10-cs.do.

¹⁵ Mezinárodní právo je soubor pravidel, která státy nebo národy uznávají jako závazné pro jejich vzájemné vztahy, a to včetně jejich vztahů s mezinárodními organizacemi. Mezinárodní právo je obvykle včleněno do dohod mezi svrchovanými státy, a/nebo od takovýchto dohod odvozeno. Zdroj: https://e-justice.europa.eu/content_international_law-10-cs.do.

¹⁶ Mezinárodní organizace práce je mezinárodní odbornou organizací, která je přidružena OSN. K jejím hlavním činnostem patří přijímání mezinárodních úmluv a doporučení v oblasti pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. Mezinárodní úmluvy nabývají účinnosti ratifikací. Doporučení státům neukládají povinnost a ratifikaci nepodléhají.

¹⁷ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s.

byl k chartě přijat Dodatkový protokol. Ten zakotvil právo na rovné zacházení bez diskriminace na základě pohlaví a členským státům vznikl v této souvislosti závazek přijmout vhodná opatření proti propouštění. **Revidovaná Evropská sociální charta** (vydaná ve Štrasburku roku 1996) upravuje povinnosti v oblasti ochrany zaměstnanců při skončení pracovního ve svém čl. 24. Ten nese název „právo na ochranu v případech skončení zaměstnání“ a zní: *„S cílem zajistit účinné uplatnění práva pracovníků na ochranu v případech skončení zaměstnání se Smluvní strany zavazují uznávat: a) právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové skončení, které souvisejí s jejich schopnostmi nebo chováním nebo jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služby; b) právo pracovníků, jejichž zaměstnání je skončeno bez platného důvodu, na přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou podporu. Za tímto účelem se Strany zavazují zajistit, že pracovník, který má za to, že jeho zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu, má právo odvolat se nestrannému orgánu.“* V příloze k Revidované Evropské sociální chartě jsou potom stanovena výkladová a aplikační pravidla k čl. 24. Jedná se zejména o výklad pojmu skončení zaměstnání či o vymezení skutečností, které nemohou tvořit platný důvod pro skončení zaměstnání. Těmito skutečnostmi je např. členství v odborech a účast na odborových činnostech mimo pracovní dobu; podání stížnosti na zaměstnavatele nebo účast na řízení proti zaměstnavateli za údajné porušování právních předpisů; rasa, barva pleti, pohlaví, osobní status, rodinné povinnosti, těhotenství, náboženské vyznání, politické názory, národní původ nebo sociální původ; mateřská dovolená nebo rodičovské volno; dočasná absence v práci z důvodu nemoci nebo úrazu.

Právo Evropské unie má dva hlavní prameny práva: primární a sekundární právo¹⁸ a dále jsou jejími prameny i všeobecné zásady práva EU a judikatura vytvořená Soudním dvorem EU. Principy právní úpravy týkající se problematiky skončení pracovního poměru můžeme nalézt zejména ve dvou pramenech, které mají deklaratorní povahu. Prvým z nich je **Charta základních sociálních práv pracujících** (přijata ve Štrasburku roku 1989); ta např.

¹⁸ Primární právo představují smlouvy formulující právní rámec EU. Primární právo lze považovat za nejvyšší pramen práva EU. Stojí na vrcholu evropského právního řádu a obsahuje především zakládací smlouvy a dále protokoly a přílohy ke smlouvám, smlouvy o přistoupení členských států k EU a ostatní smlouvy. K poslední změně primárního práva došlo na základě Lisabonské smlouvy, která vstoupila v platnost v prosinci 2009. Sekundární právo se skládá z takzvaných jednostranných aktů a dohod. Jednostranné akty jsou především ty akty, které jsou uvedené v článku 288 Smlouvy o fungování EU: nařízení, směrnice, rozhodnutí, stanoviska a doporučení. Právně závazné akty přijaté legislativním postupem jsou označovány jako legislativní akty nebo „legislativa“. Dohody zahrnují: mezinárodní dohody nebo úmluvy podepsané Společenstvím nebo EU a zemí nebo organizací mimo EU, dohody mezi členskými státy a interinstitucionální dohody. Pro právo EU je charakteristické, že může být bezprostředně vymahatelné před soudy členských států EU („přímý účinek“) a že práva členských států EU není vždy možné uplatnit, jsou-li v rozporu s právem EU („nadržazenost“ práva EU). Zdroj: https://e-justice.europa.eu/content_eu_law-3-cs.do.

v čl. 7 deklaruje právo na ochranu při hromadném propouštění či v čl. 10 právo všech pracovníků na přiměřenou sociální ochranu. Druhým je **Charta základních práv EU** (slavnostně vyhlášena Evropským parlamentem, Radou EU a Evropskou komisí v prosinci 2000 v Nice), která např. v čl. 30 zakotvuje: „*Každý pracovník má právo na ochranu proti neoprávněnému propuštění ze zaměstnání, a to v souladu s právem Evropského společenství a legislativou jednotlivých států a jejím uplatňováním*“; v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím a skončením pracovního poměru čl. 33 stanoví: „*V souladu s úsilím smířit rodinný a profesionální život má každý člověk právo na ochranu proti jakékoliv formě propuštění ze zaměstnání z důvodů svázaných s mateřstvím ...*“.

K důležitým sekundárním pramenům práva EU patří **směrnice**¹⁹, kdy problematiku skončení pracovního poměru můžeme najít (alespoň částečně) např. v těchto:

- Směrnice Rady č. 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách vztahujících se k pracovní smlouvě nebo k pracovněprávnímu vztahu;
- Směrnice Rady 98/50/EHS ze dne 29. června 1998, kterou se mění Směrnice Rady č. 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o aproximaci zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců při převezech podniků, podnikatelských činností anebo části podnikání;
- Směrnice Rady č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, která je úplným zněním směrnice č. 75/129/EHS ve znění směrnice 92/56/EHS;
- Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou;

Z **vnitrostátních pramenů** týkajících se předmětné problematiky můžeme jmenovat především ústavní zákony (zejména Ústava a LZPS) a dále zákony a právní předpisy nižší právní síly, které vydávají výkonné orgány. Těžiště právní úpravy skončení pracovního poměru obsahuje **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**. Některé otázky související s institutem skončení pracovního poměru můžeme nalézt např. v zákonu č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon (otázky zákazu diskriminace při skončení pracovního poměru), zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (problematika skončení pracovního poměru cizince; problematika případné registrace na úřadu práce jako uchazeče o zaměstnání po skončení pracovního poměru a nárok na podporu a kompenzaci), zákonu č. 187/2006 Sb., o

¹⁹ Směrnice je, na rozdíl od obecně závazného nařízení, závazná jen pro ty z členských států, kterým je určena, a to pouze ve svém výsledku. Nástroje, které si takovýto stát zvolí k naplnění směrnice, jsou ponechány čistě na jeho úvaze a dispozicích. Na rozdíl od nařízení musí být směrnice do práva příslušného členského státu implementována a směrnice proto obsahuje lhůtu, v průběhu níž se tak musí stát. Členské státy zpravidla za účelem této implementace vydávají vnitrostátní právní akty se stejným cílem, jaký má směrnice.

nemocenském pojištění (výpověď pro porušení léčebného režimu) aj. Specifika výkonu závislé práce určitých skupin zaměstnanců, tedy i specifika skončení jejich pracovního poměru obsahuje např. zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků; zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. K těmto pramenům můžeme řadit i kolektivní smlouvy (podnikové a vyššího stupně), to však pouze v jejich normativní části.

2.2 Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance při skončení pracovního poměru

V právní úpravě skončení pracovního poměru se značně projevuje jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů - zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance obsažená v § 1a odst. 1 písm. a) ZP. Tato ochrana je zakotvena i v řadě dokumentů mezinárodní úrovně (vydaných Mezinárodní organizací práce, Radou Evropy) a v právu EU, kdy ČR má povinnost některé právní předpisy implementovat do svého vnitrostátního práva (jak uvedeno v předchozí subkapitole). Důvodem této ochrany (na vnitrostátní i mezinárodní úrovni) je, skutečnost, že právě prostřednictvím pracovního poměru vykonávaného za mzdu/plat si lidé zabezpečují své základní životní potřeby. Skončení pracovního poměru je pro ně tedy zásadní událostí v jejich životě. Skončení pracovního poměru výrazně ovlivňuje existenční, rodinnou a osobní situaci zaměstnance, proto v právní úpravě skončení pracovního poměru najdeme větší sociální ochranu zaměstnance, jehož smyslem má být vyvážení ekonomické nerovnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tuto zásadu ochrany zaměstnance (jako slabší smluvní strany v pracovněprávních vztazích), v řadě svých rozhodnutí připomínají i české soudy. Ústavní soud také apeluje na nižší soudy, aby tuto zásadu při svém rozhodování měly vždy na mysli. V nálezu ÚS ze dne 31. 8. 2016, sp. zn. III. ÚS 2703/15 ÚS uvádí: „... *definičním znakem závislé práce a pracovněprávních vztahů vůbec, je nerovnovázné postavení smluvních stran, přičemž zaměstnavatel vystupuje jako strana silnější (pars potentior), zatímco zaměstnanec se nalézá ve slabším postavení. Je úkolem nejen zákonodárce, ale též státních orgánů, včetně soudů, aby právní úpravou a její aplikací byly eliminovány nežádoucí sociální důsledky této faktické nerovnováhy.*“ V rozhodnutí NS ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014 uvedeno: „*Nelze přehlédnout, že historicky vzniklo pracovní právo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance, a i v současné době je možno považovat ochrannou funkci za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva. ... Tato funkce pracovního práva nalézá svůj výraz mimo jiné zejména v ustanovení § 1a písm. a) [nyní § 1a odst. 1 písm. a)] ZP, jež za jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů označuje zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance a je zřetelná i z převažující legislativy EU.*

Ochrana zaměstnance jako slabší strany se projevuje tím, že v ZP převládají kogentní ustanovení. V nálezů ÚS ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14 v bodě 19. uvedeno: „*Zákonná úprava skončení pracovního poměru v zákoníku práce, v níž **převládají normy kogentního charakteru, proto vychází mimo jiné z potřeby ochránit zaměstnance před případnou svévolí zaměstnavatele v podobě neodůvodněného jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, dále z potřeby zajistit zaměstnanci stabilitu zaměstnání a v neposlední řadě z potřeby poskytnout zaměstnanci právní záruky a nástroje ochrany před (svévolným) porušováním pracovních podmínek a povinností (smluvních i zákonných) ze strany zaměstnavatele. ... Při rozhodování pracovněprávních sporů proto musí mít obecné soudy výše uvedené principy stále na zřeteli, protože jinak by se jimi poskytovaná ochrana zaměstnance před případnou svévolí zaměstnavatele stala jen formální a neúčinnou.***“ Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance se v právní úpravě skončení pracovního poměru projevuje zejména tím, že:

- účastníci si nemohou domluvit jiný, než zákonný způsob skončení (použití slova *jen* v ust. § 48 odst. 1 ZP - „*Pracovní poměr může být rozváán jen ...*“);
- zaměstnanec může dát výpověď z pracovního poměru bez uvedení důvodu, kdežto zaměstnavatel pouze z důvodu uvedených v ZP; ač je tento zákonný důvod naplněn, tak zaměstnavatel přesto pracovní poměr nemůže vypovědět, pokud se zaměstnanec nachází v ochranné době (tou jsou zejména určité sociálně tíživé situace zaměstnance);
- při jednostranném skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele má zaměstnanec právo na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu nebo na jinou odpovídající náhradu, ledaže by důvodem skončení bylo takové jednání zaměstnance, že by bylo nepřiměřené vyžadovat po zaměstnavateli, aby ho nadále zaměstnával;
- zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci při skončení pracovního poměru v odůvodněných případech peněžitou kompenzaci;
- zaměstnavatel v případném soudním sporu o platnost skončení pracovního poměru má povinnost tvrdit a prokazovat důvod, pro který se zaměstnancem pracovní poměr skončil a pokud došlo k neplatnému skončení, má zaměstnanec právo na přiměřenou náhradu nebo na jiné odpovídající zadostiučinění;
- skončení pracovního poměru je možné kdykoliv a to i bez uvedení důvodu, ovšem pouze za podmínky, že se na tom obě smluvní strany dohodnou.

2.3 Způsoby skončení pracovního poměru

Pracovní poměr skončí, nastane-li právní skutečnost²⁰, se kterou ZP skončení pracovního poměru výslovně spojuje. Tyto právní skutečnosti jsou vyjmenovány v § 48 ZP a lze je rozdělit do tří²¹ kategorií: právní jednání²², právní události a úřední rozhodnutí.

A: právní jednání (rozvázání pracovního poměru):

- dohoda (§ 48 odst. 1 písm. a), § 49 ZP);
- výpověď (§ 48 odst. 1 písm. b), § 50 až 54 ZP);
- okamžité zrušení (§ 48 odst. 1 písm. c), (§ 55 až 64 ZP);
- zrušení ve zkušební době (§ 48 odst. 1 písm. d), § 66 ZP).

B: právní události:

- uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2 ZP);
- uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a to u cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti (§ 48 odst. 3 písm. c) ZP);
- smrt (resp. i prohlášení za mrtvého) zaměstnance či zaměstnavatele (§ 48 odst. 4 ZP).

C: úřední rozhodnutí (individuální správní akty):

- rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu na území České republiky a to u cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti (§ 48 odst. 3 písm. c) ZP),
- rozhodnutím o trestu vyhoštění z území České republiky a to u cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti (§ 48 odst. 3 písm. c) ZP).

Zákoník práce pojmem skončení pracovního poměru použil jako nadpisu Hlavy IV *Skončení pracovního poměru*, kdy hned následný Díl 1 této hlavy nazval *Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru*. Z toho, že mezi pojmy *rozvázání* a *skončení* je uvedena spojka „a“ by bylo možné dovodit, že rozvázání nespadá pod problematiku skončení pracovního poměru. Tomu tak ovšem není, neboť skončení pracovního poměru v sobě zahrnuje i problematiku rozvázání. Pokud pracovní poměr skončí na základě právního jednání, hovoříme o jeho rozvázání. Možná by bylo lépe, pokud by název Dílu 1 zněl *Obecná*

²⁰ Pojem právní skutečnosti (ve smyslu § 545 a násl. OZ) starý občanský zákoník neobsahoval, resp. ani pojem právní událost (nyní § 600 a násl. OZ). Tyto pojmy definovala právní teorie; místo pojmu právní jednání byl používán pojem právní úkon. Právní skutečnosti jsou skutečnosti, s nimiž objektivní právo spojuje vznik, změnu nebo zánik subjektivních práv a povinností. Právní skutečnosti můžeme rozdělit na subjektivní právní skutečnosti a objektivní právní skutečnosti.

²¹ Někdy jsou právní skutečnosti uváděny jen dvě, kdy toto je z důvodu, že skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí je řazeno pod právní událost.

²² Jedním z druhů subjektivních právních skutečností jsou právní jednání (vedle například reálných aktů, protiprávních činů). Právní jednání (ve smyslu § 545 až 599 OZ) je projev vůle (navenek vyjádřené chytění) vedoucí ke vzniku, změně či zániku práv a povinností, kdy právní řád tento projev vůle uznává (aprobuje).

ustanovení o rozvázání a zániku pracovního poměru, když v tomto dílu ZP používá i pojem *zánik pracovního poměru* (§ 48 odst. 4 ZP). Nesystematické je, dle mého názoru, také zařazení Dílu 10 *Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa* pod Hlavu IV, neboť odvoláním či vzdáním se pracovní poměr vedoucího zaměstnance neskončí. Tato právní jednání (odvolání, vzdání se) ovšem případnému skončení pracovního poměru předcházejí, proto je zákonodárce do hlavy týkající se skončení pracovního poměru asi i logicky zařadil. Co se týká pojmosloví a důslednosti používání právních výrazů, ráda bych ještě uvedla, že v praxi se často lze setkat s nesprávným označením jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru jako např. výpověď dohodou, okamžitá výpověď, výpověď na minutu apod. Každý ze způsobů rozvázání pracovního poměru má svou vlastní právní úpravu, tj. názvy jednotlivých způsobů rozvázání by se neměly nijak vzájemně slučovat. Na druhou stranu je ale třeba říci, že i pro právní jednání týkající se skončení pracovního poměru platí obecné pravidlo výkladu právních jednání a to, že právní jednání se nevykládá podle jeho označení, ale posuzuje se podle jeho obsahu (§ 555 OZ).

Schematický přehled způsobů skončení pracovního poměru vyjmenovaných v § 48 ZP

Právní jednání		Právní události	Úřední rozhodnutí
Dvoustranné	Jednostranné		
dohoda	výpověď daná zaměstnancem výpověď daná zaměstnavatelem	uplynutí sjednané doby	rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu na území
	okamžitě zrušení zaměstnancem okamžitě zrušení zaměstnavatelem	smrt zaměstnance smrt zaměstnavatele fyzické osoby (při splnění určitých podmínek)	rozhodnutí o trestu vyhoštění z území
	zrušení ve zkušební době zaměstnancem zrušení ve zkušební době zaměstnavatelem	uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci	

Způsoby skončení pracovního poměru neuvedené v § 48 ZP

Odborná literatura²³ jako způsob skončení pracovního poměru uvádí také odstoupení či sjednání rozvazovací podmínky v pracovní smlouvě. Je otázkou (spíše jen teoretickou), zda o **odstoupení** lze hovořit jako o způsobu skončení pracovního poměru. Odstoupením se pracovní smlouva ruší od samého počátku²⁴, což ve svém důsledku znamená, že se na pracovní smlouvu hledí, jako by nikdy nebyla uzavřena. Pokud tedy nikdy nebyla pracovní smlouva uzavřena, tj. nevznikl pracovní poměr, nemůže dojít k jeho skončení. Odstoupení je perfektní dnem, kdy právní jednání o odstoupení bylo doručeno. Odstoupit lze pouze od platně uzavřené pracovní smlouvy²⁵. Zákoník práce zakládá právo odstoupit od pracovní smlouvy zaměstnavateli, a to v případě, že zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce, aniž mu v tom bránila překážka, nebo se zaměstnavatel o této překážce do týdne (týden je definován v § 350a ZP jako 7 po sobě následujících kalendářních dnů) nedozvěděl (§ 34 odst. 3 ZP). Zákoník práce také v současné právní úpravě²⁶ již výslovně omezuje dobu, do které může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit a tím je okamžik, dokud zaměstnanec nenastoupí do práce (ust. § 34 odst. 4 ZP). Domnívám se, že ač zaměstnanci (na rozdíl od zaměstnavatele) ZP žádný zákonný důvod k odstoupení od pracovní smlouvy nedává, může si důvody pro odstoupení se zaměstnavatelem sjednat. Taktéž se domnívám²⁷, že i zaměstnavatel si se zaměstnancem může sjednat jiné důvody pro odstoupení (než zákonný důvod, že zaměstnanec nenastoupil do práce, jak výše uvedeno). Z dosavadní

²³ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář; 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 286, kde uvedeno: „Pracovní poměr na základě pracovněprávního jednání též zaniká, bylo-li účinně odstoupeno od pracovní smlouvy nebo splnila-li se rozvazovací podmínka, sjednaná v pracovní smlouvě.“ Toto je uvedeno v kapitole komentáře, která se nazývá „Způsoby skončení pracovního poměru“, z čehož se domnívám, že autor považuje odstoupení a rozvazovací podmínku také za možné způsoby skončení pracovního poměru. Opačně, tj. že odstoupení není způsobem skončení pracovního poměru, lze dovodit z odborné literatury HŮRKA, P. a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014; 3. aktualizované vydání*. Praha: ANAG, 2014, str. 185. Zde v komentáři k ust. § 48 uvádí: „Pracovní poměr skončí jen 7 taxativně uvedenými způsoby v tomto ustanovení. Z použití slova „jen“ vyplývá kogentní povaha ustanovení, od něhož se není možné odchýlit a sjednat jiný způsob skončení“ nebo VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: *Zákoník práce – komentář; 5. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 91, kde uvedeno: „Pracovní poměr může skončit pouze těmito způsoby a není možné jejich zákonem stanovený výčet jakkoliv měnit ...“

²⁴ Odstoupením od smlouvy se závazek zrušuje od počátku (§ 2004 odst. 1 OZ).

²⁵ Nález ÚS ze dne 7. 12. 2004, sp. zn. ÚS 670/02.

²⁶ Provedené novelou č. 365/2011 s účinností od 1. 1. 2012, která napravila předchozí legislativní pochybení, když doba pro možnost odstoupení nebyla výslovně upravena. Touto novelou byla změněna i formulace o tom, že důvodem odstoupení je nyní to, že se zaměstnavatel do týdne nedozví o překážce, která brání zaměstnanci do práce nastoupit; znění do novely znělo: „Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, ...“ Zde se vyžadovalo konání zaměstnance, který měl povinnost toto oznámit zaměstnavateli. Po novele bylo toto konání zaměstnance nahrazeno objektivní skutečností, tj. že se zaměstnavatel (z jakýchkoliv zdrojů – nejen od zaměstnance) o důvodu nepřítomnosti nedozví (zaměstnavatel se tedy o překážce může dozvědět od 3. osoby či z jiného zdroje).

²⁷ Shodně např. HŮRKA, P. a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014; 3. aktualizované vydání*. Praha: ANAG, 2014, str. 143. Opačně VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: *Zákoník práce – komentář; 5. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 51, kde uvedeno: „Jiné důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy po vzniku pracovního poměru si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat nemohou.“

judikatury²⁸ k odstoupení od pracovní smlouvy ovšem vyplývá, že je vždy nutné sjednat konkrétní důvody pro odstoupení. I v tomto smluvně založeném odstoupení však musí platit, že k odstoupení může dojít nejpozději do okamžiku, než zaměstnanec nastoupí do práce, jak vyžaduje ust. § 34 odst. 4 ZP. Toto ustanovení se vyjadřuje k odstoupení od pracovní smlouvy takto: „*Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.*“, neboli hovoří obecně o odstoupení a nerozlišuje mezi odstoupením zaměstnance či zaměstnavatele.

Co se týká sjednání **rozvazovací podmínky**, tak s ohledem k tomu, že se jedná o právní jednání, které není výslovně uvedeno v ust. § 48 odst. 1 ZP (to taxativně vyjmenovává pouze čtyři možné způsoby rozvázání pracovního poměru a je svou povahou kogentní) a není uvedeno ani na jiném místě v ZP (jako odstoupení v § 34 odst. 3, 4), domnívám se, že tímto způsobem není možné pracovní poměr platně skončit, a to i v případě, pokud by tato podmínka neodporovala smyslu a účelu ustanovení ZP.

V odborné literatuře²⁹ je uváděn ještě další způsob skončení, kdy se ale již nejedná o právní jednání (rozvázání), ale o právní událost. Jde o případ, kdy dojde k zániku (k výmazu z veřejného nebo jiného rejstříku) právnické osoby zaměstnavatele, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na přejímajícího zaměstnavatele (podle ust. § 338-341 ZP) a se zaměstnanci nebyl pracovní poměr skončen žádným ze způsobů dle ZP (ač by tomu tak správně být mělo). V praxi se jedná zejména o situaci, kdy se zaměstnavatel ocitl v insolvenčním řízení. Zde je dovozováno, že vzhledem k tomu, že je nepochybné, že právnická osoba není po svém zániku způsobilá vystupovat jako zaměstnavatel a vykonávat práva nebo plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru, tak zánik právnické osoby končí i pracovní poměr. V zájmu právní jistoty zaměstnanců je zánik pracovního poměru v tomto případě dovozováno analogickým použitím § 48 odst. 4 ZP (tj. jako v případě smrti zaměstnavatele fyzické osoby). S tímto názorem souhlasím, právě z důvodu, že se v tomto případě nejedná o skončení pracovního poměru na základě právního jednání, ale na základě objektivně nastalé právní události. Ostatně i NS potvrdil, že pracovní poměr může skončit, aniž by došlo k jeho ukončení způsobem, který je výslovně předvídan ZP. Jedná se o případ, kdy fyzická osoba má u společnosti (zaměstnavatele) uzavřenu pracovní smlouvu a poté dojde k jejímu zvolení do funkce statutárního orgánu dané společnosti. Dle NS³⁰ potom pracovní poměr konkludentně zaniká ke dni jmenování do funkce statutárního orgánu společnosti (k této problematice podrobně v subkapitole 10.3).

²⁸ Rozhodnutí NS ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3640/2008.

²⁹ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář; 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 287.

³⁰ Rozhodnutí NS ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.

Souběhy způsobů a důvodů skončení pracovního poměru

Pod *souběhem způsobů* mám na mysli situaci, že stejný pracovní poměr může být současně, anebo v čase postupně, ukončen vícero možnými způsoby skončení, jak byly vyjmenovány v předchozí subkapitole. Vedle sebe tedy může existovat například výpověď ze strany zaměstnance a okamžité zrušení zaměstnavatelem. *Souběhem důvodů* rozumím pak to, že stejný pracovní poměr může být současně, anebo v čase postupně, ukončen sice stejným způsobem, ale z jiného zákonného důvodu. O souběhu důvodů lze ale hovořit pouze u výpovědi ze strany zaměstnavatele (zaměstnanec výpověď nemusí odůvodňovat) a u okamžitého zrušení (jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem), neboť jen u těchto způsobů stanoví ZP více důvodů. U souběhu důvodů platí, že všechny zákonné důvody jsou postaveny na roveň a v jejich volbě není účastník nijak omezen. Lze tedy uplatnit kterýkoliv z těchto důvodů, jehož skutková podstata je v daném případě naplněna. Jestliže zaměstnavatel má možnost dát zaměstnanci např. výpověď z více výpovědních důvodů, je zásadně věcí jeho volby, zda vymezí výpovědní důvod jen tak, aby odpovídal pouze jedné skutkové podstatě, anebo pracovní poměr rozváže i z dalších výpovědních důvodů, jejichž skutková podstata je v daném případě taktéž naplněna. Z právního hlediska je nerozhodné, zda zaměstnavatel pracovní poměr rozvázal několika výpověďmi, přičemž v každé z nich uvedl jeden výpovědní důvod, anebo zda uvedl několik výpovědních důvodů v jedné výpovědi. Případná neplatnost jednoho výpovědního důvodu, totiž nevede k neplatnosti celé výpovědi, neboť jednotlivé výpovědní důvody (obsah právního jednání), lze od sebe oddělit (§ 576 OZ)³¹.

U souběhů (jak způsobů, tak i důvodů) tedy není vyloučeno, aby pracovní poměr skončil na základě právní skutečnosti, která následovala až po jiné právní skutečnosti vedoucí ke skončení pracovního poměru. Zákoník práce, ani jiné právní předpisy, takovýto postup výslovně nezakazují. Jsou-li tedy splněny formální a obsahové náležitosti např. vícero výpovědí z pracovního poměru, jsou všechny tyto výpovědi (případně více důvodů uvedených v jedné výpovědi z pracovního poměru) platné. Jednotlivé právní skutečnosti směřující ke skončení stejného pracovního poměru se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. V rozsudku NS ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003 uvedeno: „*Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky*“.

U souběhů je, dle mého názoru, důležité rozlišit tři fáze (vznik, platnost a účinnost) právní skutečnosti vedoucí ke skončení pracovního poměru, a to vždy samostatně pro každou právní skutečnost. Nastane-li účinnost jedné právní skutečnosti dříve, než účinnost jiné,

³¹ Rozhodnutí NS ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

skončí pracovní poměr na základě prvé právní skutečnosti. Pokud pracovní poměr skončí vícero právními skutečnostmi, jejichž účinnost nastane ke stejnému dni, je potom potřeba dostat všem navazujícím právům a povinnostem, která jsou spojena alespoň s jedním z učiněných způsobů či důvodů skončení pracovního poměru (jako je zejména nárok na odstupné nebo otázka výše případné podpory v nezaměstnanosti). Výše uvedené bych vysvětlila na následujících situacích:

A/ stejný pracovní poměr skončil na základě platných právních skutečností, jejichž účinnost nastala v týž den;

B/ stejný pracovní poměr skončil na základě platných právních skutečností, jejichž účinnost nepřipadla na týž den.

Ad A/ stejný pracovní poměr skončil na základě platných právních skutečností, jejichž účinnost nastala v týž den

Vzhledem k tomu, že s některými výpovědními důvody je spojen pro zaměstnance nárok na odstupné, anebo že mají vliv na výši případně vyplácené podpory v nezaměstnanosti, uvedu tento konkrétní případ. Zaměstnanec dostal v jednom měsíci nejprve výpověď pro nadbytečnost (§ 52 písm. c) ZP) a poté ještě výpověď pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce (§ 52 písm. g) ZP) a sám dal svému zaměstnavateli v tomto měsíci také výpověď. Domnívám se, že pokud alespoň jedno z právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru je spojeno s nárokem na odstupné, tak zaměstnanci toto odstupné přísluší, neboť účinnost všech jednání byla ke stejnému okamžiku. Jinak také řečeno, pracovní poměr neskončil výpovědí z důvodu, se kterým není spojeno právo na odstupné. U nároku na případnou podporu v nezaměstnanosti se domnívám, že podpora v nezaměstnanosti bude náležet pouze ve snížené výši (45% průměrného výdělku), jelikož poslední zaměstnání zaměstnance skončilo mimo jiné právě i na základě výpovědi, kterou dal sám zaměstnanec, pokud k tomu neměl vážný důvod. O obdobnou situaci by se mohlo jednat, pokud by si účastníci sjednali pracovní poměr na dobu určitou, která má skončit ve stejný den, jako účinnost výpovědi pro nadbytečnost (abstrahuji od toho, proč dal zaměstnavatel tuto výpověď, když ke stejnému dni, skončil pracovní poměr i uplynutím doby). Zde bych upozornila také na to, že ZP výslovně (§ 65 odst. 1) uvádí, že i pracovní poměr na dobu určitou může skončit na základě právních jednání vedoucích k rozvázání pracovního poměru. Domnívám se, ze stejného důvodu výše uvedeného, že i v tomto případě náleží zaměstnanci odstupné a případná podpora v nezaměstnanosti, nicméně v tomto případě v plné výši (65 % průměrného výdělku), neboť pracovní poměr v tomto případě nebyl ukončen výpovědí bez vážného důvodu.

Ad B/ stejný pracovní poměr skončil na základě platných právních skutečností, jejichž účinnost nepřipadla na týž den

Zde se může jednat např. o následující případ. Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď pro porušování pracovních povinností (ve smyslu § 52 písm. g) ZP), s čímž zaměstnanec nesouhlasil (považuje ji za neplatnou a trvá na dalším zaměstnávání). Z tohoto důvodu navrhl zaměstnavateli uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, s čímž zaměstnavatel, z opatrnosti, raději souhlasil. O obdobný případ může jít, pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu nesplňování předpokladů pro další výkon práce a zaměstnanec si v průběhu výpovědní doby našel jiné zaměstnání (kam potřeboval ještě před uplynutím výpovědní doby nastoupit) a zaměstnavatel byl také ochoten s ním hned uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr v tomto případě skončí dnem sjednaným v dohodě o rozvázání pracovního poměru a nikoliv výpovědí. Obdobně se může jednat také o situaci, kdy výpověď dá sám zaměstnanec a během výpovědní doby potom poruší zvláště hrubým způsobem pracovní povinnost. Zaměstnavatel s ním zruší pracovní poměr okamžitě a doručení okamžitého zrušení skončí pracovní poměr bez ohledu na to, že byla předtím dána výpověď zaměstnancem. V tomto případě nemá zaměstnanec samozřejmě nárok na žádné odstupné a nebude mu příslušet ani podpora v nezaměstnanosti.

Nelze ovšem platně učinit dvě právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru, kdy jedno bude činěno pro případ, že to druhé nebude platné. V tomto případě jednání, které bude vázáno na podmínku případné neplatnosti druhého právního jednání, bude neplatné. Tuto situaci již posuzoval NS – jednalo se o případ, kdy zaměstnavatel na jedné a téže listině učinil jak okamžité zrušení pracovního poměru, tak i výpověď. Výpověď ovšem učinil pro stejný důvod, jako okamžité zrušení (důvodem bylo konkrétní porušení pracovních povinností) a ve výpovědi uvedl, že ji dává pro případ, že v případném soudním řízení bude okamžité zrušení shledáno neplatným (tj. pokud by soud neshledal pro okamžité zrušení dostatečnou intenzitu porušení pracovních povinností a toto porušení by postačovalo jako důvod pro výpověď). NS ve svém rozhodnutí ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013 uzavřel: „*Výpověď z pracovního poměru, která je podmíněna tím, že vznik právních účinků spojených s doručením výpovědi je činěn závislým na nejisté skutečnosti, která může teprve nastat v budoucnosti, ale o níž není známo, zda vůbec nastane, je neplatným právním úkonem*“. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl, že zaměstnanci, ze stejného důvodu, dá výpověď i s ním okamžitě zruší pracovní poměr, tak takováto výpověď bude neplatná, protože běh výpovědní doby nelze vázat na podmínku.

2.4 Skončení tzv. faktického pracovního poměru

Jak již bylo uvedeno v úvodní subkapitole 1.1 u vymezení základních pojmů, tak od pojmu pracovní poměr je třeba odlišit tzv. faktický pracovní poměr. Ač se v tomto slovním spojení vyskytuje také pracovní poměr, tak se vlastně o žádný pracovní poměr, ve smyslu ZP, nejedná. Jedná se „pouze“ o pracovněprávní vztah (ve smyslu ust. § 1 písm. a) ZP). V rozhodnutích NS ze dne 7. 5. 2003 sp. zn. 21 Cdo 2287/2002 nebo ze dne 15. 6. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2029/2009 uvedeno: „... u faktického pracovního poměru se jedná o právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci ve smyslu ust. § 2 odst. 4 a 5 ZP), ačkoliv mezi nimi nebyla sjednána platná pracovní smlouva³². Nejprve bych tedy uvedla případy, kdy se v praxi lze setkat s faktickým pracovním poměrem. Může se jednat zejména o situaci, kdy sice zaměstnanec začne pro zaměstnavatele vykonávat závislou práci (tj. zejména podle jeho pokynů), ale nesjednájí si některou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy (tj. druh práce, místo/místa výkonu práce či den nástupu do práce). O faktický pracovní poměr se také jedná, pokud není vůle jedné ze smluvních stran pracovní poměr uzavřít. Jako příklad lze uvést situaci, kdy by uchazeč o zaměstnání začal ze své vůle pro „zaměstnavatele“ vykonávat práci, nicméně ten neměl vůbec vůli tohoto uchazeče zaměstnat (není vůle přidělovat uchazeči práci). Může se také jednat o situaci, kdy by někdo, na základě svého vlastního rozhodnutí, začal pracovat ve velké skupině zaměstnanců na poli a nadřizený by si, vzhledem k velikosti pole a množství osob, tohoto pracovníka nevyšiml. Zde chybí vůle „zaměstnavatele“ tomuto pracovníkovi přidělovat práci, ač ji ten fakticky vykonává. V rozhodnutí NS ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009 uvedeno: „Začala-li fyzická osoba pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, avšak v důsledku toho, že pracovní smlouva nebyla sjednána platně, zde nebyl právní úkon způsobilý založit pracovní poměr, jedná se o tzv. faktický pracovní poměr. Jestliže však nelze, byť i na jedné straně, dovodit ani existenci mlčky projevené, ale dané vůle uzavřít pracovní smlouvu (dohodu), nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce vzniknout pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, který lze z tohoto důvodu ukončit jen bezformálně a jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy.“ Naopak faktickým pracovním poměrem není situace, kdy zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává práci, ačkoliv pracovní smlouvu neuzavřeli písemně (jak již uvedeno v subkapitole 1.1 u vymezení základních pojmů). Výše uvedené je možné přiblížit na tomto případu: zaměstnanec se dohodne se zaměstnavatelem (společností), že u něho nastoupí na pozici recepčního v sídle

³² Rozhodnutí NS ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002 nebo ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009.

společnosti od 1. 10. 2016, nicméně o tomto nesepeší písemnou pracovní smlouvu. V tomto případě byla uzavřena ústní pracovní smlouva, neboť byly sjednány její tři podstatné náležitosti a byla zde vůle obou účastníků pracovní poměr opravdu uzavřít. Závěr o platném uzavření pracovního poměru bychom dovedli i v případě, že by účastníci některou (nebo i všechny) podstatné náležitosti pracovní smlouvy nesjednali ani ústně, ale konkludentně. Na výše uvedeném příkladu by se jednalo o situaci, že by nebyl sjednán den, od kdy má zaměstnanec nastoupit do práce a ten by přišel např. hned následující den a zaměstnavatel by mu začal přidělovat práci. Zde mezi účastníky také platně vznikl pracovní poměr – sjednaný částečně konkludentně (den nástupu do práce nebyl sjednán ani ústně). Naopak se domnívám, že nelze dovést, že by pracovní poměr vznikl ústně nebo konkludentně, pokud by ve výše uvedeném případě zaměstnanec začal vykonávat práci pro zaměstnavatele, který by mu ale začal přidělovat nejrůznější úkoly a navíc třeba i na řadě míst (tj. nelze je zařadit pod jeden či více druhů práce, navíc v různých místech). Zde, dle mého názoru, nelze dovést ani konkludentní pracovní poměr, protože není zřejmé, jaký byl sjednán druh práce a místo výkonu práce. Vzhledem k tomu, že je ale zřejmé, že zaměstnanec koná závislou práci (tj. dělá, co po něm zaměstnavatel požaduje), tak se domnívám, že v tomto případě mezi nimi vznikl faktický pracovní poměr. Ke konkludentnímu uzavření pracovní smlouvy a faktickému pracovnímu poměru se vyjadřoval NS např. již ve svém rozhodnutí ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2815/2005 takto³³: *„Pro úsudek, zda byla pracovní smlouva uzavřena konkludentním způsobem, je nezbytné, aby bylo možné dovést existenci mlčky projevené, ale dané vůle shodnout se na esenciálních náležitostech pracovního poměru; jestliže takový projev vůle by na jedné straně chyběl (z toho, co vnější skutkové okolnosti v pracovněprávních vztazích obvykle znamenají, jej nelze dovést), k uzavření pracovní smlouvy nedochází. Jestliže zde nebyl právní úkon ve smyslu ustanovení § 27 zák. práce způsobilý založit pracovní poměr, nemůže - stejně jako v případě, jestliže pracovní smlouva není sjednána platně (...) - vzniknout pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy.*

Způsob výkonu závislé práce v tzv. faktickém pracovním poměru je tedy třeba odlišovat od výkonu práce v (klasickém) pracovním poměru. Toto rozlišování má, právě z pohledu skončení výkonu práce, zásadní význam. **Faktický pracovní poměr znamená pro zaměstnance nižší ochranu, neboť na něj nedopadají právě ustanovení o skončení pracovního poměru dle ZP** (a zaměstnavatel není povinen mu přidělovat práci). Faktický

³³ Posuzováno podle „starého“ ZP; závěry zde učiněné ohledně konkludentního jednání a faktického pracovního poměru jsou platné i pro současnou úpravu.

pracovní poměr není nutné ukončovat taxativně vyjmenovanými způsoby podle ZP. **Faktický vztah se ukončuje bezformálně.** V rozhodnutí NS ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013 je uvedeno: „Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním. Protože nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. Fyzické osobě však vždy musí být - rovněž s přihlédnutím k ustanovení § 19 odst. 2 ZP, podle něhož neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám, a vznikne-li zaměstnanci následkem takového neplatného právního úkonu škoda, je zaměstnavatel povinen ji nahradit - vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění (vykonanou práci) bez právního důvodu nebo z neplatného právního úkonu ...; v případě, že by utrpěla škodu, má stejné právo na její náhradu jako zaměstnanec v platném pracovním poměru. ... o tzv. faktický pracovní poměr se nejedná tehdy, jestliže se účastníci "na základních podmínkách pracovní smlouvy" dohodli "faktickou cestou". **U faktického pracovního poměru zaměstnanci také nemají nároky plynoucí jim z případné neplatnosti pracovního poměru.** Jinak jim je ale poskytována ochrana jako ostatním „řádným“ zaměstnancům, tj. musí za svou práci dostat odměnu (která se vypočte podle ustanovení o bezdůvodném obohacení), a pokud jim vznikne škoda, musí jim škodu zaměstnavatel nahradit. Totéž platí i o nárocích z plynoucích z odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání, které jsou zaměstnancům ve fatickém pracovním poměru zachovány³⁴. V rozsudku NS ze dne 11. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3691/2015 uvedeno: „... Zaměstnanci, který vykonává u zaměstnavatele práci v tzv. faktickém pracovním poměru, totiž nenáleží práva při neplatném rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanci v tzv. faktickém pracovním poměru nepřísluší ani právo na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, i kdyby neplatnost právního úkonu při vzniku pracovního poměru zaměstnanec nezpůsobil výlučně sám.“ Obdobně uvedeno již ve starších rozsudcích - např. již ve výše citovaném rozhodnutí NS ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2815/2005, kde uvedeno: „I když zaměstnanci ve faktickém pracovním poměru přísluší v podstatě stejné nároky jako zaměstnanci v platném pracovním poměru (kupříkladu mu přísluší nárok za mzdu podle fakticky vykonávané práce, nárok na náhradu mzdy při překážkách v práci, nárok na dovolenou na zotavenou, nárok na odškodnění pracovního úrazu, jakož i nárok na náhradu veškeré škody, která mu byla způsobena při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním),

³⁴ V rozhodnutí NS ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013 uvedeno: „I kdyby nevznikl platný pracovní poměr nebo vztah z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, byl by dan nárok na odškodnění úrazu jako pracovního úrazu, jestliže k němu došlo při výkonu práce, tedy z důvodu tzv. faktického pracovního poměru.“

nepřísluší mu naproti tomu nároky podle ustanovení § 61 až § 64 ZP³⁵. Jde totiž o speciální ustanovení, jichž lze použít jen v případě neplatného rozvázání pracovního poměru platně vzniklého (při existenci platného pracovního poměru neplatně skončeného); předpokládá se tu tedy neplatnost při zániku a nikoliv při vzniku pracovního poměru. Faktický pracovní poměr není třeba rozvazovat, protože právně neexistuje (jde tu o absolutní neplatnost)“

2.5 Vady právního jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru

Občanský zákoník upravuje tři typy následků vad právního jednání, kdy tyto vady mohou samozřejmě mít i právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru. Může se jednat o tyto vady:

- **zdánlivost**³⁶; někdy se používá pojem nicotnost, resp. v tomto případě bychom ani o právním jednání hovořit neměli, když OZ říká, že u zdánlivosti se o právní jednání nejedná;
- **neplatnost**; tu můžeme ještě rozdělit na neplatnost absolutní či relativní, kdy, dle mého názoru, v pracovněprávních vztazích lze považovat za výchozí následek právního jednání neplatnost relativní;
- **relativní neúčinnost**³⁷; někdy se také používá „jen“ pojem neúčinnost (ta se v pracovněprávních vztazích nevyskytuje, proto o ní nebude dále pojednáno).

2.5.1 Zdánlivé právní jednání a důvody jeho vzniku

Aby právní jednání mělo zamýšlené právní důsledky, tj. vedlo ke skončení pracovního poměru, je třeba nejprve zjistit, zda se vůbec o právní jednání, ve smyslu OZ, jedná. Právní jednání zdánlivé nemůžeme vlastně v pravém slova smyslu za „právní“ jednání označit. Z pohledu práva neexistuje³⁸ a jako právní jednání se pouze jeví. Takovéto jednání se ani nepromlčuje a soud k němu musí přihlížet z úřední povinnosti. Z hlediska právních důsledků zdánlivé jednání nemůže vyvolat žádné právní následky – ust. § 554 OZ uvádí: „K zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží“. Zdánlivé jednání sice nevyvolává právní následky, které jsou podmíněny vznikem právního jednání, ovšem vady, které zdánlivost působí, mohou vyvolat stejné následky jako kterékoli jiné vady právního jednání³⁹.

³⁵ Judikát posuzován podle „starého“ ZP, kdy ust. § 61 až 64 se týkala nároků plynoucích z neplatného rozvázání pracovního poměru. V současné právní úpravě jsou tyto nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru upraveny obdobně v ust. § 69 až 72 ZP.

³⁶ Pojem zdánlivé právní jednání používá ust. § 551 a násl. OZ.

³⁷ Ust. § 589 a násl. OZ, která řeší problematiku zkracujících jednání dlužníka.

³⁸ ELIÁŠ, K.: „Zdánlivé právní jednání je pouhý sen bez právních následků.“

³⁹ LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část* (§ 1-654), C. H. Beck: Praha, 2014.

Zdánlivé jednání může nastat v důsledku **absence některého z pojmových znaků právního jednání**, které jsou uvedeny v § 551 až 553 OZ. Jedná se o případy, kdy chybí vůle jednající osoby; vůle nebyla zjevně vážně projevena (nedostatek svobody, vážnosti); vůle je neurčitá, nesrozumitelná a nelze ji ani výkladem⁴⁰ určit (nově v OZ možnost konvalidace dodatečným vyjasněním projevu). Zde bych zdůraznila dvě, dle mého názoru, vybraná důležitá pravidla výkladu právního jednání. Jedno je uvedeno v OZ a říká, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné (§ 574 OZ)⁴¹. Druhé je upraveno v ZP a dle něho platí, že je-li možné právní jednání vyložit různými způsoby, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější (§ 18 ZP).

K důvodům zdánlivosti patří dále i situace, kdy „právní“ jednání (činěné mezi nepřítomnými osobami) vedoucí ke skončení pracovního poměru **nebylo řádně doručeno**. Vzhledem ke komplikovanosti pravidel doručování v pracovněprávních vztazích nastává zdánlivost právního jednání, kterým se pracovní poměr končí, v praxi poměrně často. Chybné doručení není v pracovněprávních vztazích v současné právní úpravě důvodem relativní neplatnosti, jak to bylo v právní úpravě platné do 31. 12. 2013, ale právě důvodem zdánlivosti. I odborná literatura⁴² tuto situaci (chybné doručení) odůvodňuje tím, že pokud právní jednání (např. listina s výpovědí) není řádně doručeno, tak takové jednání neexistuje, což má za následek, že vůbec nenastaly (nemohly nastat) jeho právní účinky. Jinak řečeno, že tu výpověď z pracovního poměru vůbec není, a že proto pracovní poměr trvá dál, i když nebyla (a ani nemohla být) určena jejich neplatnost soudním rozhodnutím. K tomu např. z rozsudku NS ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015; *„Právní úprava pracovněprávních vztahů vychází v době od 1. 1. 2012 ze zásady, že účinky výpovědi z pracovního poměru nenastávají již v době, kdy zaměstnavatel tento právní úkon učinil (kdy projevil vůli směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí), ale teprve k okamžiku, kdy výpověď z pracovního poměru byla (řádně) doručena zaměstnanci; dokud "nebyl právní úkon doručen, neexistuje". Ukáže-li se tedy, že zaměstnavatel projevil vůli rozvázat pracovní poměr*

⁴⁰ Jak je třeba vykládat právní jednání v pracovněprávních vztazích, vyložil NS např. v rozhodnutí ze dne 15. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2016.

⁴¹ Tento obecný přístup a náhled na právní jednání není ve své podstatě nový, byť mu znění stávajícího OZ a mnohdy i praxe obecných soudů ne vždy plně odpovídá. Podobné požadavky vyplývají již dnes z nálezů ÚS. Ten ve svých nálezech opakovaně zdůrazňuje základní interpretační zásadu, podle níž je třeba při výkladu právního jednání dát přednost výkladu, který nezakládá neplatnost právního jednání, zde smlouvy (sp. zn. II. ÚS 571/2006). Odmitá formalismus při výkladu (např. sp. zn. I. ÚS 625/2003), upřednostňuje rozumný výklad (sp. zn. I. ÚS 331/98), odmitá přehnané nároky orgánů veřejné moci na formulaci smlouvy (sp. zn. I. ÚS 2061/08). V nálezu ÚS ze dne 30. 6. 2016, sp. zn. III. ÚS 3713/15 (bod 18.) je zdůrazněno, že povinnost soudů nalézat právo neznamená pouze vyhledávat přímé a výslovné pokyny v zákonném textu, ale též povinnost zjišťovat a formulovat, co je konkrétním právem i tam, kde jde o interpretaci abstraktních norem a ústavních zásad. Ústavní soud dále judikoval, že soudy musí při své činnosti postupovat tak, aby interpretační a aplikační právní problémy řešily s maximální mírou racionality a spravedlnosti.

⁴² BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář; 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 466.

se zaměstnancem výpovědí, avšak zaměstnavatelova písemná výpověď z pracovního poměru nebyla zaměstnanci (řádně) doručena, nelze hovořit ani o tom, že by šlo o neplatný právní úkon; ve skutečnosti taková výpověď z pracovního poměru vůbec "neexistuje" a v pracovněprávních vztazích účastníků pracovního poměru je třeba postupovat stejně, jako kdyby k výpovědi z pracovního poměru nikdy nedošlo.“ K problematice doručování podrobně v subkapitole 12.

Dalším důvodem zdánlivosti právních jednání jsou případy, kdy zákon výslovně uvádí, že se **k takovýmto jednáním nepřihlíží**. Jde o případy, kdy zákonodárce rozhodl, že si takové právní jednání vůbec nepřejde. Co se týká problematiky skončení pracovního poměru, tak tento následek (nepřihlížení) je v ZP uveden na vícero místech tam, kde není dodržena předepsaná písemná forma. Konkrétně se jedná o tato čtyři ustanovení:

- § 34 odst. (4) ZP *„Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.“*;
- § 50 odst. (1) ZP *„Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.“*;
- § 60 ZP *„V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.“*;
- § 66 odst. (2) ZP *„Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.“*

Pokud tedy např. okamžité zrušení pracovního poměru nebylo učiněno písemně (zaměstnavatel například zaměstnanci ústně sdělil, že zvláště hrubým způsobem porušil nějakou svou povinnost, a proto „zítra už ani nemusí chodit do práce“), tak takovéto jednání není neplatným právním jednáním, ale zdánlivým. K takovému způsobu okamžitého zrušení pracovního poměru se nebude vůbec přihlížet. Do konce roku 2013 představovalo nedodržení písemné formy jeden z důvodů pro uplatnění relativní neplatnosti. To v praxi znamenalo, že pokud zaměstnanec jen telefonicky oznámil zaměstnavateli, že pracovní poměr končí výpovědí (či jej okamžitě zrušuje nebo zrušuje ve zkušební době), a zaměstnavatel považoval pracovní poměr tímto (k určitému dni) za rozvázaný a do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr vadným zrušením skončit, nepodal podle § 72 ZP žalobu na určení neplatnosti, tak po uplynutí dvouměsíční prekluzivní lhůtě pracovní poměr skončil. Tak tomu ovšem dnes není a pracovní poměr trvá dál. V této souvislosti snad jen jedno krátké

zamyšlení. Je paradoxní, že rekodifikace soukromého práva, která byla vedena právě snahou o posílení autonomie vůle smluvních stran (ta představuje dokonce jeden ze základů konstrukce nového soukromého práva) způsobila v pracovněprávních vztazích tento důsledek. Tím je to, že zákon „jen“ pro nedodržení formálního požadavku vnucuje stranám další existenci pracovního poměru, když ani jedna ze stran tuto vůli nemá.

Speciálním důvodem zdánlivosti pro nedostatek písemné formy je případ, kdy „právní“ jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru **nepodepsala oprávněná osoba**. Písemná forma mimo jiné znamená, že jednání musí být podepsáno osobou, která je oprávněna za zaměstnavatele jednat. V případě zaměstnavatele fyzické osoby je to sama tato osoba. V případě zaměstnavatele právnické osoby za ni jedná statutární orgán, resp. dle § 163 OZ platí, že statutárnímu orgánu náleží veškerá působnost, kterou zakladatelské právní jednání, zákon nebo rozhodnutí orgánu veřejné moci nesvěří jinému orgánu právnické osoby. Samozřejmě zde platí, že každá osoba (fyzická i právnická), se může nechat zastoupit také zmocněncem na základě plné moci (§ 441 OZ). Právnickou osobu mohou také zastupovat i její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci (ve smyslu ust. 166 odst. 1 OZ), tj. v pracovněprávních jednáních např. personální ředitel či ředitel oddělení lidských zdrojů. Vrátím-li se k tomu, kdo může být statutárním orgánem, který může za zaměstnavatele právnickou osobu jednat, tak u společnosti s ručením omezeným je statutárním orgánem jeden nebo více jednatelů (§ 194 ZOK); u akciové společnosti s dualistickým systémem to je představenstvo (§ 435 ZOK) a s monistickým systémem statutární ředitel nebo jiný orgán společnosti, který má obdobnou působnost (§ 456 ZOK). Problém mohl⁴³ nastat u společností, které mají statutární orgán kolektivní (působnost statutárního orgánu náleží více osobám). Zde bych upozornila na jeden rozsudek NS ze dne

⁴³ Zákonem č. 460/2016 Sb. došlo mj. k novelizaci OZ, kdy s účinností od 28. 2. 2017 došlo ke zrušení ust. § 164 odst. 3. To u právnické osoby s kolektivním statutárním orgánem obsahovalo speciální ustanovení o tom, kdo může činit právní jednání vůči zaměstnancům. To, že se jednalo o speciální ustanovení, bylo potvrzeno např. v rozhodnutí NS ze dne 30. 9. 2015, sp. zn. 29 Cdo 880/2015, kde uvedeno: „*Má-li právnická osoba s kolektivním statutárním orgánem zaměstnance, neuplatní s pro zastupování právnické osoby členy statutárního orgánu při právních jednáních vůči zaměstnancům způsob zastupování podle § 164 odst. 2 OZ, ale způsob upravený v § 164 odst. 3 OZ.*“ Toto speciální ustanovení totiž uvádělo, že společnost zastupuje předseda představenstva nebo jeden jiný představenstvem pověřený člen. Problém zde mohl nastat u statutárního kolektivního orgánu, který jedná pravidlem tzv. „čtyř očí“, tj. že např. ze tří členů statutárního orgánu musí právní jednání učinit (odsouhlasit) jeho dva členové (např. předseda představenstva a člen představenstva). V tomto případě (u pravidla tzv. „čtyř očí“) bylo, z důvodu právní opatrnosti, doporučováno, aby právní jednání učinil vždy předseda a potom další člen, tj. nikoliv dva „obyčejní“ členové. Pokud společnost chtěla pověřit jednoho člena statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům, měl být způsob, jak členové statutárního orgánu právnickou osobu zapisují zapsáno také v obchodním rejstříku. Zde byla ještě otázka, jestli bylo do obchodního rejstříku třeba zapisovat i předsedu statutárního orgánu, ačkoliv jeho oprávnění bylo dáno přímo ze zákona. Domnívám se, že nikoliv, resp. pouze pro případ, že by společnost chtěla mít další alternativu. U právního jednání týkajícího se rozvázání pracovního poměru, které je právním jednáním vůči zaměstnancům, tak lehce mohlo dojít k jeho zdánlivosti, neboť nebylo učiněno, resp. podepsáno (úkony týkající se rozvázání musí být učiněny písemně) oprávněnou osobou.

15. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2955/2012, který konstatoval, že pokud je na právním jednání, kterým se pracovní poměr končí „mechanickými prostředky“ uvedeno jméno toho, kdo toto jednání za zaměstnavatele činí, ale není tam podpis toho, kdo jednání skutečně učinil, je takovéto jednání zdánlivé (resp. rozhodováno bylo za účinností právní úpravy platné do 31. 12. 2013, kdy soud řekl, že právní jednání pro nedodržení písemné formy bylo neplatné; za současné právní úpravy se k němu nepřihlíží, neboli je zdánlivé). Z výše citovaného rozhodnutí ještě dále vyplývá, že nezáleží na tom, či jméno je na právním jednání předtištěno, ale kdo jej skutečně podepsal a zda k tomu byl oprávněn. Z tohoto také vyplývá, že i kdyby na tomto právním jednání žádné jméno vytištěno nebylo, z formálního hlediska ob stojí, pokud je podepsáno oprávněnou osobou (samozřejmě jméno či název zaměstnavatele je nutné ve výpovědi uvést, jinak by se nejednalo vůbec o právní jednání, tj. bylo by zdánlivé⁴⁴).

U zdánlivých jednání je důležité, že na ně nedopadá úprava týkající se neplatnosti rozvázání pracovního poměru uvedená v ust. § 69 až 72 ZP, která nelze použít ani analogicky.

2.5.2 Neplatné právní jednání (absolutní nebo relativní) a důvody jeho vzniku

Pokud jsme došli k závěru, že máme právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru (tedy nejedná se o jednání zdánlivé), musíme si ještě odpovědět na otázku, zda toto jednání je platné či neplatné. Pokud bude jednání neplatné, je třeba ještě dále rozlišit, zda se bude jednat o neplatnost absolutní či relativní. Neplatné právní jednání se, od jednání zdánlivého, liší v tom, že toto jednání právně existuje, ale nezpůsobuje právní následky (nevyvolává žádné právní účinky). Zde bych ještě poznamenala, že od platnosti právního jednání musíme rozlišit jeho účinnost. Účinnost definujeme jako stav, kdy nastávají účinky právního jednání, a to účinky, které s takovýmto projevem vůle spojuje právní řád. Zákon pak výslovně počítá např. s tím, že účinnost je možno odložit do budoucna a to v závislosti na splnění podmínky (§ 548 OZ) či může být určeno pozdější počáteční dobou (§ 550 OZ). Uvedeno na příkladu: dne 5. 10. 2016 uzavře zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, ve které sjednají, že tato dohoda bude účinná k 31. 12. 2016. Podpisem dohody jejími účastníky se tato stává platnou a účinnost je zde odložena do budoucna. Co se týká zpětné účinnosti (retroaktivity) právního jednání, OZ tuto problematiku neřeší obecně (pro všechna právní jednání). Zmiňuje se o ní pouze u některých dílčích právních institutů jako např. u odstoupení od smlouvy (tak, že se závazek zrušuje od počátku - § 2004 odst. 1 OZ). Judikatura⁴⁵ přitom s odkazem na zásadu smluvní autonomie vůle

⁴⁴ Ust. § 533 OZ zní: „O právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem.“

⁴⁵ Rozsudky NS ze dne 15. 6. 2005, sp. zn. 32 Odo 705/2005 nebo ze dne 22. 8. 2007, sp. zn. 28 Cdo 3033/2005.

dovodila, že zpětně mohou působit účinky právního jednání nejen tehdy, stanoví-li tak zákon, ale i v případě dohody smluvních stran. Podle NS je především na samotných stranách smlouvy, aby posoudily a rozhodly, od kterého okamžiku založí účinnost smlouvy. Tak je tomu podle NS typicky v případech, kdy smlouva podle výslovného a nepochybného projevu vůle stran má vstoupit do účinnosti po datu uzavření smlouvy. Nelze však vyloučit, aby strany založily účinnost smlouvy přede dnem jejího uzavření. Judikatura⁴⁶ dále dovodila, že v případě nepochybného a výslovného smluvního ujednání je obecně zpětná účinnost dohody přípustná, pokud není v rozporu s kogentní normou.

Při posuzování neplatnosti právních jednání v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru se aplikují všeobecná ustanovení neplatnosti právních jednání obsažená v ust. § 574 až 579 OZ (resp. tato ustanovení se užití ve všech pracovněprávních vztazích). Tato ustanovení obsahují například tato pravidla:

- na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než jako na neplatné,
- pokud má neplatné právní jednání náležitosti jiného právního jednání, které je platné, pak platí toto jiné právní jednání, pokud je z okolností zřejmé, že vyjadřuje vůli jednajících osob,
- pokud se důvod neplatnosti týká jen takové části právního jednání, kterou je možné oddělit od jeho ostatního obsahu, je neplatná jen tato část (pokud lze předpokládat, že by k jednání došlo i bez neplatné části, kdyby jednající osoba rozpoznala neplatnost včas),
- pokud by někomu v souvislosti s neplatným právním ujednáním vznikla škoda, je povinen ji ten, kdo způsobil neplatnost, nahradit⁴⁷.

ZP má ve své Hlavě V. nazvané „*Některá ustanovení o právním jednání*“ speciální ustanovení, která se aplikují pouze na pracovněprávní vztahy. Výše již byl zmíněn § 18 ZP (při výkladu právního jednání se použije výklad pro zaměstnance nejpříznivější), dále to je § 19 (v jakých případech soud přihlédně i bez návrhu k neplatnosti právního jednání) a § 20 (kdy se nelze dovolat neplatnosti právního jednání, o čemž bude zmínka v dalším textu).

Absolutní neplatnost

Obecné případy absolutní neplatnosti právního jednání jsou uvedeny např. v ust. § 588 OZ, resp. v tomto ustanovení není výslovně uvedeno, že se jedná o absolutně neplatná právní jednání. Toto plyne z následku vyjádřeného v zákoně. Tímto následkem je konstatování, že soud k takovýmto jednáním přihlédně i bez návrhu. Absolutní neplatnost tedy působí přímo ze zákona a od počátku (prohlášení neplatnosti má pouze deklaratorní povahu s účinky *ex tunc*). U absolutně neplatných jednání (stejně tak jako u zdánlivého jednání) tedy platí, že

⁴⁶ Rozsudek NS ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 23 Cdo 5457/2014.

⁴⁷ Do 31. 12. 2014 obsahoval § 21 ZP pravidlo, dle kterého platilo, že pokud pro neplatnost právního úkonu vznikne škoda v pracovněprávním vztahu, odpovídalo se za ni podle zákoníku práce.

absolutní neplatnosti není potřeba se v žalobě nebo v průběhu soudního řízení výslovně dovolávat (naopak od neplatnosti relativní). Soud k ní přihlíží z úřední povinnosti, vyjde-li za řízení najevo. Neplatnost právního jednání znamená, že právní jednání sice je (uskutečnilo se), ale hledí se na ně jakoby nebylo učiněno, a proto nemá žádné právní následky. Zákon toto ale výslovně neříká, přestože ust. § 586 a násl. OZ jsou nadepsána *následky neplatnosti*.

Dle obecné právní úpravy (§ 588 OZ) jsou absolutně neplatná právní jednání, která:

- se zjevně přičí dobrým mravům (na rozdíl od relativně neplatného právního jednání, které, dle ust. § 580 odst. 1 OZ, je takové, které se „pouze“ přičí dobrým mravům, tj. nikoliv zjevně);
- odporují zákonu a zjevně narušují veřejný pořádek (na rozdíl od relativně neplatného právního jednání, které, dle ust. 580 odst. 2 OZ, je takové jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje); pojem veřejný pořádek je pro účely pracovněprávních vztahů blíže specifikován prostřednictvím § 1a odst. 2 ZP, kde jsou uvedeny hodnoty, které v pracovněprávních vztazích chrání veřejný pořádek (zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz jejich diskriminace).
- zavazují k plnění od počátku nemožnému (na rozdíl od relativně neplatného právního jednání, které, dle ust. § 580 odst. 2 OZ, je takové jednání, podle kterého má být plněno něco nemožného).

Na tuto obecnou úpravu v OZ navazuje ještě speciální úprava v ZP. Ta doplňuje výčet důvodů absolutní neplatnosti o neudělení předepsaného souhlasu příslušného orgánu (především odborové organizace) a to v případech, kdy následek neplatnosti výslovně stanoví ZP (např. dle § 306 ZP je neplatný pracovní řád, pokud není předem odsouhlasen odborovou organizací – samozřejmě v případě, pokud u zaměstnavatele vůbec odbory působí). Nejedná se ale o případy, které by se týkaly skončení pracovního poměru.

Lze tedy u problematiky skončení pracovního poměru najít absolutně neplatné právní jednání? Teoreticky ano, nicméně se domnívám, že v praxi takové případy budou málo časté. Muselo by se jednat o jednání, které by spadalo pod obecné důvody absolutní neplatnosti dle OZ výše uváděné. O případ absolutní neplatnosti⁴⁸ se mohlo jednat (v právní úpravě účinné od 1. 1. 2014 do 27. 2. 2017), dle mého názoru, v případě, že došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance bez přivolení soudu (§ 56a ZP).

⁴⁸ Opačně uvedeno, že se jedná o nicotné jednání v článku: STRÁNSKÝ, J.: *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*, Bulletin advokacie č. 5/2016, ČAK.

Je třeba ale také uvést, že na posouzení ne/platnosti skončení pracovního poměru má vliv nejen případně absolutně neplatné jednání, kterým se pracovní poměr končí (měl skončit), ale už případná **absolutní neplatnost samotné pracovní smlouvy**. Pokud zde není platná pracovní smlouva, není ani co ukončovat, což je ale z pohledu zaměstnance, v souvislosti právě se skončením pracovního poměru, spíše nežádoucí situace. Zaměstnanec by v případě ukončení absolutně neplatné pracovní smlouvy nepožíval žádné ochrany, jakou mu zákoník práce přiznává. V této souvislosti tak vyvstala otázka, zda **absence vstupní lékařské prohlídky** (ta je primárně zakotvena v ust. § 32 ZP⁴⁹) může být důvodem absolutní neplatnosti pracovní smlouvy. Část odborné veřejnosti se k tomuto názoru kloní. Argumentují tím, že pracovní smlouva zavazuje k plnění od počátku nemožnému, resp. nedovolenému, když pracovní smlouvu uzavřela osoba nezpůsobilá k výkonu práce tím, že neabsolvovala vstupní lékařskou prohlídku před uzavřením pracovní smlouvy. Uvádějí, že ani dodatečným provedením vstupní lékařské prohlídky neodpadne tato vada (absolutní neplatnost), neboť konvalidace (dodatečné zhojení) absolutně neplatného právního úkonu není možná, jak obecně dovozuje i NS. Absence vstupní lékařské prohlídky, a tedy i nezpůsobilost k výkonu práce, je nemožným plněním od samého počátku, kdy tato nemožnost je založena právní fikcí. Nemožnost plnění (dle ust. § 588 OZ) způsobuje právě absolutní neplatnost právního jednání. Oproti argumentům pro absolutní neplatnost pracovní smlouvy zde stojí i argumenty opačné. Ty spočívají v tom, že zaměstnanec je slabší stranou pracovněprávního vztahu a mělo by se mu tedy dostat zvláštní zákonné ochrany, zejména právě v otázkách posouzení platnosti skončení pracovního poměru. Zaměstnanec často ani netuší, že nějaká taková povinnost (vstupní lékařské prohlídky) pro zaměstnavatele ze zákona vyplývá a není žádoucí ho trestat právě absolutní neplatností pracovní smlouvy. Tato neplatnost zakládá menší, resp. žádnou ochranu proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Dalším argumentem (vedle zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance) je i aplikační pravidlo platnosti právních jednání (§ 574 OZ). To říká, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné. Osobně se kloním k názoru, že v daném případě by se o absolutní neplatnost pracovní smlouvy jednat nemělo. Domnívám, že ochrana zaměstnance zde musí stát na prvním místě. ZP konstatuje (§ 1a písm. 1), že zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je základní zásada pracovněprávních vztahů a hned poté (§ 1a písm. 2) uvádí, že tato zásada vyjadřuje i hodnotu, která chrání veřejný pořádek. Zde bych argumentovala také

⁴⁹ Ust. § 32 ZP zní: „V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce.“ Zvláštním právním předpisem je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a jeho ust. § 59, podle kterého je zaměstnavatel povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku vždy před uzavřením pracovního poměru. V tomto ustanovení je také uvedeno, že osoba, která se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce, se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce.

řadou nálezů ÚS⁵⁰, ve kterých uvedl, že právní předpisy nelze vykládat mechanicky a ryze formálně a vždy je nutné brát v úvahu to, aby nedošlo ke zjevné nespravedlnosti. Pokud by tomu tak bylo, byla by tím porušena základní práva na spravedlivý proces. Samozřejmě zcela odlišnou záležitostí je to, že pokud zaměstnavatel nechá vykonávat práci zaměstnance, který je na základě výše uvedené právní fikce nezpůsobilý k výkonu jakéhokoliv druhu práce, tak se tím zaměstnavatel dopouští správního deliktu a hrozí mu za to pokuta od inspektorátu práce. K nezabezpečení vstupní lékařské prohlídky bych ještě poznamenala, že pro zaměstnavatele toto může mít závažný následek v tom, že pokud se zaměstnanci v práci stane úraz, tak bude zaměstnavatel povinen zdravotní pojišťovně uhradit náhradu nákladů na hrazené (zdravotní) služby, které pojišťovna vynaložila na léčení úrazu jeho zaměstnance⁵¹.

Relativní neplatnost

Relativní neplatnost právního jednání spočívá v tom, že právní jednání se i přes jeho vadu považuje za platné a to až do okamžiku, kdy se oprávněná osoba této neplatnosti dovolá. Jinými slovy řečeno, pokud se nedovolá, nebude se jednat o neplatné právní jednání. Dovoláním se relativní neplatnosti potom nastává stejná situace jako u neplatnosti absolutní, tzn., že právní jednání sice je (uskutečnilo se), ale hledí se na ně jakoby nebylo učiněno, a proto nemá žádné právní následky. Relativní neplatnosti je možné se dovolat ve tříleté objektivní promlčecí lhůtě. Relativní neplatnost uplatňuje ten, kdo je k ní oprávněn, vždy proti druhému účastníku. Pro uplatnění námitky neplatnosti platí pravidlo obsažené v ust. § 19 odst. 3 ZP, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám. Je tak ponecháno na dotčeném účastníkovi právního jednání, aby zvážil, zda se chce neplatnosti dovolat či nikoliv (tj. i přes vadu právního jednání má zájem na tom, aby toto jednání nadále způsobovalo právní účinky). Podstatnými náležitostmi hmotněprávního úkonu dovolání se relativní neplatnosti v pracovněprávních vztazích jsou: uplatnění relativní neplatnosti právního jednání (náležitě v námitce individualizovaného); označení (vyličení) vad právního jednání, které způsobily (měly podle jednajícího způsobit) jeho neplatnost⁵². Za dovolání by nemohlo být považováno pouze to, že by v žalobním petitu bylo uvedeno, že se jedná o neplatné rozvázání pracovního poměru. Za dovolání nelze taktéž považovat to, pokud je vyjádřen „pouhý“ nesouhlas s dotčeným způsobem skončení pracovního poměru a případné oznámení o tom, že zaměstnanec trvá na pokračování svého pracovního poměru. Jednající musí adresovat svoji námitku neplatnosti tomu, kdo způsobil neplatnost, resp. vadu právního jednání. Mezi jednáním této osoby a

⁵⁰ Nález ÚS ze dne 26. 9. 2013, sp. zn. I. ÚS 215/12; nález ze dne 24. 4. 2014, sp. zn. IV. ÚS 2265/13.

⁵¹ Rozhodnutí NS ze dne 21. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4323/2015.

⁵² Rozhodnutí NS ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009.

vadou musí existovat příčinná souvislost. Dovolání se neplatnosti na straně jedné a včasné podání žaloby o určení neplatnosti právního jednání o rozvázání pracovního poměru (ve smyslu ust. § 72 ZP) na straně druhé jsou (samostatnými) předpoklady, které musí být (oba) splněny k tomu, aby soud svým rozhodnutím určil (mohl určit) zaměstnancem nebo zaměstnavatelem požadovanou neplatnost právního jednání. Oprávněný účastník se může dovolat neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru nejen před zahájením soudního řízení nebo v žalobě, ale i kdykoli v průběhu řízení, a to až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí, kterým se řízení o věci končí, samozřejmě jen tehdy, připouští-li to pravidla občanského soudního řízení. K problematice žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru podrobněji v subkapitole 11.3.

Relativní neplatnost je považována za výchozí následek vad právního jednání. Občanský zákoník potom v ust. § 580 až 585 uvádí hlavní důvody relativní neplatnosti. K nim patří např. jiný než zjevný rozpor s dobrými mravy či rozpor se zákonem v případě, že to smysl a účel zákona vyžadují (§ 580 odst. 1 OZ). V případě, kdy smluvní strany obcházejí zákon, nejde ještě o neplatnost právního jednání, ale až v případě, že neplatnost bude vyjádřena ve smyslu a účelu zákona (příslušného zákonného ustanovení). Relativně neplatné bude tehdy, jestliže právní jednání, které je s příslušným ustanovením v rozporu, je sankcionováno neplatností a zjištěný obsah nebo účel zákona nebo příslušného zákonného ustanovení sankci neplatnosti vyžaduje. Obecně pro pracovněprávní vztahy platí, že relativně neplatná jednání budou ta, která se budou přičít některé ze zásad pracovněprávních vztahů. Z obecných důvodů relativní neplatnosti uváděných v OZ můžeme uvést například: jednání, podle kterého má být plněno něco nemožného (§ 580 odst. 2 OZ); jednání nesvéprávné osoby či jednání v duševní poruše (§ 581 OZ); jednání v omylu o rozhodující okolnosti; přinucení k jednání hrozbou tělesného nebo duševního násilí (§ 583 OZ). Další velkou skupinou jednání, která jsou relativně neplatná obecně dle OZ (§ 582 OZ) jsou všechna jednání, která nejsou učiněna ve formě stanovené zákonem (nebo nejsou činěna ve formě sjednané účastníky; nicméně v pracovněprávních vztazích si účastníci formu právního jednání sjednat odchýlně od zákona nemohou), pokud nedošlo k jejich dodatečné nápravě (konvalidaci). Následky nedodržení písemné formy právního jednání upravuje OZ v ust. § 582. Na tuto obecnou úpravu navazuje § 20 ZP doplněním speciálního ustanovení u těch právních jednání, kterými se zakládá nebo mění základní pracovněprávní vztah tak, že pokud u těchto jednání již bylo započato s plněním, není možné se neplatnosti takového jednání dovolat. To se ovšem netýká dohody o rozvázání pracovního poměru, když tou má pracovní poměr naopak skončit. U ní je možné se pro nedodržení písemné formy dovolat relativní neplatnosti (k této problematice podrobněji v kapitole 3). Následek nedodržení písemné formy u jednostranných

právních jednání vedoucích ke skončení pracovního poměru je řešen jejich zdánlivostí, jak již dříve uváděno, tj. nikoliv možností dovolat se jejich relativní neplatnosti.

Způsobil-li někdo neplatnost právního jednání, nemá právo namítnout jeho neplatnost nebo uplatnit z neplatného právního jednání pro sebe výhodu (§ 579 odst. 1 OZ). Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám (§ 19 odst. 3 ZP). V souvislosti se skončením pracovního poměru máme pouze jedno dvoustranné jednání vedoucí ke skončení a to dohodu o rozvázání. Při posouzení otázky, zda některý z účastníků dohody sám způsobil její neplatnost, nelze vycházet bez dalšího automaticky ze závěru, že u dvoustranného právního jednání jeho neplatnost nemohl (vůbec) způsobit jen jeden z jeho účastníků, když k dohodě je třeba vždy projevů vůle obou stran, neboť v takovém případě by se institut relativní neplatnosti nemohl uplatnit. NS se k tomuto vyjádřil ve svém rozsudku ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 2569/2015 tak, že v případě, že dohoda je postižena důvodem neplatnosti, je třeba se zabývat tím, jak se účastníci konkrétně (fakticky) podíleli na utváření jejích obsahových náležitostí, zejména kdo z nich a jak se „přičinil“ o to, že dohoda byla postižena vadou, která způsobuje její neplatnost. NS uvedl, že ten, jehož účast na dohodě spočívala v pouhém přijetí návrhu (oferty) druhého účastníka, nemohl spolu/způsobit neplatnost uzavřené dohody.

3. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

3.1 Obsahové a formální náležitosti dohody

Dohoda o rozvázání pracovního poměru (dále v textu také jen „dohoda“ nebo „dohoda o rozvázání“) je dvoustranné právní jednání, které vzniká, střetnou-li se dva souhlasné projevy vůle směřující k témuž cíli – rozvázání pracovního poměru. Dohodu samozřejmě může předložit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Je potom na uvážení druhé smluvní strany, zda k uzavření dohody, a případně za jakých podmínek, dojde. Domnívám se, že je nutné rozlišovat, zda dohoda má být uzavřena mezi přítomnými osobami (tj. např. na pracovišti, kde je jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel) nebo osobami nepřítomnými (tj. zejména korespondenčně). Zde se uplatní obecná ustanovení OZ (§ 1731 a násl. OZ „*Návrh na uzavření smlouvy*“). Podle nichž platí, že pokud je nabídka⁵³ učiněna písemně (níže bude uvedeno, že dohoda o rozvázání musí mít písemnou formu), tak vůči nepřítomné osobě musí být přijata ve lhůtě uvedené v nabídce a není-li lhůta uvedena, v době přiměřené povaze navrhované smlouvy a rychlosti prostředků, jež navrhovatel použil pro zaslání nabídky. Doba přiměřená povaze by se, dle mého názoru, mohla odvíjet od doby „která umožní, aby se druhá smluvní strana s náležitou znalostí věci mohla rozhodnout o tom, zda požadavek na rozvázání pracovního poměru přijme“. V rozhodnutí NS ze dne 12. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2869/2007 je uvedeno: „*Navrhne-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec druhému účastníku uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, aniž by určil lhůtu k přijetí návrhu, je třeba návrh - byl-li učiněn jinak než přímo - přijmout bez zbytečného odkladu. Bez zbytečného odkladu je návrh přijat ve lhůtě, která druhému účastníku s ohledem na všechny okolnosti případu umožňuje, aby se s náležitou znalostí věci rozhodl o tom, zda požadavek na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme. Návrh přijatý se zbytečným odkladem představuje opožděnou akceptaci; takové přijetí se považuje za nový návrh a k uzavření dohody jím nedojde.*“ NS v tomto případě, uzavřel: " ... z toho, že žalovaná přijala žalobcův návrh na dohodu o rozvázání pracovního poměr ... v den, v němž měl podle návrhu skončit pracovní poměr účastníků, nelze úspěšně dovozovat včasnost akceptace". Toto rozhodnutí bylo vydáno za platnosti „starého“ OZ, nicméně se domnívám, že jeho závěry jsou stále platné. Současná právní úprava i úprava dle „starého“ OZ hovoří u požadavku na přijetí písemného návrhu vůči

⁵³ Nabídka (návrh na uzavření dohody) je rozuměna ve smyslu ust. § 1731 - 1733 OZ, tzn., že z ní musí být zřejmé: že ten, kdo ji činí, má úmysl uzavřít určitou smlouvu s osobou, vůči níž nabídku činí; musí obsahovat podstatné náležitosti smlouvy tak, aby ta mohla být uzavřena jeho jednoduchým a nepodmíněným přijetím; musí z ní plynout vůle navrhovatele být zamýšlenou smlouvou vázán. Projev vůle, který nevyhovuje výše uvedenému, totiž není nabídkou a nemůže být proto ani přijat.

nepřítomným osobám shodně o době přiměřené⁵⁴. Dohoda nemusí být na jedné listině, ale může mít podobu návrhu na jedné a přijetí návrhu na druhé listině. Co se týká přijetí ústní nabídky dohody o rozvázání, tak ta musí být přijata bezodkladně (§ 1734 OZ)⁵⁵.

Zde bych ještě zmínila situaci, kterou řešil NS ve svém rozhodnutí ze dne 11. 6. 2015 pod sp. zn. 21 Cdo 2491/2014. Zde zaměstnanec požádal o rozvázání pracovního poměru dohodou k určitému dni. Zaměstnavatel s žádostí souhlasil a dohodl se se zaměstnancem, že podepíše dohodu, kterou vypracuje zaměstnavatel. Zaměstnanec však následně odmítl tuto dohodu podepsat. NS zde uzavřel (na rozdíl od odvolacího soudu, který došel k závěru, že k uzavření dohody došlo), že nebyla-li písemná dohoda, k jejímuž podpisu mělo podle ujednání účastníků dojít určitého dne, zaměstnancem toho dne (ani nikdy později) podepsána, nenabylo přijetí návrhu zaměstnankyně na uzavření dohody k pozdějšímu dni zaměstnavatelem, vyjádřené na listině obsahující tento návrh účinnosti, a tato dohoda proto nebyla uzavřena.

Obsahové náležitosti

Dohoda musí obsahovat podstatné náležitosti. Domnívám se, že jsou dvě (vedle těch nejzákladnějších, kterými je např. uvedení smluvních stran, jejich podpis apod.):

- vyjádření jednoznačného souhlasu s rozvázáním pracovního poměru;
- uvedení doby, ke kterému má pracovní poměr skončit.

Aby došlo k uzavření dohody, musí obě strany vyjádřit svůj jednoznačný souhlas (bez jakýchkoliv pochybností) s rozvázáním pracovního poměru. V rozsudku NS ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3165/2013 soud uzavřel, že dohoda o rozvázání v daném případě nebyla uzavřena (zde šlo o konkludentní uzavření dohody), neboť faktické jednání zaměstnance (např. odevzdání pracovních pomůcek nebo klíčů od kanceláře, převzetí zápočtového listu a přihlášení se jako nezaměstnaný na úřadu práce) nemůže nikdy převážet nad výslovným projevem vůle. Tím bylo v daném případě odmítnutí návrhu dohody o rozvázání ve znění navrhovaném zaměstnavatelem. Domnívám se, že pokud by z dohody nebylo zřejmé (ani s použitím výkladu), že její účastníci chtějí pracovní poměr ukončit, nejednalo by se vůbec o právní jednání z důvodu jeho neurčitosti či nesrozumitelnosti (§ 553 OZ⁵⁶).

⁵⁴ Dle ust. § 43b odst. 1 písm. b) „starého“ OZ platilo: „Návrh, i když je neodvolatelný, zaniká .. b) uplynutím přiměřené doby s přihlédnutím k povaze navrhované smlouvy a k rychlosti prostředků, které navrhovatel použil pro zaslání návrhu ...“ a dle ust. § 1735 OZ platí: „Nabídka učiněná v písemné formě vůči nepřítomné osobě musí být přijata ve lhůtě uvedené v nabídce. Není-li lhůta uvedena, lze nabídku přijmout v době přiměřené povaze navrhované smlouvy a rychlosti prostředků, jež navrhovatel použil pro zaslání nabídky.“

⁵⁵ Dle ust. § 1734 OZ platí: „Nabídka učiněná ústně musí být přijata bezodkladně, ledaže něco jiného plyne z jejího obsahu nebo z okolností, za nichž se stala. To platí i tehdy, byla-li přítomné osobě předložena nabídka učiněná v písemné formě.“

⁵⁶ Ust. § 553 odst. (1) OZ zní: „O právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem.“

Ohledně dne⁵⁷, ke kterému má být pracovní poměr dohodou rozvázán, je tento ve většině případů vyjádřen přesným kalendářním dnem (např. pracovní poměr bude rozvázán k 31. 12. 2016). Může však být vyjádřena i jinými způsoby, jako např. uplynutím jednoho měsíce od uzavření dohody, dnem ukončením pracovní neschopnosti zaměstnance. Den rozvázání však musí být vyjádřen dostatečně určitě a srozumitelně. Pokud by si strany v dohodě výslovně nesjednaly, ke kterému dni má dojít k rozvázání, pak se dovozuje, že pracovní poměr bude rozvázán ke dni, v němž byla dohoda uzavřena. V dohodě se nelze dohodnout, že pracovní poměr skončil již přede dnem uzavření dohody, tzn. dohodu nelze uzavřít zpětně.⁵⁸ Takové ujednání by nemělo žádné účinky a pracovní poměr by skončil až okamžikem uzavření dohody. K tomu např. v rozhodnutí NS ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012 uvedeno: „*Ve vztahu k dohodě o rozvázání pracovního poměru to znamená, že je vyloučeno, aby dohodou byl ukončen pracovní poměr s účinností dřívější, než vůbec k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo. Sjednají-li přesto účastníci rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat. Pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání Je tomu tak proto, že shoda vůli účastníků rozvázat pracovní poměr je zde nepochybná a jejich omyl ohledně toho, kdy nastávají právní účinky sjednané dohody, nemůže nic na uvedené shodě vůli změnit. Pracovní poměr proto bude skutečně rozvázán, ale nikoli zpětně, nýbrž okamžikem, kdy se na rozvázání pracovního poměru účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) shodli.*“ Výjimkou je, dle mého názoru, pouze situace, kdy účastníci chtějí dodatečně zhojit již dříve ústně uzavřenou dohodu.

Uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru do dohody

Současná úprava⁵⁹ již nepožaduje, aby v dohodě byl uveden důvod jejího uzavření, požádal-li o to zaměstnanec. Ačkoliv dohoda nyní nemusí obsahovat důvody, tak se domnívám, že v určitých případech je pro zaměstnance vhodné důvod/y rozvázání pracovního poměru do dohody uvést. Může tomu být v případě, pokud zaměstnanec končí pracovní poměr z důvodu, se kterým ZP spojuje nárok na odstupné (k tomu podrobněji v subkapitole 13.1). Dále to může být v případě, kdy se po ukončení pracovního poměru zaměstnanec bude

⁵⁷ Podle § 49 končí pracovní poměr sjednaným dnem, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na rozvázání pracovního poměru.

⁵⁸ Rozhodnutí NS ze dne 15. 12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 29/98.

⁵⁹ Jednalo se o změnu právní úpravy (§ 49 odst. 2 ZP) s účinností od 1. 1. 2012. Uvedení důvodu však ani dříve (tj. do 31. 12. 2011) netvořilo další podstatnou náležitost dohody, ale pouze se tím promítala pohnutka vedoucí k rozvázání do písemného projevu. V rozsudku NS ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010 byl vysloven právní názor, že neuvedení důvodu, pro který byla dohoda rozvázána, nemůže být příčinou neplatnosti této dohody ani v případech, kdy o jeho uvedení zaměstnanec sám požádat. Neplatnost již uzavřené dohody nemůže založit ani skutečnost, že v dohodě (ne)vylíčené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru, tj. jaká byla jejich skutečná pohnutka – k tomu např. rozhodnutí NS ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3465/2006 nebo ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010.

chtít registrovat jako uchazeč o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Pokud by totiž zaměstnanec uzavřel dohodou bez vážného důvodu⁶⁰, přísluší mu nižší podpora. Domnívám se, že dalším případem by se mohla stát i situace, kdy zaměstnanec je (nebo se stane) účastníkem řízení o výživném na dítě/děti, tj. bude mít povinnost platit výživné na dítě. Při hodnocení schopností, možností a majetkových poměrů povinného (zaměstnance, který má platit výživné) se mj. zkoumá, zda se povinný nevzdal bez důležitého důvodu výhodnějšího zaměstnání či výdělečné činnosti nebo majetkového prospěchu, popřípadě zda nepodstupuje nepřiměřená majetková rizika (ve smyslu ust. § 913 odst. 2 věty první OZ). Občanskoprávní a obchodní kolegium NS ČR ve sjednocujícím stanovisku ze dne 19. 10. 2016, sp. zn. Cpjn 204/2012 uvedlo: „*Nebude-li v řízení o výživném zjištěn důvod (pohnutka), pro který došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou (kladné zjištění může plynout ze samotné dohody, případně z rozhodnutí soudu, jestliže probíhalo řízení o určení neplatnosti rozvázání ..., případně jestliže tak nesdělí k dotazu soudu sám zaměstnavatel nebo povinný rodič a takové tvrzení je v souladu s ostatními v řízení provedenými důkazy), nelze bez dalšího dovodit, že povinný rodič se bez vážného důvodu vzdal výhodnějšího zaměstnání.*“ Nicméně i pokud v dohodě nebude důvod uveden, neznamená to, že by zaměstnanec ztrácel nároky s tím spojené (nárok na odstupné, vyšší podporu v nezaměstnanosti apod.). Zaměstnanec se pouze ocitne v horší důkazní situaci, neboť důvod uzavření dohody bude muset prokazovat jiným způsobem, což v případném soudním řízení může být někdy velice obtížné. Obdobně toto platí i pro případ, kdy bude probíhat řízení o výživné na dítě. Ač z rozhodnutí výše uvedeného plyne, že neuvedení důvodu v dohodě nemůže jít k tíži povinného rodiče, tak naopak uvedením důvodu dojde k vyloučení případných pochybností o tom, proč povinný rodič dohodu uzavřel.

Forma dohody a počet jejích vyhotovení

Zákoník práce požaduje písemnou formu⁶¹ dohody. Zde jen krátký exkurz do historie právní úpravy formy dohody. Právní úprava do 31. 12. 2011 zněla (§ 49 odst. 2 ZP): „*Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná*“. Současná úprava tohoto ustanovení zní: „*Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná*“, tj. byl vypuštěn dovětek „*jinak je neplatná*“. Vypuštění tohoto dovětku však neznamená, že by s nedodržením písemné formy dohody již nebyla spojena její neplatnost, tedy, že by snad bylo přípustné znovu (jako tomu bylo v době do 31. 12. 2006)

⁶⁰ Bez vážného důvodu ve smyslu ust. § 50 ZamZ.

⁶¹ Písemná forma znamená, že jednání je obsaženo v listině, která musí být jednajícími vlastnoručně podepsána. Podpis může být příp. nahrazen mechanickými prostředky ve smyslu ust. § 561 odst. 1 věta první OZ či jednání musí být učiněno elektronicky nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby ve smyslu ust. § 562 odst. 1 OZ – zde se jedná o uznávaný elektronický podpis

uzavírat dohodu jinak, než písemně. Je tomu nyní z důvodu, že se změnami v souvislosti s rekonstrukcí občanského práva došlo i ke změnám úpravy týkající se právních jednání v OZ a současně i v ZP (v § 18 až 20 ZP).

U dohody, jako dvoustranného právního jednání (na rozdíl od jednostranných právních jednání), je možné nedostatek písemné formy konvalidovat (ve smyslu ust. § 582 odst. 1 OZ) s účinky *ex tunc*, pokud s tím obě smluvní strany souhlasí. Doporučovala bych však, aby tato skutečnost (původní ústní sjednání dohody) byla výslovně v písemné dohodě uvedena.

Pokud dohoda nebude uzavřena písemně (ale ústně či konkludentně), je možné se dovolat její neplatnosti. ZP má sice ust. § 20, které zní: „*Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.*“, nicméně jak je na konci tohoto ust. § 20 ZP uvedeno, neplatnosti se nelze dovolat u jednání, kterými pracovněprávní vztah vzniká nebo se mění, ale nikoliv zaniká, jak tomu je právě u dohody o rozvázání (tou pracovněprávní vztah zaniká). Otázkou je, zda se jedná o neplatnost absolutní či relativní. Domnívám se, že se jedná o neplatnost relativní. V odborné literatuře jsou k tomuto rozdílné názory. V některých případech⁶² je tato neplatnost posuzována jako neplatnost absolutní s odůvodněním, že zjevně dochází k narušení veřejného pořádku. V jiné literatuře⁶³ je uvedeno, že se jedná o neplatnost relativní. Kloním se k názoru, že se jedná o neplatnost relativní, a to ve smyslu ust. § 582 OZ (neplatnost pro nedostatek formy). Aby se jednalo o neplatnost absolutní, muselo by se toto jednání zjevně přičít dobrým mravům, anebo by muselo odporovat zákonu a současně zjevně narušovat veřejný pořádek (§ 588 OZ⁶⁴). Občanský zákoník definuje podmínky absolutní neplatnosti velice úzce, když používá slova „zjevně“, kdy se domnívám, že právě toto „zjevně“ není splněno. Pokud v praxi nastane případ, že zaměstnanec prostě zaměstnavateli jen ústně oznámí, že zítra nepřijde do práce (nebo samozřejmě i naopak, že zaměstnavatel oznámí zaměstnanci, že „zítra už nemusí do práce chodit“) a druhá strana toto svým jednáním akceptuje, čímž vlastně uzavřeli ústní dohodu o rozvázání, domnívám se, že v této situaci není žádný „vyšší“ důvod ochrany tohoto právního vztahu, právě přes absolutní neplatnost ústní dohody. Oba účastníci vztahu dali svým jednáním najevo, co chtějí a podle toho se i chovají. Dalším důvodem k tomu, proč neshledávám vyšší zájem na ochraně, je skutečnost, že se zde

⁶² BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář; 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 296.

⁶³ HŮRKA, P. a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, 3. aktualizované a rozšířené vydání*. ANAG, Praha: 2014, str. 187. VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: *Zákoník práce, komentář, 5. vydání*, Nakladatelství Wolters Kluwer, str. 92 (zde v komentáři u ust. § 49 odst. 2 ZP není výslovně vyjádřen názor, zda se v případě ústní dohody o rozvázání pracovního poměru jedná o neplatnost relativní či absolutní).

⁶⁴ Ust. § 588 OZ zní: „*Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přiči dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.*“

jedná o dvoustranné právní jednání, tj. takové, na kterém se oba účastníci dohodli. Autonomie vůle je jeden ze základních principů nového soukromého práva. Domnívám se, že u dvoustranných jednání by neměl být zvýšený zájem na ochraně jako u jednání jednostranných vedoucích ke skončení pracovního poměru, u kterých zákonodárce přímo výslovně v ZP uvádí, že se k takovým jednáním nepřihlíží. Účastníkům dvoustranného právního jednání by měla být dána možnost se rozhodnout, zda toto jednání chce někdo z nich za neplatné považovat, tj. neplatnosti se dovolat. Ostatně ust. § 72 ZP, dává možnost zaměstnanci i zaměstnavateli napadnout neplatnost dohody u soudu. Toto ustanovení se, logicky, musí vztahovat, na uplatnění neplatnosti relativní, když neplatnost absolutní není nutné u soudu uplatňovat, protože soud k ní musí přihlídnout sám, pokud ji zjistí.

Co se týká **počtu vyhotovení dohody**, tak ZP požaduje, aby, slovy zákona *každá smluvní strana*, obdrželi jedno vyhotovení dohody (§ 49 odst. 3 ZP⁶⁵). Domnívám se, že zde zákonodárce mohl zcela zdržet konstatování, kolik vyhotovení dohody má její účastník obdržet. Dle mého názoru, nic nebrání tomu, aby účastník obdržel více než jedno vyhotovení dohody (zaměstnanec třeba navíc jedno vyhotovení pro úřad práce apod.).

Výhody a nevýhody uzavření dohody

Dohoda je, dle mého názoru, obecně preferovaným způsobem skončení pracovního poměru, neboť k němu dochází na základě souhlasu obou smluvních stran. Je proto relativně nejjednodušším a „nejbezpečnějším“ způsobem rozvázání pracovního poměru. Pokud obě strany uzavřou dohodu, je mnohem menší pravděpodobnost, že uzavřenou dohodu bude poté, jedna či druhá strana, napadat žalobami pro její neplatnost. Tento způsob skončení pracovního poměru není omezen ani žádnými zákazy (např. úprava zákazu výpovědi v ochranné době). Dohodou je možné ukončit pracovní poměr sjednaný na dobu určitou i neurčitou. Dohodu je možné uzavřít i poté, co např. jeden z účastníků učiní vůči druhému jednostranné jednání směřující k rozvázání pracovního poměru (zaměstnanec si např. vyhledá novou práci dříve, než uplyne výpovědní doba). I závěry rozhodnutí ÚS ze dne 5. 11. 2014, sp. zn. II. ÚS 3385/14 přispívají k závěru, že uzavřenou dohodu o rozvázání je velice obtížné úspěšně u soudu napadnout, neboli že dohoda je opravdu nejbezpečnějším způsobem skončení pracovního poměru. ÚS zde uvedl, že jakkoliv je pochopitelné, že jednání o rozvázání pracovního poměru mohou být pro zaměstnance stresující, neboť zaměstnavatel svůj zájem na

⁶⁵ Toto ustanovení bylo až do novely s účinností od 1. 1. 2012 formulováno tak, že stanovilo zaměstnavateli povinnost vydat jedno vyhotovení dohody zaměstnanci. Opět ale platilo, že pokud tak zaměstnavatel neučinil (tj. nevydal jedno vyhotovení zaměstnanci), nebylo možné z této skutečnosti dovozovat neplatnost dohody (jednání bylo platné podpisem obou účastníků pouze na jednom vyhotovení dohody). Zaměstnavatel by v tomto případě však mohl obdržet výtku či pokutu od inspekce práce za porušení pracovněprávních předpisů.

uzavření dohody může prosazovat i razantním způsobem, ještě to neznamena, že by souhlas měl být vykládán jako nesvobodný.

Zaměstnavatel se nemusí bát navrhnout zaměstnanci uzavření dohody s odůvodněním (tj. zde se jedná o pohnutku vedoucí zaměstnavatele k návrhu na uzavření dohody), že mu dává „tuto šanci“ místo toho, aby mu dal výpověď např. pro porušení pracovních povinností (tedy samozřejmě v případě, pokud zaměstnanec nějaké povinnosti porušil). V rozhodnutí NS ze dne 11. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001 uvedeno: *„Nejedná se o bezprávnou výhrušku a nelze ani považovat za zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance okolnost, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody (pozn.: v daném případě, požívání alkoholu v pracovní době) pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě.“*

Z pohledu zaměstnance ale dohoda nemusí být vždy tím nejvhodnějším způsobem skončení pracovního poměru. Toto platí zejména v případě, pokud zaměstnanec bezprostředně po skončení zaměstnání nemá možnost nastoupit do zaměstnání a požádá příslušnou pobočku Krajského úřadu práce o zařazení do evidence uchazečů o práci s žádostí o podporu v nezaměstnanosti. Ta mu bude vyplácena v případě uzavření dohody v menší výši, ledaže by prokázal, že k jejímu uzavření měl vážný důvod, jak již výše zmiňováno.

Zde bych ještě upozornila na to, že pokud už dojde k uzavření dohody (resp. níže popsaná situace může nastat i u ostatních způsobů skončení pracovního poměru), měl by si zaměstnavatel dát pozor na to, aby případně veřejně šířené informace o souvislostech týkajících se uzavření dohody, nezasazovaly do zaměstnancova práva na ochranu jeho osobnosti. Zaměstnavatel by měl být schopen příp. tyto veřejně šířené informace objektivně prokázat, aby se nejednalo o ničím nedoložené pomluvy o tom, proč byla dohoda se zaměstnancem uzavřena apod. K tomu nález ÚS ze dne 1. 10. 2015, sp. zn. II. ÚS 1257/15, který věc vrátil zpět NS (u něho věc projednávaná pod sp. zn. 30 Cdo 3871/2014), aby vyřešil právní otázku, zda postup zaměstnavatele v souvislosti s uzavřením dohody o rozvázání nemohl zasáhnout též do práva na ochranu osobnosti dotčeného zaměstnance. Zaměstnanec se u NS domáhal omluvy za způsob, jak s ním bylo zacházeno v souvislosti s uzavřením dohody, když mu zaměstnavatel – GE Money Bank - zamezil možnost užití osobních dat v elektronických prostředcích a u zaměstnavatele došlo k „spektakulárnímu vyprovození“ z pracovního poměru, kdy tyto informace se rozšířily mezi pracovníky v bankovníctví a zaměstnanec se stal v bankovníctví nezaměstnaným.

4. Výpověď

4.1 Obsahové a formální náležitosti výpovědi

Výpovědí může rozvázat pracovní poměr jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Jde o jednostranné právní jednání, na jehož základě dochází k rozvázání pracovního poměru (samozřejmě při splnění podmínek platné výpovědi) uplynutím výpovědní doby, tedy nezávisle na vůli druhé smluvní strany.

Důvod a skutkové vymezení

Nejzásadnější rozdíl mezi výpovědí danou zaměstnavatelem a výpovědí danou zaměstnancem je ten, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodu výslovně v zákoně (§ 52 ZP⁶⁶) uvedených, kdežto zaměstnanec z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu (§ 50 odst. 3 ZP). Výpovědní důvod musí zaměstnavatel skutkově vymežit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Důvod musí být vymezen rovněž i tak, aby bylo zcela zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru se zaměstnancem, a aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit⁶⁷. Důvod výpovědi by měl proto zaměstnavatel co nejvíce do podrobností konkretizovat uvedením skutečnosti/í tak, aby nenastaly žádné pochybnosti o tom, proč je výpověď dáována. Přesný popis skutku nejen že informuje zaměstnance o důvodech, pro které mu byla dána výpověď, ale rovněž naplňuje zákonný předpoklad, aby výpovědní důvod nemohl být zaměněn s důvodem jiným. Je také bez právního významu, zda zaměstnavatel uvede odkaz na zákonné ustanovení výpovědního důvodu, tj. podle „jakého písmene § 52“ zaměstnavatel sám výpovědní důvod právně kvalifikoval. Uvedení právní kvalifikace je nadbytečné a, dle mého názoru, je v některých případech i lepší právní kvalifikaci ani neuvádět. Soud v případě soudního sporu o neplatnost výpovědi (resp. toto platí i pro důvody okamžitého zrušení) vychází pouze ze skutkového vylíčení tohoto důvodu. Tento si sám posoudí a učiní závěr o tom, zda popsané skutečnosti zakládají některý z výpovědních důvodů či nikoli. K otázce významu právní kvalifikace výpovědního důvodu zaměstnavatelem se v minulosti mnohokrát vyjadřoval NS⁶⁸. V rozhodnutí NS ze dne 12. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1479/2011 uvedeno: „Vzhledem k tomu, že výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru je charakterizován jeho skutkovým

⁶⁶ Okruh výpovědních důvodů uvedený v ZP odpovídá úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158, o ukončení zaměstnání, i když nebyla ČR ratifikována.

⁶⁷ Rozhodnutí NS ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/1999.

⁶⁸ Rozhodnutí NS např. již ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96 (uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997, pod č. 29) nebo ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000 či ze dne 18. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010.

vymezením, vychází soud při posouzení, ze kterého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 ZP dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná. Obdobně je třeba nahlížet také na vázanost soudu tím, jak zaměstnavatel ve výpovědi kvalifikoval jednotlivé skutky, jež považoval za porušení pracovní kázně.“

Důvod výpovědi nesmí být zaměstnavatelem dodatečně měněn (§ 50 odst. 4 ZP poslední věta). Skutkové vylíčení nelze později měnit nebo doplňovat například sdělením, že výpovědní důvod je spatřován v jiných skutečnostech, než které byly výpovědi prvotně uvedeny. Není však vyloučeno, aby zaměstnavatel v jedné výpovědi současně uplatnil i několik výpovědních důvodů⁶⁹. Dále také není vyloučeno, aby zaměstnavatel dal (v čase po sobě) zaměstnanci vícero výpovědí. Pokud tedy později bude mít zaměstnavatel další důvod k výpovědi, musí dát zaměstnanci z tohoto jiného (dalšího) důvodu novou výpověď.

Forma

Výpověď (daná jak zaměstnancem zaměstnavateli, tak naopak), musí být učiněna vždy písemně, jinak se k ní nepřihlíží (§ 50 odst. 1 ZP). Písemná forma mimo jiné znamená, že výpověď musí být podepsána osobou, která je oprávněna za účastníka jednat. V praxi zde mohl nastat problém zejména u právnických osob s kolektivním orgánem (k jednání za právnickou osobou podrobněji v subkapitole 2.5.1).

Délka

Délka výpovědní doby je dva měsíce (až na výjimky, jak bude uvedeno níže) a musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Výpovědní doba může být i delší, pokud o tom účastníci uzavřou smlouvu, která musí být písemná (§ 51 odst. 2 ZP). Nelze se platně dohodnout na jejím zkrácení. Od 1. 1. 2012 došlo ke změně právní úpravy spočívající v tom, že výpovědní doba může být prodloužena, ale právě pouze a jen smlouvou (i nadále v písemné formě) uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Delší výpovědní doba nemůže být, podle současné právní úpravy, stanovena v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu⁷⁰. Tato smlouva může být uzavřena jak při vzniku pracovního poměru, tak i později nebo dokonce i při jeho skončení. Nejpozději však v den, který předchází dni, kterým začala výpovědní doba běžet. Pokud zaměstnavatel uvažuje o uzavření dohody o prodloužení

⁶⁹ Rozhodnutí NS např. ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

⁷⁰ Došlo-li ke sjednání delší výpovědní doby kolektivní smlouvou uzavřenou do 31. 12. 2011 nebo vnitřním předpisem do této doby vydaným, uplatní se výpovědní doba jen v případě, že výpověď byla doručena druhé straně před 1. 1. 2012. První účinky smluv mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřené do 31. 12. 2011 přetrvávají i po 1. 1. 2012.

výpovědní doby, neměl by opomenout, že délka výpovědní doby má vztah k rozsahu náhrady mzdy/platu, kterou bude muset zaměstnanci vyplatit. U možnosti prodloužení výpovědní doby je otázkou, zda je možné ji prodloužit jen o celé měsíce nebo i menší časové jednotky (například o 2 týdny). K této problematice Kolegium expertů AKV přijalo stanovisko⁷¹, že delší výpovědní dobu v jiné časové jednotce než kalendářním měsíci, sjednat lze. Kolegium v daném případě řešilo situaci, kdy byla sjednána délka výpovědi 2,5 měsíce. Kolegium k tomu také uvedlo, že sjednají-li zaměstnanec a zaměstnavatel délku výpovědní doby tak, že z tohoto ujednání nebude bez dalšího možné určit přesný počet dnů jejího trvání (např. výše zmíněné 2,5 měsíce) použije se pro vymezení její délky právní úprava počítání času, obsažená v OZ (§ 606 odst. 1 OZ, podle kterého platí, že polovinou měsíce se rozumí 15 dnů). S tímto závěrem o možnosti prodloužení výpovědi o jiné časové jednotky, než o měsíce, souhlasím. Dodala bych, že jako argument proti nemožnosti prodloužit výpovědní dobu o jiný časový úsek, nelze použít odkaz na ust. § 51 odst. 2 ZP (to počítá, až na výjimky, s tím, že výpovědní doba končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce). ZP sám upravuje řadu případů, kdy výpovědní doba končí k jinému dni, než k poslednímu dni v kalendářním měsíci. Dále je otázkou, zda lze prodloužení výpovědní doby vázat na určité skutečnosti. Domnívám se, že výpovědní doba může být diferencována např. s ohledem na dobu trvání pracovního poměru (tak, jak to ZP činí ohledně odstoupného), povahu práce, odbornost apod. Domnívám se také, že je třeba připustit, aby si zaměstnavatel mohl sjednat delší výpovědní dobu se zaměstnanci, kteří jsou pro chod jeho podniku klíčoví a jsou na trhu práce těžko dosažitelní (proto ve vztahu k nim existuje objektivní důvod pro sjednání rozdílných podmínek oproti jiným zaměstnancům, aniž by se jednalo o nerovné zacházení). Je zde pouze zákonné omezení, že délka výpovědní doby nemůže být jiná u zaměstnavatele a jiná u zaměstnance.

Běh

Běh výpovědní doby se neřídí obecnými pravidly počítání času, neboť ZP má speciální úpravu. Ta stanoví (§ 51 odst. 2 ZP), že výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s určitými výjimkami níže uvedenými. Byla-li například doručena zaměstnanci výpověď 24. 8. 2016, začne výpovědní doba běžet od 1. 9. 2016 a skončí 31. 10. 2016 (pozn.: to platí i v případě, že poslední den připadne na sobotu, neděli nebo svátek). Pro běh výpovědní doby je také důležité, že nerozhoduje datum odeslání výpovědi, ale datum, kdy

⁷¹ Výkladová stanoviska AKV (XIII.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 4. 2. 2014.

bude výpověď doručena druhému účastníku. Jak již výše uvedeno, z pravidla upravujícího standardní běh a skončení výpovědní doby, existují tyto výjimky:

- pokud dochází k přechodu práv a povinností nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (k tomu v subkapitole 4.2.1); pracovní poměr v tomto případě skončí výpovědí zaměstnance a to nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 51a ZP);
- pokud je zaměstnanec v ochranné době (k tomu v subkapitole 4.3.6) a pokud by výpověď dostal od zaměstnavatele před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této ochranné době, ochranná doba se do výpovědi nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby (§ 53 odst. 2 ZP);
- pokud dal zaměstnavatel zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, výpověď z důvodu, pro který může zrušit pracovní poměr okamžitě a to před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou, tak v tomto případě skončí výpovědní doba až se skončením mateřské/rodičovské dovolené (§ 54 písm. c) ZP);
- v případě hromadného propouštění (k tomu v subkapitole 4.3.1.4); pracovní poměr skončí výpovědí nejdříve 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací (radou zaměstnanců) krajské pobočce Úřadu práce; to neplatí, pokud zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení netrvá či pokud bylo vydáno rozhodnutí o úpadku na zaměstnavatele (§ 63 ZP).

Vzhledem k tomu, že ZP stanoví případy, kdy se u výpovědi dané zaměstnavatelem výpovědní doba prodlužuje (zejména třeba zaměstnavatel nemůže vědět, zda zaměstnanec nebude během výpovědi dočasně práce neschopen), domnívám se, že není vhodné do výpovědi uvádět datum, ke kterému bude pracovní poměr rozvázán. Běh výpovědní doby je právním následkem, který s rozvázáním pracovního poměru výpovědí spojuje přímo zákon. I pokud by v textu výpovědi byl uveden jiný den rozvázání pracovního poměru (v důsledku chyby ve výpočtu či v důsledku zákonného prodloužení pracovního poměru apod.), nemá tato skutečnost žádný vliv na platnost rozvázání. Výpověď je, i s takto chybně uvedeným datem, platná. Pracovní poměr bude rozvázán ke dni zákonného (skutečného) uplynutí výpovědní doby a nikoliv ke dni chybně uvedenému ve výpovědi (k němu se vůbec nebude přihlížet, tj. jako by ve výpovědi nebyl uveden). K tomu např. v rozhodnutí NS ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004 uvedeno: „*Výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi. Nemusí být*

proto, má-li být výpověď platná, ve výpovědi správně uvedena, a nemusí být výslovně uvedena vůbec.“ Po celou výpovědní dobu pracovní poměr trvá. To znamená, že zaměstnanec i zaměstnavatel jsou až do uplynutí výpovědní doby (do skončení pracovního poměru) plně vázáni stejnými právy a povinnostmi. Pokud by zaměstnavatel nechtěl, aby po dobu výpovědi zaměstnanec práci vykonával (např. z důvodu styku s důvěrnými informacemi apod.) a přestal by mu z tohoto důvodu práci předělovat, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanec by měl samozřejmě právo na náhradu mzdy/platu ve výši průměrného výdělku.

Doručování

Výpověď může vyvolat sledované právní následky, jen jestliže byla řádně doručena druhé smluvní straně, kdy doručení musí proběhnout podle speciálních pravidel doručování stanovených v ZP (k doručování podrobněji v kapitole 12.). V případě, že výpověď nebude řádně doručena, nezpůsobí to, na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2011, její neplatnost, ale zdánlivost.

Co se týká doručení výpovědi ze strany zaměstnavatele, tak ten má v některých případech (stanovených v § 57 až § 59 ZP) stanoveny lhůty (subjektivní a objektivní) k doručení výpovědi, resp. tyto lhůty platí také pro doručení okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (k těmto lhůtám podrobněji níže v textu). Uvádí-li se v ust. § 57 až § 59 ZP lhůty, do jejichž uplynutí zaměstnavatel smí dát zaměstnanci výpověď, tak výpověď musí být před uplynutím této lhůty nejen sepsána (vyhotovena), ale také zaměstnanci řádně doručena, jinak právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru zanikne. Tyto lhůty jsou lhůtami prekluzivními⁷² a jejich marným uplynutím zaniká právo dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel by měl myslet na to, že pokud bude doručovat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, může se datum odeslání a převzetí výpovědi lišit i o více než 2 týdny. Doručení výpovědi má význam také z hlediska počátku běhu výpovědní doby, jak bude dále rozvedeno.

Odvolání

Od okamžiku, kdy byla výpověď doručena druhé straně, je účastník dávající výpověď vázán svým projevem vůle. Pokud výpověď doručena ještě nebyla, lze ji odvolat i bez souhlasu druhého účastníka, nicméně o tomto odvolání se druhý účastník musí dozvědět ještě před doručením samotné výpovědi. Pokud byla výpověď již doručena, může být odvolána a to pouze písemně a pouze s písemným souhlasem druhé smluvní strany (§ 50 odst. 5 ZP).

⁷² Rozhodnutí NS ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015.

Výpověď může být odvolána jen do doby, než uplyne výpovědní doba a výpověď způsobí právní následek - rozvázání pracovního poměru. Uvedené by neplatilo v případě, pokud by platnost rozvázání pracovního poměru výpovědí bylo předmětem sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a bylo zahájeno soudní řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V tomto případě se domnívá, že může být výpověď odvolána kdykoliv do vynesení soudního rozhodnutí.

4.2 Výpověď daná zaměstnancem

Jak již v úvodu kapitoly o výpovědi uvedeno, zaměstnanec, pokud chce dát výpověď, pro její podání nemusí mít žádný důvod. Zaměstnanec může dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu (§ 50 odst. 3 ZP). Pro délku výpovědní doby, její běh, požadavek písemné formy a možnost jejího odvolání platí vše, jak uvedeno v předchozí kapitole, která pojednává obecně o problematice výpovědi. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec nemusí ve výpovědi uvádět žádný zákonný výpovědní důvod, budu se této subkapitole 4.2 věnovat jednomu specifickému případu výpovědi dané zaměstnancem a to v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

4.2.1 Specifika výpovědi dané zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Nejprve bych se zmínila o tom, kdy se jedná o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 odst. 1 ZP). K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále budu někdy zkráceně používat pouze pojem „přechod“) může dojít pouze za splnění všech předpokladů stanovených zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy. Těmito zvláštními právními předpisy jsou především: OZ⁷³, OSŘ⁷⁴ nebo také IZ⁷⁵, zákon o přeměnách⁷⁶ či ŽZ⁷⁷. Co se týká zákoníku práce, tak ten (v ust. § 338 odst. 2) za přechod považuje situaci, při které dochází k převodu:

- a) činnosti/í (jejich částí) zaměstnavatele k jinému přejímajícímu zaměstnavateli;
- b) úkolů (jejich částí) zaměstnavatele k jinému přejímajícímu zaměstnavateli

⁷³ Příkladem může být koupě obchodního závodu, či jeho pach dle ust. § 2175 odst. 2 OZ a § 2349 odst. 2 OZ.

⁷⁴ Příkladem může být dražba obchodního závodu dle ust. § 338zk odst. 1 písm. c) OSŘ.

⁷⁵ Příkladem může být zpeněžení podniku dlužníka uzavřením tzv. jediné smlouvy v konkursu dle ust. § 261 odst. 2 písm. a), § 291 IZ. Tato situace je nicméně specifická v tom, že zaměstnanci nemohou svoje pracovněprávní pohledávky vymáhat po přejímajícím zaměstnavateli, ale musí je přihlásit do insolvenčního řízení, neboť zde fakticky dochází k přechodu pouze tzv. holého pracovněprávního vztahu.

⁷⁶ Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, tj. problematika zejména fúzí společností, rozdělení či převodu jmění.

⁷⁷ Ust. § 13 upravuje pokračování v provozování živnosti při úmrtí zaměstnavatel fyzické osoby.

s tím, že také vymezuje (v ust. § 338 odst. 3⁷⁸), co se rozumí „úkoly nebo činnosti zaměstnavatele“.

Konstantní judikatura dovodila, že k přechodu dochází vždy, bylo-li učiněno právní jednání nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s níž je spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli; vše za předpokladu, že přejímající fyzická nebo právnická osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, aniž by bylo významné, jaký je právní důvod převodu (zda jím dochází také k převodu vlastnických práv a zda dosavadní zaměstnavatel ztratil schopnost být zaměstnavatelem). Dle judikatury je tedy vyloučeno, aby přechod nastal jen na základě smluvního ujednání zaměstnavatelských subjektů. K podmínkám přechodu se vyjadřoval NS např. ve svém rozsudku ze dne 23. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015, když řešil následující situaci. Společnost v prostorách, jichž byla vlastníkem, provozovala prostřednictvím svých třech zaměstnanců kavárnu. Následně společnost tyto prostory pronajala třetí osobě (ta v tomto případě vystupovala jako žalovaná). Společně s nájmem prostor kavárny převzala žalovaná i veškeré její vybavení a zaměstnance. Po určité době došlo k ukončení smlouvy o nájmu mezi společností a žalovanou. Činnost kavárny však pokračovala, a to na základě navazující smlouvy o nájmu prostor v totožném znění, uzavřené mezi společností a členy sdružení, do kterého se zformovali všichni tři stávající zaměstnanci kavárny. Na uvedenou smlouvu o nájmu dále navazoval převod skladových zásob kavárny ze žalované na jednoho z členů sdružení (tj. dosavadního zaměstnance kavárny). Jedna z bývalých zaměstnankyň kavárny (která v tomto případě vystupovala jako žalobkyně) měla za to, že žalovaná zůstala jejím zaměstnavatelem i poté, co provoz kavárny začalo zajišťovat sdružení vytvořené bývalými zaměstnanci kavárny (včetně žalobkyně). NS obě změny provozovatelů kavárny (tj. změnu ze společnosti na žalovanou a ze žalované na žalobkyni společně s dalšími členy sdružení) považoval za převod činnosti zaměstnavatele dle ust. § 338 ZP. V návaznosti na výše uvedené NS uzavřel, že za posuzovaných podmínek mohou být činnosti nebo úkoly zaměstnavatele (případně jejich části) převedeny též na fyzickou osobu, která původně byla zaměstnancem převádějího subjektu. Kromě uvedeného dospěl NS v posuzovaném případě k dalšímu zajímavému

⁷⁸ V projednávané vládní novele ZP (sněmovní tisk 903/0 předložený Poslanecké sněmovně dne 9. 9. 2016) se navrhuje zpřísnění podmínek pro případy přechodu. Novela nově vymezuje konkrétní podmínky, za kterých dochází k převodu činnosti zaměstnavatele či jejich části (pozn.: vynechává pojem „převod úkolů“ zaměstnavatele) a tedy i podmínky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tak, aby došlo k harmonizaci s legislativou EU. Ta pro přechod vyžaduje převod tzv. hospodářských jednotek dle Směrnice Rady č. 2001/23 ES ze dne 12. 3 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Podle stávající právní úpravy dochází k přechodu automaticky v každém případě při převedení činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému způsobilému zaměstnavateli. Není přitom zohledněna tzv. hospodářská jednotka, ani skutečnost, zda se jedná o tzv. insourcing, nebo outsourcing, jak vyplývá zejména z judikatury SD EU.

závěru, a to, že v důsledku splnutí osoby zaměstnance a zaměstnavatele v osobě žalobkyně přestala mít žalovaná k tomuto okamžiku povinnost přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy. V nejnovější judikatuře NS⁷⁹ dovedl, že k přechodu dochází i v případě ukončení nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (plní své úkoly).

Dojde-li k přechodu, přecházejí práva a povinnosti mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem z pracovního poměru na přejímajícího zaměstnavatele. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr trval ke dni převodu, následně vykonává práci pro jiného zaměstnavatele, na kterého přešla práva a povinnosti, a to za stejných pracovních podmínek sjednaných se svým dosavadním zaměstnavatelem. Práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, a to na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. V dané situaci pracovní poměry stávajících zaměstnanců nekončí, ale přecházejí na nového vlastníka firmy, tj. na nového zaměstnavatele přejímajícího zaměstnavatele.

Jsou-li splněny zákonné podmínky (např. přejímající zaměstnavatel musí mít k tomu potřebná oprávnění a být vybaven k pokračování v převzaté činnosti), dochází k přechodu přímo ze zákona, tj. automaticky bez dalších právních jednání. Z toho vyplývá, že přechod nemůže být výpovědním důvodem ze strany přejímajícího zaměstnavatele, který si „původní“ zaměstnance musí ponechat (pokud sami zaměstnanci z tohoto důvodu pracovní poměr nerozváží např. výpověď). Přejímající zaměstnavatel dokonce musí dodržet všechny závazky dosavadního zaměstnavatele z kolektivních smluv, jak výše uvedeno. Přejímající zaměstnavatel tak vstupuje do všech práv a povinností dosavadního zaměstnavatele. Na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí také všechny neuspokojené nároky, jež existují mezi dosavadním zaměstnavatelem a zaměstnanci do dne přechodu (nevyplacená mzda, odškodnění zaměstnance v důsledku jeho pracovního úrazu apod.). Samotným přechodem však ale ještě nevzniká zaměstnancům nárok na výplatu odstupného, neboť nedochází k rozvázání pracovního poměru. V praxi je možné se někdy setkat se snahou přejímajícího zaměstnavatele přesvědčit zaměstnance k podpisu nové pracovní smlouvy za účelem úspory financí či vyloučení výhod, které případně měli u dosavadního zaměstnavatele. Přejímající zaměstnavatel by neměl vyžadovat, aby s ním zaměstnanci uzavřeli novou pracovní smlouvu, kde by měli např. sjednanou zkušební dobu, či došlo ke změně druhu či místa výkonu práce nebo jiných pracovněprávních podmínek, tedy pokud sami zaměstnanci nebudou „dobrovolně“ chtít. Pokud pro přecházející zaměstnance nebude mít přejímající zaměstnavatel pracovní uplatnění, musí najít zákonný důvod k rozvázání jejich pracovního poměru.

⁷⁹ Rozsudek NS ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015.

Zde bych zmínila, dle mého názoru, kontroverzní rozhodnutí NS ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013. Ačkoliv došlo k přechodu, tak strany tuto skutečnost ignorovaly a zaměstnankyně u dosavadního zaměstnavatele pracovní poměr skončila dohodou a u přejímajícího jej od následujícího dne znovu uzavřela. V nové pracovní smlouvě ovšem zaměstnankyně měla sjednanu zkušební dobu, ve které s ní nový zaměstnavatel pracovní poměr zrušil. Zaměstnankyně se soudila a namítala, že zrušení ve zkušební době je neplatné. NS v tomto případě „posvětil“ a dokonce připustil, že v nové pracovní smlouvě je možné sjednat zkušební dobu a „pouze“ podotkl, že je nutné zkoumat, zda tato nebyla sjednána v rozporu s dobrými mravy. Ve výše uvedeném rozhodnutí NS uzavřel: *„Přestože k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ust. § 338 odst. 2 ZP dochází bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem, je v souladu se zákonem a odpovídá zásadě autonomie vůle stran pracovněprávních vztahů i takový postup, že zaměstnanec uzavře ... dohodu o rozvázání pracovního poměru s dosavadním zaměstnavatelem a zároveň pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem. V takovém případě pracovní poměr mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem skončí sjednaným dnem a k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, mezi nímž a zaměstnancem vznikne nový pracovní poměr, nedojde. V pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a přejímajícím zaměstnavatelem mohou být nově (nezávisle na pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem) sjednány podmínky pracovního poměru, a tedy i zkušební doba. Jestliže by však účelem uvedeného postupu ze strany přejímajícího zaměstnavatele bylo vyhnout se přechodu práv a povinností z pracovního poměru mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem na přejímajícího zaměstnavatele proto, aby přejímající zaměstnavatel mohl zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, kterou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nelze sjednat, bylo by ujednání o zkušební době neplatné, neboť by se za těchto okolností přičilo dobrým mravům (§ 18 zák. práce a § 39 obč. zák.).“* Domnívám se, že NS měl oba pracovní poměry považovat za jeden trvající pracovní poměr, kdy skončení a znovunavázání pracovního poměru bylo nadbytečné⁸⁰ a tedy nemělo být vůbec možné sjednat zkušební dobu⁸¹. Tento postup je také v rozporu i s evropským právem⁸². Tyto závěry NS je však třeba

⁸⁰ Rozhodnutí NS ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.

⁸¹ Takto se posuzují například prodloužení či obnovení pracovního poměru na dobu určitou u jednoho zaměstnavatele. Pokud na sebe takové pracovní poměry navazují, považují se za jeden trvající pracovní poměr.

⁸² Rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci Daddy's Dance Hall ze dne 10. 2. 1988, sp. zn. C-324/86, nebo stanovisko generálního advokáta Alberta ve věci Martin a ostatní ze dne 17. 6. 2003, sp. zn. C-4/01. V odborné literatuře srov. RANDLOVÁ, N., SUCHÁ, B. *Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička?* Práce a mzda, 2014, č. 5, str. 9 a násl.

znát a být na ně připraven tím spíše, že se „na dané téma“, jedná již o druhé rozhodnutí. Obdobné závěry NS učinil již v rozhodnutí ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012⁸³. Zde došel k závěru, že účinky převodu nemohou nastat, je-li původní pracovní poměr skončen některým ze způsobů uvedených v ust. § 48 odst. 1 ZP, neboť tím povinnosti účastníků pracovního poměru zcela zanikají, a je-li uzavřen pracovní poměr nový, jsou jeho podmínky sjednány nezávisle na dřívějším pracovněprávním vztahu. Domnívám se, že by NS svoje úvahy „měl dotáhnout“ ještě dále a zvážit, zda se v daném případě nejedná o rozpor s veřejným pořádkem (zájem na ochraně práv zaměstnance jako slabší strany) či dobrými mravy (úmysl zaměstnavatele poškodit zaměstnance). Toto sice již učinil ve svém dalším, výše uváděném, rozhodnutí ze září r. 2014, které ale považuji za principiálně špatné. Takovýto výklad zákona je výhodný zejména pro zaměstnavatele. Ti by takto mohli snadno obcházet zákaz změny pracovních podmínek v souvislosti s přechodem, jak opakovaně potvrzují rozhodnutí Soudního dvora EU. Zaměstnanci tak nejsou chráněni ani případně existující kolektivní smlouvou platnou u dosavadního zaměstnavatele a prakticky by ani nemohli ukončit pracovní poměr z důvodu zhoršení podmínek s případným nárokem na odstupné, jak bude dále uvedeno. Zaměstnanci by při přechodu neměli souhlasit se skončením pracovního poměru dohodou. Měli by trvat na tom, aby jejich pracovní poměr přešel, protože jedině tak si uchovávají jak jistotu svého pracovního místa, tak i všechny benefity vyplývající z jejich původní pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy či vnitřních předpisů.

Dojde-li u přejímajícího zaměstnavatele k **podstatnému zhoršení pracovních podmínek** zaměstnance a ten podá výpověď či uzavře s přejímajícím zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, může se zaměstnanec domáhat u soudu určení toho, že k rozvázání pracovního poměru došlo právě z důvodu podstatného zhoršení jeho pracovních podmínek. Zaměstnanec musí podat výpověď či uzavřít dohodu ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu. Zaměstnanci vzniká v tomto případě právo na odstupné (k problematice odstupného podrobně v subkapitole 13.1). Na druhou stranu se zaměstnavatelé nemusí bát, že by zaměstnanci mohli přechod jakkoliv ovlivnit či mu zabránit, pokud s ním nesouhlasili⁸⁴. Pokud si sám zaměstnanec nepřeje přejít k přejímajícímu zaměstnavateli, může skončit pracovní poměr z vlastní vůle – výpovědí. Zde bych ještě zmínila, že zaměstnanec by se o přechodu měl dozvědět buď od odborové organizace či od

⁸³ Opačně např. v rozhodnutí NS ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, kde uvedeno: „K přechodu ... tedy dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem. Jestliže ovšem takové právní úkony, které ve své podstatě znamenají (zákonem nevyžadovaný) projev souhlasu zaměstnance s novým stavem, byly přesto nadbytečně učiněny, nemohou vyloučit právní následky skutkového děje, s nímž zákon spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů“.

⁸⁴ Rozhodnutí SD EU, C-144/87 a 145/87, Berg v. Besselsen).

rady zaměstnanců a to nejpozději 30 dnů předem nebo přímo od dosavadního nebo přijímajícího zaměstnavatele (pokud nejsou odbory či rada zaměstnanců) ve stejné lhůtě. Zákoník práce v souvislosti s přechodem dává zaměstnanci možnost, pokud nechce přejít k novému zaměstnavateli, podat výpověď a to bez nutnosti respektovat standardní délku výpovědní doby (tj. dvouměsíční, pokud není písemně sjednána výpovědní doba delší). Zákoník práce v případě přechodu specifickým způsobem krátí výpovědní dobu tak, aby pracovní poměr skončil vždy nejpozději v den, který předchází dni nabytí účinnosti přechod (§ 51a ZP). Pokud by mělo k přechodu dojít např. 1. ledna, do 31. prosince, může v souvislosti s přechodem dát zaměstnanec výpověď a výpovědní doba skončí o půlnoci 31. prosince. Tato právní úprava je z pohledu zaměstnavatele (zejména přijímajícího) velice nevýhodná, neboť zaměstnanci mají možnost se rozhodnout, že nepřejdou k novému zaměstnavateli, až do okamžiku účinnosti samotného přechodu. Přijímající zaměstnavatel se tak ocitá v nejistotě, kolik zaměstnanců na něj ve skutečnosti přejde a to mu může v konečném důsledku způsobit i vážné provozní a ekonomické problémy se zabezpečením provozu jeho podnikání. V praxi se vyskytuje ještě další problém, tentokrát z pohledu zaměstnance, když někteří zaměstnavatelé, sice v rozporu se zákonem, vůbec neinformují odbory či zaměstnance o přechodu. Pokud již k přechodu došlo, tak v tomto případě zase nemá zaměstnanec možnost podat výpověď podle § 51a ZP⁸⁵.

4.3 Výpověď daná zaměstnavatelem

4.3.1 Výpověď dle § 52 písm. a), b), c) - organizační důvody

Výpovědní důvody zaměstnavatele, uvedené v § 52 pod písmeny a), b), c) ZP, je možné souhrnně nazvat organizačními, neboť důvodem rozvázání pracovního poměru jsou nastalé organizační změny u zaměstnavatele. Za organizační změny se zpravidla označují všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova podniku nebo na výkon jiných jeho činností/úkolů. Výpovědní důvody se liší podle toho, jaká organizační změna u zaměstnavatele nastala, kdy tyto jednotlivé důvody budou níže podrobně rozvedeny. Při uplatnění výpovědního důvodu

⁸⁵ V projednávané vládní novele ZP (sněmovní tisk 903/0 předložený Poslanecké sněmovně dne 9. 9. 2016) se navrhuje změna tohoto ustanovení v tom, že navrhuje stanovit 15 dnů, ve kterých zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu. Těchto 15 dnů běží ode dne, kdy byl sám zaměstnanec o přechodu informován. Pokud zaměstnanec nebude informován tak, aby mohl dát výpověď před uskutečněním přechodu, nebo pokud o přechodu nebude informován nejméně 30 dnů před přechodem, navrhuje se, aby mohl tuto výpověď dát ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil. Výpovědní doba by byla 15 dnů a začala běžet dnem, v němž byla doručena zaměstnavateli.

podle písm. c) platí zákaz výpovědi, kdežto podle písm. a), b) tento zákaz neplatí, resp. neplatí absolutně pouze u písm. a). Problematika zákazu výpovědi (ochranná doba) je obsažena v subkapitole 4.3.6. Zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou mu zaměstnavatelem z organizačních důvodů nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné. K tomu podrobněji v subkapitole 13.1.

4.3.1.1 Výpovědní důvod dle § 52 písm. a)

Výpovědní důvod podle písm. a) je dán tehdy, pokud se **ruší** zaměstnavatel nebo jeho část, kdy podmínky platnosti výpovědi jsou tyto:

- ke zrušení dochází bez právního nástupce, tj. nesmí dojít k přechodu práv a povinností (k tomu podrobněji v subkapitole 4.2.1);
- zrušení nastává proto, že zaměstnavatel již nebude dále provozovat relativně samostatnou činnost;
- zaměstnanci nemůže být dále přidělována práce (zrušení zaměstnavatele nebo jeho části se jej přímo týká).

Zrušení zaměstnavatele je třeba chápat v souladu s ustálenou judikaturou soudů jako takové opatření zaměstnavatele, na základě kterého zaměstnavatel buď zcela přestane vyvíjet podnikatelskou činnost (provozovat svůj podnik) nebo vykonávat jiné činnosti, pro které dosud zaměstnance zaměstnával⁸⁶. Není nezbytné, aby zaměstnavatel jako právní subjekt zcela zanikl (nemusí dojít k jeho výmazu z obchodního rejstříku), avšak musí zde být jasný záměr zaměstnavatele neprovozovat již do budoucna (vůbec) tu podnikatelskou činnost, ohledně níž hodlá dát zaměstnancům, kteří tuto činnost vykonávali, výpověď. Jen samotný záměr nestačí, zaměstnavatel musí přijmout i určitá konkrétní opatření, kterými bude směřovat ke svému zrušení. Příkladem těchto opatření může být např. vystěhování stávajícího zařízení vč. demontáže strojů a technologií, ukončení nájemního vztahu apod. Zaměstnavatel v důsledku této organizační změny musí pozbýt možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval⁸⁷. Tento výpovědní důvod lze použít i v případě zrušení části zaměstnavatele. **Částí zaměstnavatele** je rozuměna organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného; takováto složka zaměstnavatele má vyčleněny určité

⁸⁶ Rozhodnutí NS ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

⁸⁷ Rozhodnutí NS ze dne 3. 6. 1997, sp. z. 2 Cdon 727/96 (uveřejněný pod č. 34 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998).

prostředky⁸⁸ (např. budovy, stroje, nářadí, zařízení apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele⁸⁹. Příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel provozoval developerskou činnost a činnost realitní kanceláře a rozhodne se zrušit pobočku zabývající se realitní činností. Zaměstnancům, kteří pracovali v oblasti realit, může dát výpověď. Naopak výpověď by nemohli dostat zaměstnanci, kteří se zabývají developerskou činností. Pouhé dočasné přerušení či utlumení podnikatelské činnosti by pro naplnění tohoto výpovědního důvodu nestačilo. Přijme-li zaměstnavatel opatření (soubor opatření), jimiž sleduje postupný útlum svého provozu, tj. postupně snižuje své aktivity (celkově nebo ve vztahu k některé organizační jednotce), aniž zároveň dochází k úplnému zastavení činnosti zaměstnavatele nebo jeho části, tak v tomto případě se nejedná o tento výpovědní důvod – viz v rozhodnutí NS ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009. Tento výpovědní důvod by nebyl naplněn ani v případě např. momentálního nedostatku zakázek problémů s klíčovým obchodním partnerem, aniž by měl zaměstnavatel v úmyslu přestat tuto činnost provozovat úplně. Zde právě zaměstnavatelé v praxi chybují, když dočasné (což ale může být i několikaměsíční) přerušení výroby podřadí pod tento výpovědní důvod. V tomto případě by snad mohl přicházet v úvahu výpovědní důvod pod písmenem c), tj. spočívající v nadbytečnosti zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o jiných organizačních změnách.

Pokud zaměstnavatel přistoupí k rozvázání pracovního poměru, nemůže po účinnosti organizační změny zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy. K tomu např. v rozsudku NS ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2318/2005 uvedeno: *„Kdyby zaměstnavatel po zrušení své části zamýšlel nadále provozovat činnost, dosud konanou ve zrušované části, nemůže představovat takto pojatá organizační změna ve skutečnosti zrušení části zaměstnavatele, ale - v závislosti na jejím skutečném obsahu a smyslu - snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, která může být důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen při splnění podmínek uvedených v ust. 52 písm. c) ZP.“*

⁸⁸ V rozhodnutí NS ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 279/2010 uvedeno: *„Část zaměstnavatele, stejně jako zaměstnavatele samotného, nelze mechanicky ztotožňovat s kolektivem (skupinou) pracovníků v něm působících. Pro její vymezení je v první řadě podstatné, že představuje určitý soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele. Součástí tohoto souboru je i osobní prvek (zaměstnanci v ní působící). Pro část zaměstnavatele je tak charakteristické spojení hmotných a osobních složek činnosti. Dochází-li ke zrušení, přemístění nebo převedení části zaměstnavatele, pak takovéto opatření se nemůže dotýkat jen jejího osobního prvku (zaměstnanců v něm působících), ale vždy také jejích hmotných složek; takové organizační opatření se zpravidla projeví v tom, že zaměstnavatel přestane nadále vyvíjet takovou činnost, kterou dosud vykonávala zrušená nebo převedená složka, nebo že nadále tuto činnost začne vykonávat na jiném místě.“*

⁸⁹ Rozhodnutí NS ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96 (uveřejněný pod č. 1 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1998) nebo Rozhodnutí NS ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.

4.3.1.2 Výpovědní důvod dle § 52 písm. b)

Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) ZP je dán tehdy, pokud se **přemíst'uje** zaměstnavatel nebo jeho část (o vymezení části zaměstnavatele platí vše, jak uvedeno výše u výpovědního důvodu dle § 52 písm. a) ZP), kdy podmínky platnosti výpovědi jsou tyto:

- zaměstnavatel se přemíst'uje, případně přemíst'uje svou část, do jiného místa;
- v důsledku přemístění zaměstnavatele nemůže být dále přidělována práce v místě, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce;
- výpovědní důvod nebude dán, pokud se účastníci dohodnou na změně či rozšíření místa výkonu práce.

Tento výpovědní důvod je naplněn pouze tehdy, nemá-li zaměstnavatel možnost (vzhledem k místu výkonu práce sjednanému v pracovní smlouvě, případně nesouhlasu zaměstnance se změnou sjednaného místa výkonu práce) přidělovat zaměstnanci práci v místě, kam byla jeho činnost nebo sídlo přemístěno⁹⁰. Dochází zde tedy k tomu, že zaměstnavatel nemůže objektivně dostát své povinnosti přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě⁹¹, a to právě a jen z důvodu, že se přemístil jinam (do místa, kde zaměstnanec není povinen vykonávat práci), případně do jiného místa přemístil svou část, v níž zaměstnanec dosud konal práci, přičemž v novém místě není zaměstnanec povinen práci konat⁹². Fakt, zda by zaměstnavatel teoreticky mohl zaměstnanci přidělovat práci ve svém novém působišti, zde nehraje žádnou roli – rozhodující je pouze skutečnost, že tak zaměstnavatel není schopen činit ve sjednaném místě výkonu práce. Možnost použití tohoto výpovědního důvodu bude záviset vždy na tom, co má zaměstnanec sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě. Přemístění zaměstnavatele v rámci sjednaného místa výkonu práce k naplnění tohoto výpovědního důvodu nepostačuje. Vždy se musí jednat o přemístění zaměstnavatele (jeho části) mimo místo výkonu práce dle pracovní smlouvy dotyčného zaměstnance. Při použití tohoto výpovědního důvodu se někdy může projevit nevýhoda při široce formulovaném místě výkonu práce. Pokud tímto místem výkonu práce bude například území celé ČR, tak je tento výpovědní důvod v podstatě nepoužitelný (tedy pokud se zaměstnavatel nebude přemíst'ovat do zahraničí). Na druhé straně tato situace může být nepříjemná i pro samotného zaměstnance, neboť nebude ochoten do nového místa výkonu

⁹⁰ Rozhodnutí NS ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.

⁹¹ V rozhodnutí NS ze dne 20. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005 uvedeno: „*Ujednání o místu výkonu práce v pracovní smlouvě má svůj význam zejména proto, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v jiném místě než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno. Jen v rámci takto sjednaného místa výkonu práce může zaměstnavatel zaměstnance s jeho souhlasem – a jen pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba – přeložit. Z uvedeného vyplývá, že pracoviště jako místo, kde zaměstnanec plní podle pokynu zaměstnavatele své pracovní úkoly, se může nacházet jen tam, kde je lze podřadit pod pojem, jímž bylo v pracovní smlouvě definováno místo výkonu práce“.*

⁹² Rozhodnutí NS ze dne 10. 7. 2007, sp. zn. 2710/2006.

práce (po přemístění) dojíždět a bude očekávat, že obdrží výpověď dle bodu b) vč. odstupného. K tomuto však nedojde, neboť předmětný výpovědní důvod není naplněn /a současně nebude naplněn ani výpovědní důvod pod písm. a) ani c)/

4.3.1.3 Výpovědní důvod dle § 52 písm. c)

Z tohoto důvodu může zaměstnavatel výpovědí rozvázat pracovní poměr v případě, pokud se stal zaměstnanec v důsledku organizační změny nadbytečný (v praxi je tento výpovědní důvod nazýván jako „výpověď pro nadbytečnost“). Podmínkou platné výpovědi je splnění těchto tří kumulativních podmínek:

- existence rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně;
- nadbytečnost zaměstnance;
- příčinná souvislost mezi učiněnou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance;

kdy jejich splnění se posuzuje ve vztahu k okamžiku doručení výpovědi⁹³.

Existence rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně

Rozhodnutí o organizační změně (dále také jen „rozhodnutí“) je rozhodnutí o změně úkolů, technického vybavení, s nížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiná organizační změna. Zákoník práce (ani jiný právní předpis) nestanoví, že by rozhodnutí muselo být učiněno v písemné formě, určitým způsobem zveřejněno apod. O organizační změně tedy nemusí existovat písemný záznam, ale zaměstnavatel musí jeho existenci prokázat. Písemné vydání organizační změny (s uvedením její účinnosti a podpisem pracovníka, kterého se organizační změna týká) lze pro praxi jen doporučit, právě z důvodu prokazování jeho existence v případném soudním sporu o neplatnost výpovědi. Aby rozhodnutí vůbec právně existovalo, musí být také učiněno osobou k tomu oprávněnou⁹⁴.

Rozhodnutí není právním jednáním, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se o právní skutečnost - faktický úkon, který je hmotněprávním předpokladem pro podání výpovědi. Zákon výslovně neupravuje, jak má být postupováno, vznikne-li pochybnost o jeho obsahu. I když s faktickým úkonem se nespojuje změna nebo zánik práv a povinností, jde o projev vůle, proto se při objasňování toho, jaký je obsah faktického úkonu

⁹³ V rozhodnutí NS ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97 uvedeno: „Rozhodnutím o organizační změně se lze zabývat jen jako jedním z předpokladů, které zákon stanoví pro platnost výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, a to vzhledem k okolnostem existujícím v době dání výpovědi; skutečnostmi, které nastanou ex post po učiněném úkonu, se zabývat nelze.“

⁹⁴ Rozhodnutí NS ze dne 28. 4. 2016; sp. zn. 21 Cdo 3839/2015 (rozhodovalo se dle právní úpravy před rekonstrukcí občanského práva, nicméně závěry jsou stále použitelné).

postupuje obdobně podle zásad stanovených pro výklad projevu vůle⁹⁵. Soud v případném sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru rozhodnutí nepřezkoumává, hodnotí jen, zda jej učinil ten, kdo je k tomu oprávněn, a zda bylo skutečně přijato⁹⁶.

Rozhodnutí musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen. Zde ale postačí, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance, s nímž rozvazuje (hodlá rozvázat) pracovní poměr, a to i kdyby mělo toto rozhodnutí obsahovat údaje tvořící obchodní tajemství⁹⁷.

Zaměstnavatel může činit organizační změnu podle svého volného uvážení a může rozhodnutí organizační změně i přehodnotit. Očekávané organizační změny se ve výsledku ani nemusí dostavit – k tomu např. rozhodnutí NS ze dne 19. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2549/2007, ve kterém uvedeno: *„Organizační opatření ... nelze chápat izolovaně, bez přihlídnutí k okolnostem, které takové opatření předcházely, případně nastaly po jeho přijetí. ... Přitom je nerozhodné, jaký byl nakonec skutečný efekt (důsledek) přijatého rozhodnutí zaměstnavatele, ale to, zda za okolností v době přijetí organizačního opatření známých bylo možno očekávat, že organizačním opatřením zamýšlené změny mohlo být dosaženo i bez jeho přijetí.“* Pokud jde o provedení organizační změny, je podstatné, zda skutečně tato změna proběhla a jejím důsledkem nebylo jen zbavit se zaměstnance. Je proto nerozhodné, zda se provedená změna následně ukázala jako neúčinná či nevedoucí k zamýšlenému výsledku.

V rozhodnutí musí být jednoznačně vyjádřeno, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná. Okruh zaměstnanců, kteří se stanou nadbytečnými, může zaměstnavatel v rozhodnutí vymezit nejen druhem práce, ale např. i uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.⁹⁸

Organizační změna nesmí být účelová, tj. musí být skutečná a nikoli jen předstíraná změna (přeobsazení pozice, snaha vzbudit zdání organizační změny, přijetí propouštěného zaměstnance jako OSVČ apod.). V rozhodnutí NS ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3195/2013 uvedeno: *„V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele ... byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel ... jen předstíral přijetí organizačního opatření ... je třeba - bez ohledu na to, jak své opatření označil - dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato.“* V této souvislosti bych se ještě zmínila o pohnutce zaměstnavatele a jejím možném vlivu na platnost výpovědi. Ani případné spory zaměstnavatele a zaměstnance nemusí znamenat, že by následné rozhodnutí o organizační změně bylo účelové, a to i přesto, že jednou z pohnutek vedoucí zaměstnavatele k dání

⁹⁵ Rozhodnutí NS ze dne 9. 12. 2014, sp. zn.: 21 Cdo 610/2013.

⁹⁶ Rozhodnutí NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001 nebo ze dne 25. 9. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97.

⁹⁷ Rozhodnutí NS ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.

⁹⁸ Rozhodnutí NS ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2457/2015.

výpovědi pro nadbytečnost skutečně byla „snaha o odchod“ zaměstnance. Jinak také řečeno, co se týká pohnutky, která vede zaměstnavatele k podání výpovědi pro nadbytečnost, tak tato je bez právního významu ve vztahu k platnosti této výpovědi z důvodu případného rozpor s dobrými mravy. Tento závěr je možné dovodit, dle mého názoru z rozhodnutí NS ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014. Zde bylo nepochybné, že jednání žalovaného zaměstnavatele „sledovalo od počátku“ odchod zaměstnance ze společnosti (pohnutka). NS zde konstatoval: *„Samotnou tuto okolnost, tj. dosažení odchodu zaměstnance z pracovněprávního vztahu, jistě nelze považovat za rozpornou s dobrými mravy, neboť skončení vzájemných vztahů zaměstnance a zaměstnavatele je vlastním účelem a smyslem výpovědi, jako jednostranného právního úkonu směřujícího ke skončení právního vztahu. Je možné, že spory mezi účastníky (žalobce byl v minulosti též jednatelem žalovaného zaměstnavatele) mohly být motivem, či pohnutkou k přijetí organizačního opatření, jímž bylo zrušeno pracovní místo žalobce, nicméně tato skutečnost sama o sobě neznamená, že jejím jediným smyslem bylo jej poškodit. Opačný názor by však znamenal, že, nastanou-li v právnické osobě spory či neshody mezi osobami podílejícími se na různých stupních na řízení společnosti, je v tomto případě vyloučeno přijmout organizační a personální opatření, které by reagovalo na vzniklou situaci a umožnilo další „efektivní“ bezporuchovou činnost. V projednávané věci je nepochybné, že organizační opatření je skutečné, neboť reálně a bez náhrady zrušilo pracovní místo zastávané žalobcem, s tím, že společnost budou nadále řídit její jednatelé.“* V každém případě ale musí být splněny podmínky výpovědi u tohoto výpovědní důvodu, tzn., že rozhodnutí o organizační změně musí být skutečně učiněno a přijato, a v důsledku takového rozhodnutí se stane konkrétní zaměstnanec nadbytečným, tedy je splněna rovněž podmínka příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.

Zde bych ještě upozornila na jednu specifickou situaci a to, pokud zaměstnavatel sice přijal organizační změnu a zaměstnanec ještě před doručením výpovědi pozbyl ze zdravotních důvodů způsobilost dále vykonávat dosavadní práci. V tomto případě je výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance neplatná⁹⁹.

Nadbytečnost

Nadbytečnost zaměstnance znamená, že zaměstnavatel již v budoucnu nebude (v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně) potřebovat jeho práci, a to buď vůbec, anebo v původním rozsahu. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně

⁹⁹ Rozsudek NS ze dne 22. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2134/2014 nebo předchozí ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011 (uveřejněn pod č. 32 v časopise Soudní judikatura, roč. 2013).

zaměstnavatel a soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat¹⁰⁰. Tyto závěry koriguje ÚS¹⁰¹ takto: "*Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou*". V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance vybere jako nadbytečné. Naopak, je žádoucí pozorně zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen např. jejich věk, tj. zaměstnavatel se nesmí dopustit diskriminace (k diskriminaci v souvislosti se skončením pracovního poměru podrobněji v subkapitole 14.). Má-li v řízení o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru tato obstat, stíhá zaměstnavatele v soudním řízení povinnost tvrdit a prokazovat, v důsledku čeho se dotyčný zaměstnanec stal pro něj nadbytečným¹⁰².

Okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.), z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná¹⁰³.

O nadbytečnost jde často v případech, kdy zaměstnavatel (v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně) snižuje celkový počet svých zaměstnanců, avšak nemusí tomu tak vždy být. Nadbytečným se zaměstnanec může stát i za situace, kdy nemá dojít k absolutnímu snížení počtu zaměstnanců, nýbrž ke změně jejich profesního či kvalifikačního složení (např. zaměstnavatel se rozhodne snížit počet účetních a zároveň přijmout nové techniky, takže celkový počet zaměstnanců zůstane zachován nebo se může dokonce i navýšit). Zaměstnanec se tedy může stát nadbytečným i v případě, že dojde ke zvýšení celkového počtu zaměstnanců, neboť při nedostatku zaměstnanců určité profese nebo kvalifikace zaměstnavatel může přijímat i další zaměstnance a tak celkově zvyšovat jejich počet. Zaměstnavatel má totiž plné právo regulovat počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám¹⁰⁴. NS¹⁰⁵ shledal nadbytečným zaměstnance např. v situaci, kdy zaměstnavatel zrušil provoz, ve kterém propuštěný zaměstnanec byl mistrem a zřídil nový provoz s novou pozicí mistra, tj. nedošlo k žádné

¹⁰⁰ Rozhodnutí NS ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1130/97 (uveřejněn pod č. 11 v časopisu Soudní rozhledy, roč. 1999) nebo NS ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 (uveřejněný pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).

¹⁰¹ Nález ÚS ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

¹⁰² Rozhodnutí NS ze dne 24. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 444/2012.

¹⁰³ Rozhodnutí NS ze dne 9. 12. 2014 sp. zn. 21 Cdo 610/2013.

¹⁰⁴ Rozhodnutí NS ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 262/2012.

¹⁰⁵ Rozhodnutí NS ze dne 14. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2617/2014.

změně v počtu zaměstnanců. Pro soud bylo rozhodující, že došlo ke změně v technologii výroby (lopatky založené na technologii ovládané CNC stroji), kdy propuštěný mistr neměl příslušné vzdělání ani znalosti pro obsluhu těchto nových strojů. Naopak pro soud nebylo podstatné, že nová technologie byla zavedena ve stejné hale a se stejnými zaměstnanci, kde pracoval propuštěný zaměstnanec.

Nadbytečnost zaměstnance je splněna i za předpokladu, že zaměstnavatel má v době přijetí organizačních změn volná jiná pracovní místa, a to i taková, která by mohl nadbytečný zaměstnanec dále konat pro zaměstnavatele vzhledem k druhu práce a místu výkonu práce, sjednaným v pracovní smlouvě. Právní úprava pracovněprávních vztahů účinná od 1. 1. 2007 institut nabídkové povinnosti (tak, jak byl upraven v ust. § 46 odst. 2 „starého“ ZP) nepřevzala¹⁰⁶.

O nadbytečného zaměstnance se bude jednat také v případě, pokud zaměstnavatel rozhodl o snížení rozsahu pracovní doby (úvazku), tj. „časové snížení vykonávané práce“¹⁰⁷ nebo pokud zaměstnanci v důsledku rozhodnutí odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací, tj. „věcné snížení vykonávané práce“¹⁰⁸. V rozhodnutí NS ze dne 9. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 377/2014 soud shledal platnou výpověď z důvodu nadbytečnosti v případě, kdy bylo zrušeno místo právníka s tím, že část jeho agendy převzal externí advokát a zbývající část interní personalista. Obdobně rozhodl NS o nadbytečnosti v případě, pokud polovina pracovní náplně knihovnice v referátu historického fondu byla rozdělena zaměstnancům jiných referátů a na druhou polovinu přijal zaměstnavatel dokonce novou pracovníci na poloviční úvazek. Pro NS bylo v daném případě podstatné, že část pracovní náplně byla přerozdělena mezi jiné současné zaměstnance a tedy zaměstnankyni odpadla. Za zcela nerozhodné označil to, že na referát zaměstnankyně byla současně přijata nová zaměstnankyně na poloviční úvazek¹⁰⁹. Nadbytečným se zaměstnanec stává i v případě, že veškerou jeho práci převezme externí subjekt, pokud se nejedná o plnění běžných úkolů zaměstnavatele¹¹⁰. NS posoudil zaměstnance jako nadbytečného např. v situaci, kdy pracoval na pozici konzultant na finanční služby (zaměstnavatel měl takovéto konzultanty dva a jednomu dal výpověď) a současně přijal nového zaměstnance konzultanta na IT a Hi-Tech¹¹¹.

Nadbytečnost je třeba posuzovat vždy ve vztahu ke konkrétnímu druhu práce, kterou zaměstnanec fakticky vykonává. Zaměstnanec je nadbytečný jen tehdy, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci v ní sjednaného druhu práce, není na

¹⁰⁶ Rozhodnutí NS ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011.

¹⁰⁷ Rozhodnutí NS ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

¹⁰⁸ Rozhodnutí NS ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/200; ze dne 10. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3065/2011.

¹⁰⁹ Rozhodnutí NS ze dne 14. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3777/2014.

¹¹⁰ Rozhodnutí NS ze dne 23. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 841/2015.

¹¹¹ Rozhodnutí NS ze dne 14. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3778/2014.

základě rozhodnutí o organizačních změnách zcela nebo v dosavadním (plném) rozsahu potřebná¹¹². Jestliže se z hlediska profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným druh práce sjednaný pracovní smlouvou propuštěného zaměstnance, nemůže být jiná okolnost (spočívající například pouze v jiném organizačním uspořádání podniku, anebo ve výhradách k organizačním a řídicím schopnostem zaměstnance) podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost¹¹³. Zaměstnanec je tedy nadbytečný, pokud zaměstnavatel nemá, s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně, možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Nadbytečnost zaměstnance nevychází z druhu práce, který má zaměstnanec uveden v pracovní smlouvě, ale z toho jakou konkrétní práci vykonává. Právě skutečná náplň práce je určující pro to, zda se zaměstnanec stal nadbytečný. Z rozhodnutí NS ze dne 24. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 444/2012 také vyplývá, že zaměstnavatelé by si měli při plánování a provádění organizačních změn nejprve uvědomit, jaký účel chtějí organizační změnou dosáhnout, a podle toho specifikovat obsah rozhodnutí o organizační změně. Obsah rozhodnutí, které přijmou, totiž ovlivní okruh zaměstnanců, které mohou v jeho důsledku propustit. Například v případě rozhodnutí o změně technického vybavení může zaměstnavatel propustit pouze ty zaměstnance, kteří s vyřazovaným strojem skutečně pracovali. V praxi se může stát, že zaměstnanec má druh práce vymezen poměrně široce a zaměstnavatel využívá jen některých pracovních úkolů spadajících pod sjednaný rozsah práce. Má-li zaměstnavatel možnost namísto prací, které v důsledku přijatých organizačních změn již pro něj nejsou v dalším období (vůbec nebo v původním rozsahu) potřebné, přidělovat zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce další (jinou), kterou u něj zaměstnanec zatím nevykonával, není tento zaměstnanec nadbytečným. NS řešil například situaci¹¹⁴, kdy učitelka ruského, francouzského a anglického jazyka dostala výpověď pro nadbytečnost, protože její výuka francouzské konverzace odpadla, ruštiny nebylo tolik potřeba a angličtinu odmítla vyučovat. Dle NS není tato zaměstnankyně nadbytečná, protože zaměstnavatel měl možnost jí v rozsahu stanovené pracovní doby přidělovat sjednanou práci, tj. ruštinu a angličtinu. Pokud odmítla učit angličtinu, měl zaměstnavatel zvolit zcela jiný výpovědní důvod a to pro porušení pracovních povinností ve smyslu ust. § 52 g) ZP. Závěr o nadbytečnosti zaměstnance musí vycházet z druhu práce zaměstnance a z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon této práce zcela nebo v dosavadním rozsahu nepotřebným. Dopadá-li přijatá změna na práci více zaměstnanců a jsou-li nadbytečnými jen někteří z nich, může si zaměstnavatel vybrat, kterého z nich bude považovat za nadbytečného.

¹¹² Rozhodnutí NS ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2457/2015.

¹¹³ Rozhodnutí NS ze dne 2. 7. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2739/2008, ze dne 18. 9. 2014, sp. zn. 1331/2013 nebo ze dne 26. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014.

¹¹⁴ Rozhodnutí NS ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2061/2007.

O nadbytečnost zaměstnance se také nejedná, pokud práce doposud zaměstnancem vykonávaná neodpadla, pouze byly pro její výkon stanoveny jiné (nové) požadavky. Zaměstnavatel si musí dát pozor na to, nakolik jde skutečně o nemožnost přidělovat zaměstnanci dosavadní práci v důsledku rozhodnutí o organizační změně, nebo o stejnou práci, přičemž se nemění její potřeba sama o sobě, nýbrž požadavky na ni kladené. Pokud zaměstnanec tyto požadavky nebude splňovat, nebude se nikdy jednat o nadbytečného zaměstnance, tj. nebudou splněny podmínky pro výpověď dle písm. c). V tomto případě by se mohlo nanejvýš jednat o výpovědní důvod pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce pod písm. f). V rozhodnutí NS ze dne 3. 6. 2009, sp. z. 21 Cdo 2383/2008 byl řešen případ, kdy zaměstnavatel rozšířil činnost pracovníka expedice a stanovil nové odborné kvalifikační požadavky pro vyřizování exportních zakázek (znalost cizího jazyka). Na toto místo vzal jiného zaměstnance právě se znalostí cizího jazyka. NS výpověď považoval za neplatnou, neboť rozhodnutí o organizační změně nezaložilo nadbytečnost zaměstnance (jeho práce byla i nadále potřebná) a věc měla být posouzena z hledisek uvedených pod výpovědním důvodem pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce, tj. dle písm. f).

Zaměstnavatelé také někdy chybují v tom, že na zrušené místo přijmou (s malým časovým odstupem) jiného zaměstnance. Tím vlastně fakticky dávají najevo, že se ve skutečnosti o žádnou nadbytečnost nejedná. V rozhodnutí NS již ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001 k tomu uvedeno: *„Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost (případně zaměstnavatel toto místo obsadí některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu; v takovém případě nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ust. § 52 písm. c) ZP. Jestliže se totiž z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající kupř. pouze v jeho osobě, podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. c) ZP.*

Nadbytečnost zaměstnance nesmí být ze strany zaměstnavatele jen účelově „vytvořená“ k tomu, aby mohl dát zaměstnanci výpověď dle písm. c). V rozhodnutí NS ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 3195/2013 tento vytkl odvolacímu soudu, že měl zvážit, zda se nejedná o zastřené právní jednání. To spatřoval NS v tom, že zaměstnavatel rozhodl o zrušení pracovního místa v době pracovní stáže zaměstnance v zahraničí a bezprostředně poté, co zaměstnanec odmítl dohodu o předčasném ukončení stáže. Organizační změna tedy nesmí

zastírat případně jiný důvod výpovědi. Toto naopak také znamená, že pokud by v průběhu případného soudního přezkoumání výpovědi, která byla dána z jiných důvodů než z důvodu nadbytečnosti, bylo zjištěno, že skutečným důvodem byla nadbytečnost zaměstnance, je tato jiná výpověď neplatná. Takto rozhodl NS v rozhodnutí ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1234/2014, kdy uzavřel, že za stavu, kdy je ze skutkových údajů uvedených ve výpovědi zřejmé, že jejím důvodem byla nadbytečnost, nemohl odvolací soud dovodit, že důvodem je nesplňování požadavků, tj. výpovědní důvod dle písm. f).

Příčinná souvislost mezi učiněnou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance

Nezbytnou podmínkou výpovědi pro nadbytečnost je logický vztah příčiny (rozhodnutí o organizační změně) a následku (nadbytečnosti). O příčinnou souvislost jde jen tehdy, nastala-li nadbytečnost určitého zaměstnance následkem provedení rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. Realizace rozhodnutí o organizační změně u zaměstnavatele musí být bezprostřední příčinou nadbytečnosti zaměstnance. Příčinná souvislost zde musí být splněna jak z hlediska časového, tak i z pohledu věcného, jak bude dále vysvětleno.

Co se týká **časové příčinné souvislosti**, tak je třeba, aby zaměstnavatel dal výpověď tak, aby pracovní poměr skončil nejdříve den přede dnem účinnosti organizační změny. Okolnost, jaká doba uplynula mezi přijetím rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně a podáním výpovědi, zde není významná. Možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele není omezena žádnou lhůtou. Rozhodující je, zda v době doručení výpovědi existovaly (trvaly) předpoklady pro její podání stanovené zákonem¹¹⁵. Pokud dojde k prodloužení výpovědní doby v důsledku ochranné doby (např. dočasná pracovní neschopnost zaměstnance), není pro posouzení příčinné souvislosti rozhodné, že se zaměstnanci v důsledku ochranné doby prosloužila doba trvání pracovního poměru. Platnost právních jednání je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byly učiněny¹¹⁶.

Pro zaměstnavatele je ekonomicky přínosné, aby účinnost organizační změny nebyla ihned po vydání rozhodnutí, ale později - nejlépe ode dne následujícího po dni, kdy má dojít k ukončení pracovního poměru s nadbytečným zaměstnancem (kdy jeho nadbytečnost nastane právě v důsledku vydání tohoto rozhodnutí). Pokud by totiž zaměstnavatel organizační změnu chtěl zrealizovat ihned po vydání rozhodnutí (což je samozřejmě také možné), tak by zaměstnanec na tomto místě, již neměl pracovat. Jak již výše uváděno, pokud by mu byla práce přidělována, svědčilo by to naopak o tom, že se o žádnou organizační změnu nejedná.

¹¹⁵ Rozhodnutí NS ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012 nebo ze dne 21. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2021/2012.

¹¹⁶ Rozhodnutí NS ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 790/2013.

Vzhledem k tomu, že by zaměstnanci v tomto případě ještě neskončila výpovědní doba, náležela by zaměstnanci náhrada mzdy/platu ve výši jeho průměrného výdělku (podle ust. § 208 ZP). Jednalo by se v tomto případě o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele (zaměstnavatel pro zaměstnance nemá práci).

V souvislosti s časovou příčinnou souvislostí bych chtěla upozornit na rozhodnutí NS ze dne 5. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 346/2014. Soud zde uvedl, že se zaměstnanec nemohl v důsledku přijaté organizační změny stát nadbytečným již v akademickém roce 2011/2012, když tato změna byla přijata až pro akademický rok 2012/2013. Na tom dle NS nemohla nic změnit ani skutečnost, že změna měla nabýt účinnosti jindy než s počátkem akademického roku 2012/2013 (k 1. 7. 2012), neboť toto je v rozporu s obsahem přijaté organizační změny.

U **věcné příčinné souvislosti** mám na mysli to, že organizační změna se musí přímo týkat pracoviště (provozovny apod.), kde příslušný zaměstnanec práci vykonává. Pokud by sice na pracovišti probíhaly vnitřní organizační změny, avšak zaměstnavatel by chtěl rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem na zcela odlišném pracovišti nebo vykonávajícím práce, které nejsou s probíhajícími změnami v žádném vztahu, nebyly by splněny podmínky pro platnou výpověď. V rozhodnutí NS ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1717/2005 je uvedeno: *„Rozhodne-li zaměstnavatel ... o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď' v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců.*

O příčinnou souvislost nepůjde dále také v případě, pokud se počet zaměstnanců na požadovanou úroveň sníží i bez výpovědi. K tomu např. již v rozhodnutí NS ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003 uvedeno: *„Jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení počtu ... zaměstnanců ... mělo nastat jinak než pomocí rozvázání pracovního poměru výpovědí ... nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru uzavřenou z téhož důvodu a byla-li tato skutečnost známa již v době podání výpovědi (jako tomu bylo v projednávané věci), pak tu není příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami.“* Tuto situaci bych přiblížila ještě na následujícím příkladu. Zaměstnavatel rozhodne o snížení počtu zaměstnanců na některém ze svých pracovišť, přičemž v okamžiku učinění takového rozhodnutí je mu známo, že někteří ze zaměstnanců daného pracoviště mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, který má v dohledné době uplynout. Zaměstnavatel se však s těmito zaměstnanci dohodne na prodloužení pracovního poměru, zatímco pracovní poměr jiného zaměstnance na pracovišti

ukončí výpovědi pro nadbytečnost. Takováto výpověď bude neplatná (samozřejmě v případě jejího napadení u soudu), neboť ke snížení celkového počtu zaměstnance zde mohlo dojít i jinak, aniž by bylo zapotřebí činit jiného zaměstnance nadbytečným. Zde tedy chybí příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.

Na závěr subkapitoly týkající se výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) ZP bych uvedla, že v případných sporech o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance NS vždy posuzuje zcela konkrétní skutkový případ a v odůvodnění jej potom většinou sumarizuje pouze několika větami. Zobecnění právních závěrů tak nemusí být přesné a může dojít k jejich zkreslení. Důvodem pro rozdílné posouzení obdobných situací tak mohou být opravdu jen „detaily“ (někdy i výslovně neuvedené). Tam, kde zaměstnavatel spor prohrál, mohlo jít, i dle nevyslovených závěrů soudu, často o účelovou organizační změnu motivovanou pouze snahou zaměstnavatele dotčeného zaměstnance nadále nezaměstnávat. Dle mého názoru je vždy důležité, aby organizační změna měla ekonomickou kauzu, vedla alespoň k částečné nepotřebě (nadbytečnosti) propuštěného zaměstnance. Zaměstnavatel by měl být schopen v případném sporu doložit konkrétními údaji, jak se organizační změnou zvýšila efektivita práce, jak se tato změna projevila v provozu, jaké tím byly dosaženy úspory nákladů apod., tj. že se náklady na jeho provoz díky organizační změně snížily a že tedy organizační změna splnila svůj účel. Je to právě zaměstnavatel, kdo je povinen naplnění výpovědního důvodu prokazovat, jak zdůrazněno v rozsudku NS ze dne 6. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1924/2009 nebo v pozdějším ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014.

4.3.1.4 Hromadné propouštění

Pokud zaměstnavatel ukončuje pracovní poměr se zaměstnanci z důvodů organizačních změn (jak byly výše uvedeny, tj. ve smyslu § 52 písm. a) až c) ZP ať už výpovědí, nebo uzavřením dohody), měl by si zjistit, zda se na něho nebudou vztahovat, zejména formálně, náročnější podmínky tohoto rozvázání pracovního poměru z důvodu hromadné propouštění (§ 62 ZP). Institut hromadného propouštění je upraven na celoevropské úrovni¹¹⁷, kdy Česká republika přijala pro zaměstnavatele podstatně přísnější úpravu, než vyžaduje evropské právo. O hromadné propouštění jde tehdy, pokud u zaměstnavatele¹¹⁸

¹¹⁷ Jedná se především o směrnici 98/59/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, která se zabývá dvěma základními záležitostmi (způsobem zjištění hromadné propouštění a stanovením následného postupu zaměstnavatele).

¹¹⁸ Evropská úprava je v zásadě totožná s tím rozdílem, že užívá místo pojmu „zaměstnavatel“ pojem „podnik“, který, jak se několikrát vyjádřil Soudní dvůr EU, má užší význam, neboť jde o „samostatnou jednotku v rámci společnosti“. Tato odchylka má poměrně výrazné dopady, neboť evropská úprava nazírá na zaměstnavatele jako

dochází k rozvázání pracovních poměrů z důvodu organizačních změn v období 30 kalendářních dnů (dále „rozhodné období“) s více zaměstnanci (zde záleží na velikosti zaměstnavatele, jak bude níže specifikováno). Domnívám se, že nemusí být vždy jednoduché určit, zda jde nebo nejde o hromadné propouštění. Pro určení je totiž rozhodující rozvázání pracovního poměru určitého počtu pracovníků (z důvodů organizačních změn) v rozhodném období, a to podle počtu odstupňovaného podle velikosti zaměstnavatele, resp. celkového počtu zaměstnávaných zaměstnanců, nikoliv počet v určitém období uplatněných – doručených výpovědí či započatých výpovědních dob (popřípadě uzavřených dohod o rozvázání pracovního poměru). Výpovědní doba, jak bude níže uvedeno, se může prodloužit o ochrannou dobu a o hromadné propouštění tak nakonec vůbec nemusí jít.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává **od 20 do 100 zaměstnanců**, jde o hromadné propouštění, pokud v rozhodném období dostane výpověď 10 (limit) a více zaměstnancům, resp. dojde k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru (z organizačních důvodů) započítávají se do tohoto limitu i ti zaměstnanci, kteří skončili dohodou v případě, že jejich počet byl v rozhodném období 5 a více. Výše uvedené v praxi znamená, že se nejednalo o hromadné propouštění, může zaměstnavatel v 30 kalendářních dnech dát výpověď z organizačních důvodů maximálně 9-ti zaměstnancům (aby nebyl překročen limit 10 a více) a se 4-mi uzavřít dohodu o rozvázání (ti se nebudou započítávat, neboť jejich počet je menší než 5); případně např. může se 7-mi zaměstnanci uzavřít dohodu o rozvázání (ti se již do limitu budou započítávat, neboť uzavřených dohod je alespoň 5 v rozhodném období) a 2-ma dát výpověď apod.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává **od 101 do 300 zaměstnanců** je limit 10% všech zaměstnanců; o hromadné propouštění by šlo, pokud v rozhodném období dá zaměstnavatel 10% a více zaměstnancům výpověď z organizačních důvodů, resp. pokud s některými uzavře dohodu, budou se do tohoto limitu započítávat tito zaměstnanci v případě, pokud těchto dohod bude v rozhodném období uzavřeno 5 a více.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává **301 a více zaměstnanců** je limit 30 zaměstnanců a platí vše, co bylo uvedeno výše.

Do uvedených limitů se nezapočítávají zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl rozvázán výpovědí z jiných důvodů než organizačních či dohodou z těchto důvodů, tj. nezapočítávají se například pracovní poměry, které v rozhodném období skončily uplynutím doby. Zvláštností postupu zaměstnavatele při hromadném propouštění je především stanovení informační povinnosti vůči:

na soubor podniků. Podnik zaměstnavatele často nemusí naplnit požadavky velikosti podniku, nebo naopak může být v podniku propuštěn nedostatečný počet zaměstnanců, ale v součtu na zaměstnavatele bude podmínka naplněna.

- odborové organizaci (pokud působí více odborových organizací, tak vůči každé z nich, nedohodnou-li se jinak), resp. radě zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele ani rada zaměstnanců ani odborová organizace nepůsobí, je zaměstnavatel povinen informační povinnost splnit vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká;
 - Krajské pobočce Úřadu práce;
 - zaměstnancům;
- kdy s ohledem na rozsah práce tyto povinnosti nejsou více rozváděny.

Postup při hromadném propouštění – časový harmonogram

	Čas	Činnost
1.	Začátek	Učinit <u>rozhodnutí zaměstnavatele</u> o organizačních změnách (rozhodnutí může být zaznamenáno např. do zápisu ze zasedání představenstva a.s. – text zápisu viz níže).
2.	Nejpozději 30 dní před podáním výpovědi pracovních smluv hromadně propouštěných zaměstnanců	Písemně <u>informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců</u> (dále „odbory“). <u>Kopii informace zaslat ÚP</u> (text informace viz níže).
3.		<u>Doručit informace o plánovaném hromadném propouštění s informacemi dle bodu 2 ÚP</u> . Obsahem informace pro ÚP je také údaj o zahájení jednání s odbory. Jedno vyhotovení informace pro ÚP zaslat také odborům.
4.		<u>Jednat s odbory</u> o výpovědích a o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance.
5.		<u>Vyhotovit a doručovat výpovědi zaměstnancům</u> (zde uvést dle ust. § 62 odst. 7 den doručení písemné zprávy zaměstnavatele ÚP – viz bod 5).
6.		<u>Doručit (průkazně) konečnou písemnou zprávu ÚP</u> (tj. druhá zpráva ÚP) o výsledcích jednání s odbory. Jedno vyhotovení této písemné zprávy doručit také odborům (odbory se mohou ke zprávě vyjádřit).
7.	Uplynutí výpovědní doby, nikoliv však dříve než 30 dní od doručení písemné konečné zprávy (tj. druhé zprávy) ÚP, resp. případného prodloužení výpovědní doby se může zaměstnanec vzdát	<u>Skončení pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance</u> .

4.3.2 Výpověď dle § 52 d), e) - zdravotní důvody

Dalšími kvalifikovanými výpovědními důvody ze strany zaměstnavatele jsou důvody uvedené v ustanovení § 52 d), e) ZP¹¹⁹, které je oba možné souhrnně nazvat jako zdravotní důvody, neboť se dotýkají zdravotního stavu zaměstnance. Mezi těmito dvěma výpovědními důvody je nutné rozlišovat. Výpověď, ve které by bylo obecné konstatování, že je dáována ze zdravotních důvodů, by byla neplatná¹²⁰. Ve výpovědi je nutné tyto zdravotní důvody dostatečně specifikovat tak, aby naplnily skutkovou podstatu výpovědního důvodu buď pod písmenem d) nebo e).

Výpověď ze zdravotních důvodů dle § 52 písm. d) ZP

Podle písm. d) může dát zaměstnavatel výpověď, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává (k problematice lékařského posudku níže v textu), dále konat dosavadní práci následkem pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo dosažením nejvyšší přípustné expozice. Pokud dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z tohoto důvodů nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného výdělku (k problematice odstupného podrobněji v subkapitole 13.1).

Výpověď ze zdravotních důvodů dle § 52 písm. e) ZP

Výpovědní důvod podle písm. e) se týká situace, kdy zaměstnanec pozbyl, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí správního orgánu, dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci. V tomto případě je zhoršení zdravotního stavu zaměstnance způsobeno jinými (obecnými) zdravotními příčinami. Jinými ve smyslu, že se nejedná o následek pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. Důležitá je i podmínka, že pozbytí zdravotní způsobilosti musí mít dlouhodobý charakter a nesmí být jen dočasné. Zákoník práce výslovně neuvádí, kdy zaměstnanec pozbyl způsobilost konat práci dlouhodobě, nicméně s přihlédnutím k tomu, jak je vymezen pojem dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav zaměstnance pro účely jiných právních předpisů (např. zákon o důchodovém pojištění), lze považovat nezpůsobilost zaměstnance konat dále

¹¹⁹ V ZP s účinností do 31. 12. 2006 byly tyto dva výpovědní důvody zakotveny v jednom ustanovení, a to v § 46 odst. 1 písm. d) ZP, tj. s účinností od 1. 1. 2007 je nutné rozeznávat dva výpovědní důvody, mezi kterými je podstatný rozdíl.

¹²⁰ Rozhodnutí NS ze dne 29. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010; ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013 nebo ze dne 11. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2866/2014.

dosavadní práci za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat podle poznatků lékařské vědy déle než rok¹²¹.

Pracovnělékařský posudek

Podkladem pro výpověď u obou výše uvedených výpovědních zdravotních důvodů je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného právního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Hodnocení zdravotního stavu zaměstnance za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci je součástí pracovnělékařských služeb poskytovaných poskytovateli pracovnělékařských služeb (tedy poskytovateli v oboru všeobecné praktické lékařství nebo pracovní lékařství). Nemoci z povolání posuzují, uznávají a vývoj zdravotního stavu osoby s uznanou nemocí z povolání sledují poskytovatelé v oboru pracovního lékařství, kteří k tomu získali zvláštní povolení Ministerstva zdravotnictví. Výsledkem posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance nebo nemoci z povolání je vydání lékařského posudku. Právní úprava vydávání lékařského posudku je obsažena v zákoně o specifických zdravotních službách (dále také „ZSZS“)¹²². Ten nabyl účinnosti od 1. 4. 2012, resp. to nabyla účinnost celková nová právní úprava pracovnělékařských služeb (dříve závodní preventivní péče). Od této změny právní úpravy se mezi odbornou veřejností vedou spory o povahu a právní účinky lékařských posudků, které mají největší význam právě při výpovědi dané zaměstnavatelem ze zdravotních důvodů zaměstnance. Prvotní judikatura k těmto otázkám, zejména k obsahovým náležitostem posudků byla na zaměstnavatele velmi přísná¹²³. Navíc také požadovala, aby lékařský posudek obsahoval nezbytné náležitosti již v době jeho vydání s tím, že posudek nelze ani jakýmkoli doplňováním uvádět do souladu s přísl. ustanoveními ZP až v průběhu soudního řízení o neplatnost výpovědi. Jakmile totiž lékařský posudek nesplňoval požadavky kladené na něj ZP, nemohl být podkladem pro platnou výpověď. Judikatura vycházela ze závěru o tom, že v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru soud není oprávněn lékařský

¹²¹ Tento závěr vyjádřen např. již v rozhodnutí NS ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010.

¹²² Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Předchozí právní úpravou byl zákon č. 20/1996 Sb., o péči o zdraví lidu

¹²³ Rozhodnutí NS ohledně náležitostí lékařských posudků např. ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010; ze 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2669/2012, z 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013 nebo ze dne 11. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2866/2014 - lékařský posudek musel obsahovat identifikační údaje posuzované osoby, zaměstnavatele, příslušného zdravotnického zařízení a lékaře, který posudek vydal, účel vydání posudku, údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, druhu práce, režimu práce a zdravotních a bezpečnostních rizicích práce, za kterých je vykonávána, a o míře těchto rizik, označení nemoci z povolání (jde-li o lékařský posudek ve věci nemoci z povolání), posudkový závěr, poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání posudku a datum vydání posudku; je-li účelem posudku posouzení zdravotní způsobilosti, musí být z posudkového závěru zřejmé, zda posuzovaná osoba a) je zdravotně způsobilá, nebo b) je zdravotně způsobilá s podmínkou (zdravotní způsobilost s podmínkou se rozumí například použití nezbytného zdravotnického prostředku posuzovanou osobou nebo jiné omezení posuzované osoby kompenzující její zdravotní omezení; v posudku se vždy tato podmínka vymezí), nebo c) je zdravotně nezpůsobilá, anebo d) pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

posudek přezkoumávat a je povinen z něj vycházet¹²⁴. Toto se však změnilo judikaturou vydávanou od r. 2016, která se poprvé vyjádřila k novelizované právní úpravě lékařských posudků. NS svoje závěry vyjádřil ve svých rozsudcích ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 19. 2. 2016, sp. zn. 2398/2015 či ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015 a zopakoval je dále např. v usnesení ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016 (zde se zabýval nároky zaměstnance na odstupné ve smyslu ust. § 67 odst. 2 ZP s ohledem na to, že pracovní poměr byl rozvázán z důvodů specifikovaných v ust. § 52 písm. d) ZP). Výše citovaná rozhodnutí jsou pro praxi zaměstnavatelů velice zásadní a vyvolává u právníků i personalistů rozporuplné reakce. Nejdůležitější závěry jsou ty, že lékařský posudek (případně rozhodnutí správního orgánu, které posudek přezkoumává) poskytuje zaměstnanci, zaměstnavateli i soudům pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud není povinen vycházet. NS se tedy nyní přiklání k výkladu, podle něhož lékařské posudky (od dubna 2012) nejsou správním rozhodnutím a nevyvolávají tak žádné závazné účinky. Z toho také plyne, že se proti nim nelze bránit ve správním soudnictví, jak bude níže ještě rozvedeno, resp. toto již dříve dovodil i ÚS ve svém nálezu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. PL ÚS 11/08¹²⁵. V něm ÚS mj. dospěl k tomu, že soudy by se v občanském soudním řízení neměly vyhýbat přezkoumávání správnosti lékařského posudku, když uvedl: *„Ve sporném řízení je třeba s lékařským posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet. Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů. Stávající přístup civilních soudů, které v občanském řízení nepřezkoumávají obsah lékařského posudku, nicméně zkoumají, zda takový posudek má potřebné náležitosti a zda byl vydán k tomu příslušným lékařem, je do budoucna třeba změnit s tím, že se nelze vyhýbat zkoumání správnosti obsahu posudku.“* NS také zkonstatoval, že v případě, že lékařskému posudku určité náležitosti chybí nebo je posudek neurčitý či nesrozumitelný, je třeba v příslušném soudním řízení otázku zdravotní způsobilosti zaměstnance vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků. Ze závěrů výše citovaných rozhodnutí NS nově vyplývá, že i pro účely výpovědi z pracovního poměru je vlastně úplně jedno, co je v lékařském posudku uvedeno a, pokud bychom šli ještě dále, že není dokonce ani podstatné, zda byl lékařský posudek vůbec vydán. Důležité je, jak bude

¹²⁴ Rozhodnutí NS ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 358/2006.

¹²⁵ Zde je uvedeno: *„Lékařský posudek je odborným dobrozdáním o naplnění hypotézy uvedené v zákoníku práce (pozn. autora: o povinnosti chránit při práci zdraví zaměstnanců) ... Lékař závodní preventivní péče zde v žádném případě nevystupuje jako osoba, které bylo zákonem svěřeno rozhodování o právech a povinnostech z oblasti veřejné správy. Ohledně zaměstnance posudek neukládá zaměstnavateli přímo žádnou povinnost. Posudek tedy nijak neingeruje do práv či svobod zaměstnance, je jen dobrozdáním vůči zaměstnavateli.“*

zdravotní stav zaměstnance (k datu dání výpovědi) zjištěn v soudním řízení o případnou neplatnost rozvázání pracovního poměru. Z těchto závěrů lze dovodit, že by zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď ze zdravotních důvodů (za splnění dalších zákonných podmínek), aniž by vůbec měl v ruce lékařský posudek. Takovýto závěr je ale, dle mého názoru, nepřijatelný, neboť nezbytným podkladem pro výpověď je vždy existence lékařského posudku (nebo rozhodnutí správního orgánu) – viz zákonné znění ust. § 52 písm. d), e) ZP. Jinou věcí je, že v soudním řízení může být závěr takového existujícího posudku či rozhodnutí jinými důkazními prostředky (znaleckými posudky) zpochybňován, nebo že lékařský posudek neobsahuje všechny náležitosti, které podle zákona a prováděcích právních předpisů obsahovat má. Domnívám se, že není správné, že změna judikatury odůvodňovaná změnou právní úpravy „jde z extrému do extrému“ (z požadavku na přísné formální náležitosti lékařského posudku, který má být podkladem pro výpověď až k závěrům, že žádný lékařský posudek není pro výpověď třeba). Na druhou stranu závěry uvedených rozhodnutí mají hlavní pozitivum v tom, že zaměstnavatelé nemusí formalisticky řešit obsah lékařského posudku a odpadnou tím spory s lékaři, co vše musí v posudku uvádět. V současné době tedy již soudy v pracovněprávních sporech přezkoumávají odborné závěry lékařských posudků (například ustanovováním znalců a vypracováním znaleckých posudků ve věci zdravotního stavu zaměstnance, pokud je zaměstnanec v rámci sporu zpochybňuje). Pokud zaměstnavatel obdrží lékařský posudek se závěrem, který by zakládal zdravotní důvod pro výpověď, není ale chráněn presumcí odborné správnosti tohoto lékařského posudku. V případném následném pracovněprávním sporu o neplatnost výpovědi pak může zaměstnavatel nést následky odlišného odborného závěru soudního znalce ohledně zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Závěry nejnovějších rozhodnutí NS také znamenají, že vyhotovitelé lékařských posudků by měli být pečliví co do jeho náležitostí tak, aby svoje odborné závěry uhájili nejen v rámci řízení o návrhu na přezkoumání lékařského posudku, ale také před soudním znalcem, který bude v rámci pracovního sporu před soudem jejich lékařský posudek odborně posuzovat a hodnotit. Zaměstnavatelé by tak po vyhotovitelích lékařských posudků mohli chtít náhradu škody za formálně nebo věcně nesprávný posudek¹²⁶.

V praxi se u výpovědí ze zdravotních důvodů také často řeší otázka **správního přezkumu lékařského posudku**, proto bych se o této problematice zmínila. Lékařský posudek podléhá přezkumu příslušného správního orgánu (krajského úřadu, který udělil poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb), kdy ZSZS upravuje přesný postup tohoto přezkumu, jakož i jeho věcný rozsah. Příslušný správní orgán se při přezkumu

¹²⁶ Pokud při vydání lékařského posudku nejde o veřejnoprávní rozhodnutí ani o postup orgánu veřejné správy, nemůže se zaměstnavatel domáhat na lékaři odpovědnosti za škodu při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem dle z. č. 82/1998 Sb.

lékařského posudku ohledně zdravotní způsobilosti zaměstnance nebo nemoci z povolání může zabývat pouze otázkami, které se týkají zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance, resp. odborných lékařských závěrů, nikoli však otázkami právními. Výsledkem přezkumu pak může být pouze zamítnutí návrhu na přezkum (a tedy potvrzení napadeného posudku), nebo vyhovění návrhu na přezkum a zrušení napadeného posudku. Výsledkem přezkumu nemůže být změna přezkoumávaného lékařského posudku. Rovněž není možné podat další návrh na přezkoumání již jednou přezkoumaného lékařského posudku, resp. není ani možné dále přezkoumávat rozhodnutí vydané v rámci přezkumu (tj. rozhodnutí o potvrzení nebo zrušení lékařského posudku). Pokud je lékařský posudek v rámci přezkumu potvrzen, lze pouze provést nové posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu posuzované osoby, a to pouze za předpokladu, že je z lékařské prohlídky zřejmé, že takové posouzení povede pravděpodobně k jinému, než v dosavadním lékařském posudku uvedenému závěru. Co se týká přípustnosti přezkumu lékařského posudku cestou správního rozhodnutí, tak k této problematice se vyjádřil NSS dne 26. 1. 2016, ve svém rozhodnutí č. j. 8 As 151/2015-33. V něm navázal na svou dosavadní rozhodovací praxi, když vyslovil, že nová právní úprava (obsažená v ZSZS) nedoznala oproti předchozí právní úpravě (obsažené v zákoně o péči o zdraví lidu) takových změn, aby tím byla odůvodněna změna náhledu na přezkum lékařských posudků a přezkumných rozhodnutí dle dosavadní judikatury a z toho důvodu konstatoval, že rozhodnutí o přezkoumání lékařského posudku o zjištění nemoci z povolání je nadále vyloučeno ze soudního přezkumu. Lékařský posudek tedy nepředstavuje rozhodnutí orgánu veřejné správy, které by bylo možno přezkoumávat ve správním soudnictví. Soudnímu posuzování však podléhají soukromoprávní úkony zaměstnavatele učiněné na základě vydaného lékařského posudku. Typickým příkladem je právě situace, kdy na základě lékařského posudku zaměstnavatel ukončí se zaměstnancem jeho pracovní poměr a zaměstnanec se u soudu domáhá vyslovení neplatnosti výpovědi. V rámci řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané na základě lékařského posudku se pak soudy zabývají i konkrétním lékařským posudkem, jak již výše uváděno.

Výpověď ze zdravotních důvodů a převedení na jinou práci

Nemůže-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí a nedošlo-li mezi účastníky k dohodě o řešení situace tím vzniklé, zákon zaměstnavateli nepředepisuje, zda má postupovat podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) ZP (a převést zaměstnance na jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci) nebo podle ust. § 52 písm. d) ZP (a dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru). Znamená to, že

zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. d) ZP, i kdyby ho mohl převést na jinou práci, a že zaměstnavatel nemusí rozvazovat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, rozhodne-li se ho převést na jinou práci, a to i tehdy, nesouhlasí-li zaměstnanec se svým převedením, a může-li tedy (nedošlo-li k dohodě ani dodatečně) převedení na jinou práci trvat jen po (předem) určenou dobu¹²⁷. Obdobné závěry přijalo již dříve Kolegium AKV¹²⁸, které uvedlo, že právo zaměstnavatele dát zaměstnanci v tomto případě výpověď není podmíněno tím, jestli mohl nebo měl přistoupit k jeho převedení na jinou práci, neboť zákoník práce vztah těchto dvou institutů nijak neřeší, a není proto možné dovozovat jakoukoliv „přednost“ převedení zaměstnance na jinou práci před rozvázáním pracovního poměru. Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci nelze chápat jako povinnost absolutní (povinnost za každou cenu zaměstnanci přidělovat byť jinou práci, pokud to přichází v úvahu), bez jejíhož splnění by nebylo možné rozvázat ze stejného důvodu pracovní poměr. Zásadní je skutečnost, že zaměstnavatel musí respektovat závěr lékařského posudku a nesmí zaměstnanci nadále přidělovat dosavadní práci (k ní není totiž zaměstnanec zdravotně způsobilý). Výše uvedený závěr platí tím spíše, že ZP účinný od 1. 1. 2007 nepřevzal z předchozí právní úpravy nabídkovou povinnost a výpovědi z pracovního poměru nemusí v současné době (až na dále uvedenou výjimku) předcházet snaha zaměstnavatele o pokračující pracovní uplatnění zaměstnance v pracovním poměru. Výjimkou je specifická situace popsaná v ustanovení § 73a odst. 2 ZP, kdy byl zaměstnanec odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se tohoto pracovního místa vzdal. V takovém případě je zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci (k této problematice podrobněji v subkapitole 10.1).

4.3.3 Výpověď dle § 52 písm. f) – nesplňování předpokladů; nesplňování požadavků

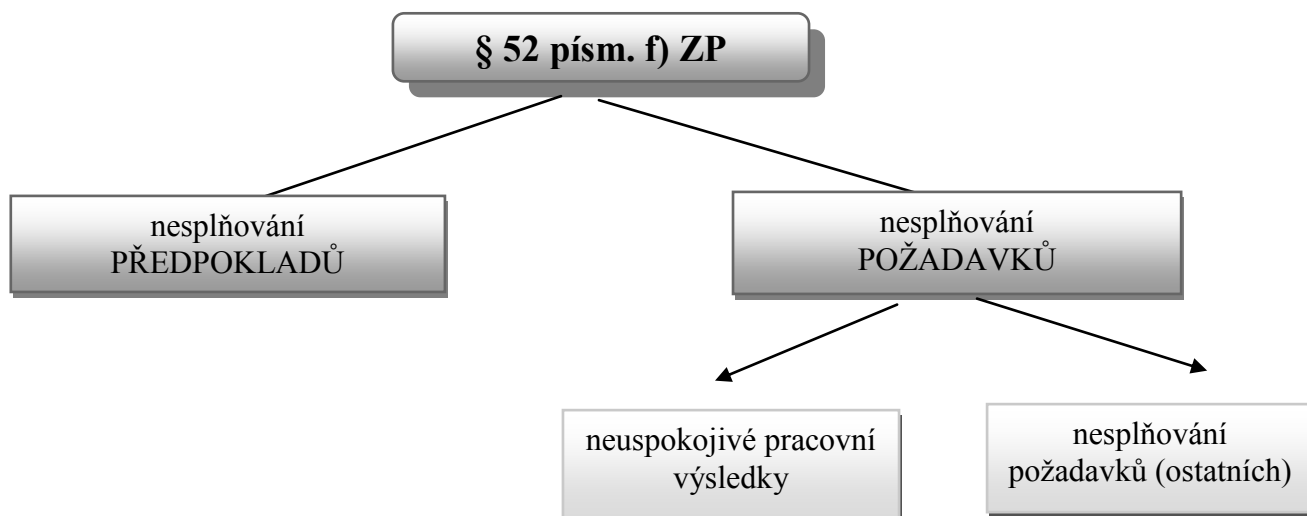
Dalším z kvalifikovaných důvodů, pro který může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď je případ, kdy zaměstnanec:

- nesplňuje předpoklady stanovené zákonem či jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo
- nesplňuje, bez zavinění zaměstnavatele, požadavky pro řádný výkon práce, kdy nesplňováním požadavků mohou být neuspokojivé pracovní výsledky.

Jedná se zde vlastně o dvě skutkové podstaty - dva důvody výpovědi, mezi kterými je značný rozdíl a je nutné tyto skutkové podstaty důsledně rozlišovat.

¹²⁷ Rozhodnutí NS ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

¹²⁸ Výkladová stanoviska AKV (XVI.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 3. 2. 2015.



Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce

Nesplňování předpokladů se týkají jen těch zaměstnanců, kteří vykonávají práci, pro kterou určitý právní předpis předpoklad/y stanoví. Vyzdvihla bych zde, že se musí jednat o předpoklady, které jsou stanoveny právními předpisy¹²⁹ a nikoliv samotným zaměstnavatelem. Právě v tomto je rozdíl od druhé skutkové podstaty. Tyto předpoklady jsou stanoveny v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany zdraví a života zaměstnanců i ostatních fyzických osob, rovněž tak i kvůli širšímu zájmu společnosti. Jde zde dozajista o potřebné a prospěšné rozhodnutí, které má pozitivní dopad na kvalitu a odbornost konané práce a to jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru, neboť neumožňuje zaměstnancům stagnovat a nutí je se přizpůsobit aktuálním požadavkům na ně právním řádem kladených. Tyto předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon určitého druhu práce platí pro danou pracovní pozici obecně a platí u všech zaměstnanců, kteří určitý druh práce vykonávají. Může se jednat např. o trestněprávní bezúhonnost, vlastnictví řidičského průkazu určité skupiny, dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením.

¹²⁹ Právní předpis je pramen práva vydaný jednostranně orgánem veřejné moci, který obsahuje jednu, zpravidla ale více právních norem nebo jejich složek. Jde o právní normativní akt, který obsahuje právní pravidla. Právní předpisy jsou součástí právního řádu a navzájem se hierarchicky strukturují především podle své právní síly. Právní předpis je jako pramen práva závazný, normativní a především relativně obecný. Proto se od něj odlišují normativní smlouvy, které zavazují své strany, stejně jako individuální právní akty (např. rozsudky soudů), které zavazují své adresáty. Také se za něj nepovažují interní normativní akty, protože zavazují pouze členy či zaměstnance určité právnické osoby, ať už veřejnoprávní nebo soukromoprávní. V českém právním řádu se rozlišují následující typy právních předpisů: Ústava, LZPS a ústavní zákony, zákony a zákonná opatření nařízení (vlády, obce nebo kraje), vyhlášky (ústředního orgánu státní správy nebo jiného úřadu zmocněného k jejich vydávání, obce nebo kraje).

Pro podání výpovědi pro nesplňování předpokladů není významné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru, nebo teprve v době jeho trvání. Požadavky stanovené právními předpisy se v čase mohou samozřejmě měnit, kdy se může stát, že zaměstnanec až v průběhu zaměstnání ztratí, z důvodů změny právních předpisů, tyto požadavky¹³⁰. I dodatečné stanovení předpokladů pro výkon určité práce právními předpisy je možné, neplatí zde zákaz nepravé retroaktivity. Lze tedy dát zaměstnanci úspěšně výpověď z toho důvodu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, i za té situace, že tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány¹³¹. Výpověď může být zaměstnanci dána také tehdy, zjistí-li se až po vzniku pracovního poměru, že zaměstnanec nesplňuje stanovené předpoklady, ačkoliv zaměstnavatel při uzavření (při jmenování zaměstnance do funkce) vycházel z opačné informace.

Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit. Musí však trvat ještě v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru dána. Jsou-li předpoklady pro výkon sjednané práce stanoveny právním předpisem, který umožňuje, aby zaměstnavatel jejich nedostatek zaměstnanci prominul, není uvedený výpovědní důvod naplněn, jestliže se zaměstnavatel rozhodl, že splnění takového předpokladu nebude po zaměstnanci požadovat. Došlo-li jen k dočasnému prominutí, je výpovědní důvod naplněn uplynutím doby, po kterou zaměstnavatel stanovený předpoklad zaměstnanci promíjel. Nahrazení kvalifikačního předpokladu odborného vzdělání stanoveného právním předpisem pro výkon sjednané práce, který zaměstnanec nesplňuje, jiným kvalifikačním předpokladem (např. jiným druhem vzdělání, určitou délkou praxe, složením kvalifikační zkoušky, apod.) je možné jen v případě, že tuto možnost právní předpis stanoví. Na závěr, že zaměstnanec nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, nemůže mít žádný vliv ani okolnost, že zaměstnavatel po celou dobu výkonu této práce zaměstnanci nedostatek odborného vzdělání nevytýkal a nevyzýval jej k tomu, aby si chybějící odborné vzdělání doplnil. Také prominutí (dočasné, nebo trvalé) nedostatku kvalifikačního předpokladu pro výkon sjednané práce totiž připadá v úvahu jen tehdy, umožňuje-li to právní

¹³⁰ Z rozsudku NS ze dne 8. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4636/2008,; „Pro podání výpovědi podle ust. § 52 písm. f) ZP není významné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, i když tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány.“

¹³¹ K tomuto se vyjádřil NS již ve svém závěru Cpj 104/74.

předpis, který kvalifikační předpoklad stanoví. Z hlediska podmínek této výpovědi není podstatné, jak dlouhou dobu trvá stav, kdy je dán důvod výpovědi (např. absence vzdělání), aniž se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit; rozhodující je, že tento stav trvá v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru zaměstnanci dána – dle rozsudku NS ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011, který byl potvrzen i nálezem ÚS ze dne 13. 8. 2015, sp. zn. II. ÚS 705/14.

Zaměstnavatel však nemůže dát výpověď z důvodu nesplňování předpokladů, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce a ostatní druh/-y práce zaměstnanci přidělovat může. NS ve svém rozhodnutí ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015 řešil situaci, kdy zaměstnankyně vykonávala práci laboranta a řidiče (tedy dva odlišné druhy práce). V průběhu jejího zaměstnání nabyt účinnosti zákon¹³², který přinesl nové podmínky pro výkon povolání zdravotní laborant, které zaměstnankyně nesplňovala, a proto jí dal zaměstnavatel výpověď pro nesplňování předpokladů. NS však zkonstatoval, že ji zaměstnavatel mohl přidělovat práci řidiče (druhou ze sjednaných prací), které se nesplňování předpokladů netýkalo, proto je jeho výpověď neplatná.

Příklady rozvázání pracovního poměru pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce

Nesplňování předpokladů požadovaných **lustračním zákonem**¹³³, který vyžadoval určité předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích. NS ve svém rozhodnutí ze dne 4. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3881/2008 shrnul podmínky pro rozvázání pracovního poměru pro nesplňování předpokladů stanovených tímto lustračním zákonem. NS uvedl, že je vyloučeno, aby zaměstnavatel z tohoto důvodu platně rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr okamžitým zrušením, když ust. § 14 odst. 1 lustračního zákona hovoří o tom, že pokud zaměstnanec nesplňuje tímto zákonem dané předpoklady, skončí pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o tom dozvěděl (s určitými výjimkami). NS také dodal, že patnáctidenní lhůta, ve které má být pracovní poměr „nejpozději“ ukončen, má toliko pořádkovou povahu, kdy pro podání výpovědi není zaměstnavatel omezován žádnou propadnou lhůtou.

¹³² K 1. 4. 2004 nabyt účinnosti zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotních povoláních, resp. i jeho § 9, který upravil podmínky odborné způsobilosti k výkonu povolání zdravotní laborant.

¹³³ Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích (lustrační zákon).

Nesplňování předpokladů požadovaných zákonem o **pedagogických pracovnících**¹³⁴, který vyžaduje kvalifikační předpoklady pro pedagogické pracovníky, které zákonodárce v čase změnil. K tomu v rozsudku NS ze dne 8. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4636/2008 např. uvedeno: „*V projednávané věci zaměstnankyně v řízení netvrdila ani neprokazovala, že by již ke dni doručení výpovědi splňovala podmínku stanovenou v ustanovení § 32 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících (pouze uvedla, že si hodlá požadovanou kvalifikaci doplnit). Protože pro posouzení důvodnosti výpovědi z pracovního poměru není významné, co zaměstnanec „hodlá udělat“ v budoucnu, ale jaké poměry panovaly v době, kdy byl právní úkon (výpověď z pracovního poměru) učiněn, měl odvolací soud vycházet z toho, zda ke dni učinění rozvazovacího úkonu zaměstnavatelem (žalovanou) splňovala žalobkyně výjimku podle § 32 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících.*“ V rozsudku NS ze dne 19. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014 byl řešen případ, kdy se pedagogický pracovník se ve volném čase zabývá natáčením erotických materiálů. U obecných soudů sice zaměstnanec uspěl s argumentací, že zákon o pedagogických pracovnících řeší bezúhonnost jako trestní a protože zaměstnanec za nic odsouzen nebyl, pak nemohl ztratit bezúhonnost. Jinak na věc nahlížel Nejvyšší soud. Ten nižším soudům vytkl jim, že vůbec neřešily, že chování učitele má být žákům vzorem a tedy i jeho mimopracovní život musí být v souladu s obecnými mravními normami. Proto také dovodil, že bezúhonnost učitele nemá jen trestní rovinu, ale na bezúhonnost pedagogického pracovníka je třeba pohlížet v širším slova smyslu, tj. také jako na bezúhonnost občanskou a morální, která souvisí s důstojností, autoritou a obecnou slušností. Pokud ji zaměstnanec – učitel ztratí, ztrácí tím i předpoklady pro řádný výkon své práce.

Nesplňování požadavků pro řádný výkon práce bez zavinění zaměstnavatele, neuspokojivé pracovní výsledky

Jak již bylo uvedeno u předchozí skutkové podstaty tohoto výpovědního důvodu, tak požadavky pro řádný výkon práce stanoví zaměstnavatel (na rozdíl od předpokladů pro výkon sjednané práce, které jsou stanoveny právními předpisy). Požadavky vyplývají zejména z konkrétních a specifických podmínek vykonávané práce u zaměstnavatele. Může jednat o požadavky na odbornou či jazykovou znalost, osobní a morální schopnosti a vlastnosti (např. určité řídicí a organizační schopnosti), požadavky na určitý způsob prezentování zaměstnavatele vůči 3. osobám (např. vystupování vůči veřejnosti), může se jednat i o kvantitativní výkonový ukazatel, jehož dosažení zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje¹³⁵.

¹³⁴ Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

¹³⁵ K definici požadavků pro řádný výkon práce stanovených zaměstnavatelem blíže např. rozhodnutí NS ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007) nebo ze dne 11. 5. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1731/2005.

Musí se jednat o požadavky, které jsou nezbytné pro řádný výkon práce, musí být objektivně splnitelné, ve vztahu k té které práci odůvodněné a přiměřené. Nesmí se, při jejich stanovení zaměstnavatelem, jednat o nepřipustnou libovůli, resp. nesmí jít o zneužití práva. Zaměstnavatel musí se stanovenými požadavky zaměstnance seznámit. Požadavky také musí zaměstnavatel uplatňovat u všech zaměstnanců, kteří u něho vykonávají shodnou práci a to z důvodu, aby nedocházelo k diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Tyto požadavky mohou být ujednány v pracovní smlouvě či jednostranně stanoveny vnitřním předpisem či se může jednat o „pouhé“ příkazy vedoucího zaměstnance, příp. by se mohlo jednat i o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé a akceptovatelné¹³⁶. Z výše uvedeného je zřejmé, že i zde může v čase také dojít ke změně těchto požadavků kladených zaměstnavatelem na zaměstnance¹³⁷.

Aby se o platný výpovědní důvod vůbec mohlo jednat, musí požadavky stanovené zaměstnavatelem (či všeobecně přijímané) zaměstnanec nesplňovat **bez zavinění zaměstnavatele**. Pokud by zaměstnanec např. sice dosahoval objektivně nižšího pracovního výkonu, ale zaměstnavatel mu nevytvořil pro jeho dosažení přiměřené pracovní podmínky, nebyl by zákonný výpovědní důvod naplněn¹³⁸.

Podmínkou platnosti výpovědi pro nesplňování požadavků není na druhé straně ani **zavinění zaměstnance**. Právě otázka zavinění odlišuje tento výpovědní důvod (písm. f) od výpovědního důvodu pro porušování pracovních předpisů (písm. g), jak bude v další subkapitole uveden. Rozhodující je, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky zaviněného porušení pracovních povinností, kdy postačí zavinění alespoň z nedbalosti. Není-li zde byť jen nedbalostní porušení pracovních povinností, může se (při splnění dalších zákonných požadavků) jednat „pouze“ o výpovědní důvod spočívající v nesplňování požadavků pro řádný výkon práce. Pokud ale zaměstnanec porušil povinnosti, je namístě použít výpovědní důvod pod písm. g)¹³⁹.

Co se týká rozlišování výpovědního důvodu pod písm. f) a g), tak NS se ve své judikatuře¹⁴⁰ také konstatoval, že posouzení, o jaký výpovědní důvod se jedná, náleží soudu. Ten je přitom vázán pouze vylíčeným skutkovým stavem, který byl rozhodný pro rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, a nikoliv hodnocením zaměstnavatele¹⁴¹. Pokud z tohoto důvodu zaměstnavatel zvažuje dání výpovědi, musí tedy

¹³⁶ Rozhodnutí NS ze dne 8. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 730/2006.

¹³⁷ Rozhodnutí NS ze dne 26. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3016/2007.

¹³⁸ Rozhodnutí NS ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007.

¹³⁹ Rozhodnutí NS ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011.

¹⁴⁰ Rozhodnutí NS ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006; ze dne 18. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010; ze dne 30. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4928/2010; ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011.

¹⁴¹ Rozhodnutí NS ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007.

mj. skutkově dostatečně určitě vymezit (popsat) zaměstnanci v čem vidí jeho pochybení. Na tomto místě bych zdůraznila, že ZP v žádném z ustanovení neuvádí povinnost, aby ve výpovědi zaměstnavatel přesně vymezil výpovědní důvod odkazem na konkrétní zákonné ustanovení. Okolnost, zda a případně jak zaměstnavatel důvod výpovědi právně kvalifikoval, je pro posouzení případu zcela bezvýznamná¹⁴². Pokud zaměstnavatel uvede ve výpovědi z pracovního poměru pouze právní kvalifikaci výpovědního důvodu bez skutkového vymezení nebo skutečností uvedeným ve výpovědi přisoudí nesprávnou právní kvalifikaci, vystavuje se tím možnému riziku neplatnosti takové výpovědi. Neplaná by nebyla pro chybné právní hodnocení, ale z případného nesplnění hmotněprávních předpokladů pro uplatnění toho kterého (§ 52 písm. f) či g) ZP) výpovědního důvodu.

Mezi obvyklé požadavky na řádný výkon práce patří požadavek na uspokojivé pracovní výsledky. Zákoník práce ve výpovědním důvodu pod písm. f) zmiňuje, že nesplňování požadavků pro řádný výkon práce může spočívat v **neuspokojivých pracovních výsledcích**, kdy již (ani demonstrativním výčtem) neříká, co pod tímto pojmem rozumí. K tomuto se samozřejmě již častokrát vyjadřovala judikatura. Ta uvádí, že neuspokojivé pracovní výsledky mohou spočívat např. v neplnění výkonových norem nebo jiných kvantitativních ukazatelích (např. v počtu získaných zákazníků, v plnění plánu prodeje apod.), dále v tom, že si zaměstnanec neosvojí třeba základní principy řízení, což má dopad do jeho pracovních výsledků. Co se týká stanovení kvantitativních ukazatelů, lze doporučit, aby zaměstnavatelé přímo výslovně stanovili (např. vnitřním předpisem, v pracovní smlouvě¹⁴³) konkrétní kritéria minimálního pracovního výkonu (která musí být samozřejmě legitimní, tj. objektivní a přiměřená dané práci, jak již výše uváděno). Tato minimální kritéria pracovních výsledků je nutné ale odlišit od kritérií stanovených pro mzdovou motivaci zaměstnanců¹⁴⁴. Obecně bych uvedla, že o neuspokojivé pracovní výsledky se jedná v situacích spadající, řekněme, pod pojem „neschopnost“ zaměstnance. Zaměstnanec je slušný, pracovitý atd., ale na svoji práci prostě nestačí a přes veškerou snahu nedosahuje požadovaných výsledků v množství, kvalitě apod. To na rozdíl od porušování pracovních povinností, kdy zaměstnanec může dosahovat i vynikajících výsledků, ale při výkonu své práce něco porušuje (např. nenosí pracovní oblek), anebo práci vůbec neodvede. Neuspokojivé pracovní výsledky nevyžadují zavinění, jak tomu je u porušování pracovních povinností, resp. toto plyne už ze samotné

¹⁴² Rozhodnutí NS ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000.

¹⁴³ Podmínky sjednané v pracovní smlouvě lze měnit jen dohodou; vnitřní předpis může zaměstnavatel měnit i jednostranně.

¹⁴⁴ Tomuto rozlišení se věnuje např. rozhodnutí NS ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007. To uvádí, že nedosažení motivačních kritérií není možné považovat za neplnění pracovní smlouvy (jsou pouze kritériem pro případné přiznání odpovídající výše variabilní složky mzdy – pokud tato byla sjednána).

skutečnosti, že neuspokojivé pracovní výsledky jsou speciální „podskupinou“ obecných požadavků pro řádný výkon práce, u kterých není zavinění vyžadováno, jak již výše uvedeno. Vychází se zde tedy pouze z objektivního zjištění, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky dosahuje, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance alespoň ve formě nedbalosti.

Hmotněprávním předpokladem platnosti výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky je **výzva zaměstnavatele vůči zaměstnanci k jejich odstranění** (v praxi se často hovoří o tzv. vytýkacím dopisu k nápravě). Tato výzva zaměstnavatele by měla:

- být dostatečně určitá (je nutné přesně specifikovat nedostatky; dostatečný popis neuspokojivých pracovních výsledků);
- stanovit přiměřenou dobu k nápravě neuspokojivých výsledků,
- být písemná;
- být řádně doručena zaměstnanci;
- být učiněná v době posledních 12 měsíců před dáním výpovědi, tj. mezi dnem, kdy byla zaměstnanci doručena písemná výzva a dnem doručení výpovědi nesmí uplynout doba delší 12-ti měsíců. Podmínkou výpovědi je jen jediná výzva - zaměstnavatel nemusí zaměstnance vyzývat opakovaně. V rozhodnutí NS ze dne 2. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008 je uvedeno následující: „Nelze vyloučit, že nesplňování požadavků bude trvat po delší dobu, popřípadě, že neuspokojivé pracovní výsledky budou odstraněny jen dočasně a krátkodobě, a po krátké době se v nezměněném rozsahu objeví znovu. Nelze proto upírat zaměstnavateli oprávnění, aby v období po výzvě k odstranění nedostatků v práci sám rozhodl, že již nebude déle vyčkávat a přistoupí k výpovědi, neboť zjištěné závady nebyly odstraněny, anebo v případě, došlo-li k jejich odstranění, že vyčká, zda zlepšení pracovních výsledků zaměstnance vykazuje stabilnější úroveň a nebylo jen dočasným, krátkodobým a ojedinělým výkyvem v jinak neuspokojivé úrovni dosahovaných pracovních výsledků. Ukáže-li se, že pracovní výsledky zaměstnance jsou – až na krátké období jejich zlepšení – stále neuspokojivé, je zaměstnavatel z hlediska možnosti skončit pracovní poměr výpovědí vázán jen tím, že tak musí učinit v době 12 měsíců poté, co zaměstnanec vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Výpovědní důvod může být dán delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit; musí však trvat v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru dána.“

Ohledně poskytnutí přiměřené doby k nápravě, lze uvést, že pokud by doba nebyla přiměřená, nebo nebyla vůbec stanovena, je výpověď z tohoto důvodu neplatná¹⁴⁵. Teprve poté, kdy zaměstnanec v poskytnuté lhůtě neuspokojivé pracovní výsledky neodstraní, může mu dát zaměstnavatel výpověď. Ve výkladových stanoviscích Kolegia expertů AKV ze dne

Ohledně poskytnutí přiměřené doby k nápravě, lze uvést, že pokud by doba nebyla přiměřená, nebo nebyla vůbec stanovena, je výpověď z tohoto důvodu neplatná¹⁴⁵. Teprve poté, kdy zaměstnanec v poskytnuté lhůtě neuspokojivé pracovní výsledky neodstraní, může mu dát zaměstnavatel výpověď. Ve výkladových stanoviscích Kolegia expertů AKV ze dne

¹⁴⁵ Rozhodnutí NS ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009.

14. 4. 2012 je uvedeno, že není vyloučeno, aby zaměstnavatel zhodnotil dobu, kterou poskytl zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, jako přespříliš dlouhou a rozhodl se ji zkrátit (jde ovšem o zpřísnění vůči zaměstnanci). Musí tak ale učinit v souvislosti s novou písemnou výzvou a nová doba vymezená zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků musí pořád splňovat požadavek přiměřenosti. Zákon neukládá zaměstnavateli povinnost, aby v případě, že zaměstnanec z toho či onoho důvodu nemůže využít část poskytnuté doby k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, tuto dobu prodloužil. Takový postup lze ale zaměstnavateli doporučit tam, kde by v důsledku uvedené skutečnosti ztratila doba k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků svou přiměřenost.

U výpovědního důvodu pro neuspokojivé pracovní výsledky bych na závěr ještě chtěla upozornit na dvě aktuálnější soudní rozhodnutí – nálezy ÚS a rozsudek NS. V nálezu ze dne 10. 3. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 10/14 Ústavní soud potvrdil rozhodnutí nižších soudů, když uvedl, že zaměstnavatel zcela konkrétně uvedl, v čem spočívají neuspokojivé pracovní výsledky (konflikty se zaměstnanci) a co je od něj požadováno, tedy jak má své chování změnit (schopnost týmové spolupráce, založené na vzájemně obecně lidsky i pracovním slušné komunikaci s ostatními zaměstnanci a pacienty). ÚS potvrdil i názor nižších soudů, že pokud zaměstnanec působil jako lékař chirurgického oddělení (ordinář pro ortopedii), je v takovém postavení významné, jak se chová k ostatním spolupracovníkům. S ohledem na výkon funkce zaměstnance je proto jeho chování významné a stačí k použití uvedeného výpovědního důvodu. V rozhodnutí NS ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2015 soud uvedl, že pokud jsou faktickým důvodem k podání výpovědi neuspokojivé pracovní výsledky, tak nelze tento výpovědní důvod nahrazovat výpovědním důvodem z organizačních důvodů pro nadbytečnost. NS konkrétně uvedl: *„Důvody výpovědi ... podle § 52 písm. c) ZP a podle § 52 písm. f) ZP je třeba důsledně rozlišovat. Dosahuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky, může (smí) s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí jen při splnění všech předpokladů uvedených v § 52 písm. f) ZP a je nepřípustné, aby uvedený stav, i když jsou pracovní výsledky zaměstnance oprávněně hodnoceny zaměstnavatelem jako neuspokojivé, byl důvodem k přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ... Dovolací soud proto dospěl k závěru, že rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého by se měl stát zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, nemůže být způsobilým důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) ZP, bylo-li přijato proto, že zaměstnavatel byl nespokojen s pracovními výsledky tohoto zaměstnance.“*

4.3.4 Výpověď dle § 52 písm. g) – porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Pravděpodobně každý zaměstnavatel se setkal s tím, že některý z jeho zaměstnanců poruší, slovy ZP povinnost vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. V této práci budu pro, výše uvedené zákonné zdlouhavé pojmenování *porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci*, používat pojem *porušení pracovních povinností* nebo někdy zcela zkráceně jen *porušení povinností*. Dřívější právní úprava¹⁴⁶ používala, i dnes v praxi hojně rozšířený, pojem *pracovní kázeň*, kdy mezi těmito pojmy není žádný věcný rozdíl¹⁴⁷. Porušení pracovních povinností může být, za splnění určitých předpokladů, výpovědním důvodem dle ust. § 52 písm. g) ZP. Použití tohoto výpovědního důvodu ze strany zaměstnavatele je jeho právem, nikoliv povinností. I pokud zaměstnanec bude povinnosti porušovat, nemusí zaměstnavatel přikročit k podání výpovědi, ač budou jinak naplněny všechny zákonné podmínky. Na druhé straně pokud zaměstnavatel bude tolerovat některému zaměstnanci/-ům určité porušení pracovní povinnosti a jinému ne, nebude moci poté tento výpovědní důvod platně uplatnit, neboť by se dopouštěl zakázané diskriminace v pracovněprávních vztazích. Ust. § 52 písm. g) ZP vlastně upravuje tři skutkové podstaty u této výpovědi a to podle intenzity porušování pracovních povinností, jak bude níže rozvedeno. Porušení pracovních povinností může vyplývat z právního předpisu (zejména ze ZP¹⁴⁸, ale i jiných zvláštních předpisů jako např. ze zákona o úřednících územních samosprávných celků), z vnitřního předpisu zaměstnavatele (např. pracovní řád), z pracovní a kolektivní smlouvy či jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo z pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance (vedoucího ve smyslu ust. § 11 ZP). V případě některých povinností jde o zcela zřejmé záležitosti (např. pravidla slušného jednání vůči ostatním zaměstnancům). Zaměstnavatel by měl zajistit (a v případném soudním sporu prokázat), že s povinnostmi byl zaměstnanec seznámen. O porušení pracovních povinností zaměstnance by nešlo v případě, pokud by zaměstnanec neplnil některou ze svých povinností za zvláštních okolností, které jej k tomu opravňují.

Aby mohl zaměstnavatel kvalifikovat jednání či opomenutí zaměstnance jako porušení pracovních povinností, musejí být současně splněny tyto tři předpoklady:

¹⁴⁶ Ust. § 46 odst. 1 písm. f) „starého“ ZP.

¹⁴⁷ NS v rozhodnutí ze dne 11. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4695/2007 dovodil, že není věcného rozdílu mezi do 31. 12. 2006 používaným pojmem „pracovní kázeň“ a od 1. 1. 2007 používaným pojmem „porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“.

¹⁴⁸ Zákoník práce pracovní povinnosti zaměstnance stanoví např. v § 38, když uvádí, že zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Povinnosti zaměstnanců jsou stanoveny také v ust. § 301 ZP.

A/ protiprávnost; Musí zde existovat objektivně existující rozpor se stanovenou pracovní povinností. Zaměstnavatel by měl vždy přesně uvést, jakou konkrétní pracovní povinnost/-i zaměstnanec porušil. Pokud by u zaměstnance nebylo zjištěné, byť jen nedbalostní porušení pracovních povinností, může se při splnění dalších zákonných požadavků, jednat případně o výpovědní důvod spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích, jak již uváděno u tohoto výpovědního důvodu.

B/ zavinění zaměstnance; Zavinění je charakterizováno jako psychický či subjektivní vztah jednatel ke svému protiprávnímu jednání. Rozlišují se dvě formy zavinění a to zavinění úmyslné (byl si vědom) a nedbalostní (měl si být vědom). Výpovědní důvod je dán jen tehdy, je-li prokázáno, že objektivně došlo k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci, a že k tomuto porušení v konkrétním případě došlo zaviněným jednáním zaměstnance. Ve většině případů není třeba zkoumat, zda je zaměstnanec k uvedenému zaviněnému porušení povinnosti též deliktně způsobilý, neboť zpravidla nebývá pochyb o tom, že zaměstnanec, který má způsobilost k právním jednáním, je také nadán způsobilostí k zaviněným protiprávním jednáním¹⁴⁹. O zaviněné jednání zaměstnance by nešlo například za situace, pokud by zaměstnavatel neseznámil zaměstnance s interními předpisy 3. osoby, které má zaměstnanec při vstupu do jeho areálu dodržovat¹⁵⁰.

C/ vazba na povinnosti vztahující se k pracovněprávnímu vztahu; Musí zde existovat příčinná souvislost mezi porušením povinností a pracovněprávním vztahem. K porušení musí dojít pouze ve vazbě na výkon práce u zaměstnavatele. Povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu se nemohou vztahovat na takové činnosti, jež jsou ve vztahu k zaměstnavateli upraveny jinak – vyplývají z jiného právního vztahu. Pokud například fyzická osoba vykonávala činnosti zároveň jako zaměstnanec i prokurista u téže společnosti, nemůže být jednání vykonané z titulu prokuristy hodnoceno jako porušování pracovních povinností¹⁵¹. Je nutné tedy zjistit, zda jednání zaměstnance vůči druhému má nějakou přímou souvislost s výkonem práce nebo alespoň, jde o jednání, které je činěno pro výkon práce. Je-li motivem jednání jiná skutečnost, nemůže se jednat o porušení povinností. Při tomto posouzení není důležité, zda se vytýkaného jednání zaměstnanec dopustil v pracovní době či mimo ni. K porušení pracovní povinnosti může dojít i mimo rámec pracovní doby, kdy zaměstnanec neplní pracovní úkoly. Toto lze uvést na případu, který posuzoval NS¹⁵². Jednalo se o případ, kdy zaměstnanec na zahraniční pracovní cestě a mimo svou pracovní dobu napadl svého spolupracovníka. Po soud bylo rozhodujícím kritériem pouze to, že šlo o ryze osobní

¹⁴⁹ Rozhodnutí NS ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 752/2013.

¹⁵⁰ Rozhodnutí NS ze dne 7. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 896/2008.

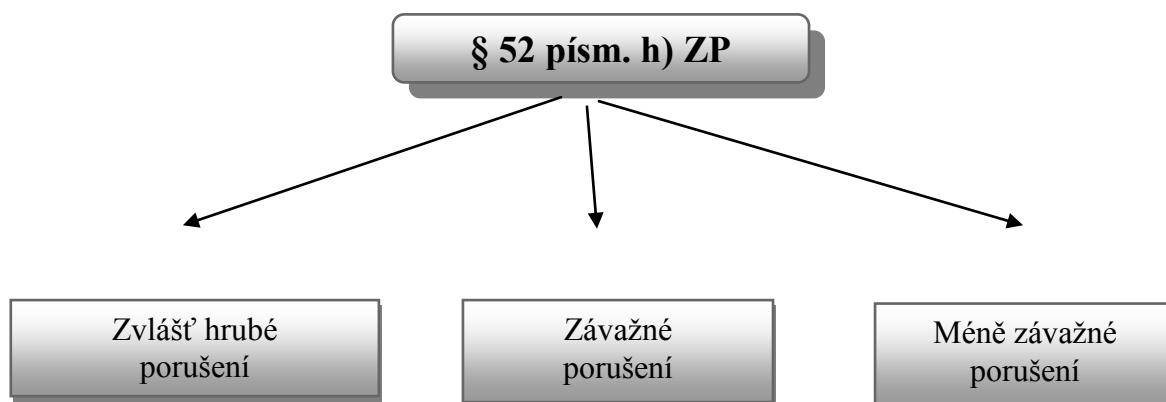
¹⁵¹ Rozhodnutí NS ze dne 17. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 894/2005.

¹⁵² Rozhodnutí NS ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.

záležitost (vztah kolegy k manželce), který neměl žádnou přímou souvislost s tím, že oba pracovali u stejného zaměstnavatele, a proto soud shledal tuto výpověď za neplatnou.

Pokud se zaměstnanec dopustí porušení pracovních povinností, musí zaměstnavatel posoudit, o jak intenzivní porušení šlo. Podle intenzity porušení potom ZP rozlišuje porušení pracovních povinností:

- **zvlášt' hrubým způsobem** (3. stupeň intenzity – nejzávažnější porušení);
- **závažné porušení** (2. stupeň intenzity); jedná se o takové porušení, kdy například došlo k závažnému narušení fungování zaměstnavatele, vzniku škody či ohrožení důležitého zájmu, nicméně s ohledem na okolnosti nelze dovodit, že by zaměstnavatel s tímto zaměstnancem nemohl ještě po výpovědní dobu spolupracovat a přidělovat mu práci;
- **méně závažné porušení** (1. stupeň intenzity); v důsledku porušení povinností zaměstnance nedošlo k narušení nebo ohrožení žádného významného zájmu, nevznikla vysoká škoda či jiná vážná újma. Nižší stupeň intenzity porušení pracovních povinností, než je méně závažné porušení ZP neupravuje. Každé porušení pracovních povinností, které nedosahuje intenzity druhého a třetího stupně je vždy méně závažným porušením povinností¹⁵³. Jinými slovy řečeno, žádnou nižší míru intenzity než méně závažné porušení již ZP nerozeznává.



Porušení pracovních povinností je nezbytné posuzovat s ohledem na okolnosti každého jednotlivého případu. ZP nijak nevymezuje, kdy se o jaké porušení povinností jedná. Tyto výpovědní důvody patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou. Je ponecháno soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Z ustálené

¹⁵³ Rozhodnutí NS ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

judikatury¹⁵⁴ je možné dovodit, že při hodnocení míry intenzity porušení povinností by měl zaměstnavatel přihlížet především k:

- **druhu vykonávané práce** (jak je práce např. odpovědná);
- **osobě zaměstnance** a jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních povinností (zda šlo o ojedinělé nebo opakované porušení), míře jeho zavinění (úmysl či nedbalost); v rozhodnutí NS ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 uvedeno: „*Pokud ovšem zaměstnanec svým jednáním úmyslně způsobí zaměstnavateli škodu, ... je toto okolnost, ke které by měl soud přihlížet především.*“;
- **době a situaci**, v níž k porušení došlo;
- **způsobu a intenzitě** porušení povinností;
- **důsledkům** porušení pro zaměstnavatele; k tomu např. v rozhodnutí NS ze dne 22. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014, kde soud přihlédl mj. právě k možným důsledkům současného výkonu dvou pracovních poměrů zaměstnance (zaměstnanec na pozici strojvedoucího bez souhlasu zaměstnavatele pracoval ještě u jiné společnosti se shodným předmětem činnosti, kdy v důsledku nedostatečného odpočinku při takovém dvojitým vytížení mohl jako strojvedoucí způsobit dopravní nehodu);
- **případně způsobené škodě a její výše**; k tomu v rozhodnutí NS ze dne 2. 7. 2009 sp. zn. 21 Cdo 2633/2008 uvedeno: „*Má-li porušení pracovní kázně představovat důvod k rozvázání pracovního poměru ..., musí dosahovat určitý stupeň intenzity, přičemž způsobení újmy (jako jeden z možných důsledků porušení pracovní kázně) je nepochybně jedním z hledisek, k nimž může soud při posuzování míry intenzity přihlédnout.*“.

Dle konstantní judikatury¹⁵⁵ ale platí, že výsledné posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti přitom není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým z nich je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci. Ani v případě, že se bude zaměstnavatel držet výše uvedených pravidel při určování intenzity porušení pracovních povinností, nelze zaručit, že v případě soudního řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru, soud neposoudí intenzitu odlišně. Je totiž zcela na úvaze soudu, jaký stupeň intenzity porušení pracovních povinností konkrétnímu porušení přisoudí ovšem s tím, že soud nesmí intenzitu porušení posoudit přísněji, než učinil zaměstnavatel, jak bude dále ještě rozvedeno. Časté pokusy zaměstnavatelů o hodnocení nežádoucího chování a vymezení intenzity porušení pracovních povinností v pracovní smlouvě či vnitřním předpisu jsou naprosto bez významu. Takovéto vymezení má jen výchovný, preventivní či odstrašující

¹⁵⁴ Z posledních rozhodnutí NS se jedná např. o rozsudek ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 48/2015.

¹⁵⁵ Z posledních rozhodnutí NS se jedná např. o rozsudek ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3840/2014 (srov. například rozsudek NS ze dne 18. 7. 2013 sp. zn. 21 Cdo 3325/2012).

povahu (a potud může být jejich vydání odůvodněné). Jakkoli není soud vázán tím, jak zaměstnavatel sám kvalifikoval stupeň intenzity, jež ve výpovědi z pracovního poměru označil, nemůže soud ovšem učinit závěr (a nahradit tím rozhodnutí zaměstnavatele) dát zaměstnanci výpověď pro závažnější porušení povinnosti (tedy z důvodu přísnějšího) a přezkoumávat tuto (imaginární) výpověď namísto výpovědi zaměstnanci doručené (pro méně závažné porušení). V rozhodnutí NS ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014 uvedeno: „ ... rozhodne-li se zaměstnavatel pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem pro jeho porušení pracovní povinnosti z jím označeného zákonného důvodu, nemůže soud posoudit totéž porušení povinnosti z důvodu přísnějšího. Mimo výše uvedeného je tomu tak též proto, že soud nemůže zaměstnavateli vnucovat, zda vůbec a proč chce se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat (srov. slova: zaměstnavatel může ... v návěti ust. § 52 a 55 odst. 1 ZP). Je totiž zcela na vůli zaměstnavatele, zda i při splnění všech předpokladů pro rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem zaměstnavatele k takovému kroku přistoupí či nikoli. “

V případě, že se zaměstnanec dopustil vícero porušení pracovních povinností a zaměstnavatel se rozhodne s ním ukončit pracovní poměr, kdy do výpovědi (resp. obdobně toto platí i pro okamžité zrušení, pokud se jedná o intenzitu zvlášť hrubého porušení) skutkově vymezí vícero těchto porušení, tak pro platnost výpovědi bude postačovat, pokud alespoň jedno porušení pracovních povinností uvedené ve zrušovacím právním jednání dosahuje dostatečné intenzity¹⁵⁶. V usnesení NS ze dne 31. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1467/2014 NS upřesňuje, že není nutné prokazovat všechna jednání, v nichž zaměstnavatel spatřoval porušení povinností zaměstnance, když už při posouzení prvního z jednání zaměstnance toto soud vyhodnotil tak, že jeho intenzita postačuje k zákonnému rozvázání pracovního poměru. Rozlišování intenzity má význam v tom, že dle ní je nutné volit způsob rozvázání pracovního poměru, resp. splnit všechny hmotněprávní požadavky pro platné rozvázání pracovního poměru. U prvních dvou skutkových podstat (u zvlášť hrubého a u závažného porušení) může zaměstnavatel přistoupit k výpovědi bez toho, že by muselo následovat porušení další a bez jakéhokoliv předchozího upozornění zaměstnance na tuto skutečnost. U třetí skutkové podstaty (u méně závažného porušení) je toto porušení důvodem k výpovědi jen tehdy, jde-li o soustavné porušování a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinností upozorněn na možnost výpovědi. Vymezení soustavnosti (ve smyslu tohoto výpovědního důvodu) ZP neobsahuje a ponechává ji na judikatuře. Dle ní se o soustavné méně závažné porušování jedná, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení povinností a mezi nimiž

¹⁵⁶ Rozhodnutí NS ze dne 26. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004.

je přiměřená časová souvislost, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti¹⁵⁷. Nemusí jít o tři porušení stejné povinnosti, ale může se jednat o různá porušení. K této problematice se vyjadřovalo Kolegium AKV¹⁵⁸, neboť někteří členové Kolegia se, v rámci zastupování zaměstnavatele coby klienta, setkali u soudu s názorem, že pokud byl dán vytýkáci dopis ve vazbě na porušení pracovních povinností v podobě pozdních příchodů, výpovědní důvod spočívající v soustavném méně závažném porušování je možné použít jen tehdy, pokud by se zaměstnanec následně dopustil stejného druhu porušení (dalšího pozdního příchodu), a nikoliv porušení jiné své povinnosti. Kolegium uvedlo, že takový názor je zcela neopodstatněný a je třeba ho odmítnout. Zákoník práce se u výpovědi pod písm. g) vůbec nezmiňuje o potřebném počtu, natožpak druhu méně závažných porušení povinností zaměstnancem (to je věcí soudní judikatury). ZP pouze stanoví, že k naplnění dotčeného výpovědního důvodu je potřeba, aby byl zaměstnanec zaměstnavatelem v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením pracovních povinností písemně upozorněn na možnost výpovědi. To, s jakým porušením spojil zaměstnavatel své písemné upozornění ve výše uvedeném smyslu, nijak neovlivňuje a nemůže ovlivňovat podobu dalšího porušení povinností zaměstnancem a tedy i případné naplnění výpovědního důvodu. Toto další porušení se může proto zcela logicky týkat (a zpravidla se také týká) zcela jiné povinnosti, než kterou zaměstnanec porušil předtím a byl v té souvislosti zaměstnavatelem písemně upozorněn na eventualitu rozvázání pracovního poměru. Tento závěr platí tím spíše, že podle judikatury NS¹⁵⁹ není z hlediska splnění upozorňovací povinnosti zaměstnavatele samo o sobě významné, zdali byl zaměstnanec písemně upozorněn na možnost výpovědi z pracovního poměru v souvislosti s jednáním (konkrétním porušením), které posléze nebylo zaměstnavatelem použito jako důvod k rozvázání pracovního poměru tímto způsobem (zaměstnavatel je neoznačil ve výpovědi jako jedno z méně závažných porušení, pro která rozvazuje tímto způsobem pracovní poměr). U soustavného méně závažného porušení povinností však zaměstnavatel musí ve výpovědi skutkově vymežit všechna (tj. minimálně tři) porušení, pro které výpověď zaměstnanci dává. K tomu se vyjadřoval NS v rozhodnutí ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3092/2015 takto: *„Zaměstnavatel ve výpovědi uvedl po skutkové stránce dvě méně závažná porušení pracovních povinností, v dalším však nebyl dostatečně konkrétní, neboť pouze poukázal na opětovné porušování povinností zaměstnankyně, aniž by bylo jasné, na jakém dalším konkrétním jednání zaměstnankyně zaměstnavatel výpovědní důvod zakládá. Výpověď tak*

¹⁵⁷ Rozhodnutí NS ze dne 31. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012.

¹⁵⁸ Výkladová stanoviska AKV (XV.) ze dne 7. a 8. 11. a 16. 12. 2014.

¹⁵⁹ Rozhodnutí NS ze dne 25. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005.

nenaplnuje požadavek soustavnosti porušení povinností žalobkyně a je tedy neplatná. Nejde zde o přepjatý formalismus. O přepjatý formalismus by se jednalo, pokud by soud vyžadoval bezpodmínečné dodržení určitého postupu, aniž by proto měl věcný důvod. V projednávané věci se však nejednalo o ulpívání na administrativních nedostatcích, nýbrž o dodržení stanovených náležitostí skutkové podstaty předepsaných zákonem. “

Nezbytnou hmotněprávní podmínkou u výpovědi pro soustavné méně závažné porušení pracovních povinností je to, že **zaměstnavatel musí písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi** (v praxi se někdy hovoří o tzv. vytýkacím dopisu). Smyslem upozornění zaměstnance na možnost výpovědi je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude nebo může mít jeho případné další méně závažné porušení, a tedy aby zaměstnanec byl od dalšího porušení odrazen. V rozhodnutí NS ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010 je uvedeno: *„Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi není právním úkonem ..., neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Soudní praxe v tomto směru zaujala již dříve stanovisko, že se jedná pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkon - pro výpověď z pracovního poměru z důvodu méně závažného porušování pracovní kázně Povinnost písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aniž by výslovně stanovil, při kterém méně závažném porušení pracovní kázně má být provedeno. Protože tzv. upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní kázně a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní kázně, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní kázně odrazen, je třeba dovodit, že zaměstnavatel - má-li být výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem - musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní kázně, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak výpověď z pracovního poměru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru.“* Pokud jde o počet upozornění, zaměstnanec musí být upozorněn na možnost výpovědi alespoň jednou, tj. není třeba předávat upozornění po každém jednotlivém porušení. To však neznamená, že by měl zaměstnavatel ostatní porušení „nechat být“ – zaměstnanci by vždy mělo být sděleno, že jeho jednání zaměstnavatel považuje za porušování pracovních povinností a že takové jednání nebude tolerováno. Upozornění zaměstnavatele na možnost výpovědi by mělo:

- být dostatečně určitě specifikováno; zaměstnavatel by měl co nejpřesněji (dnem, místem, hodinou) popsat chování zaměstnance, kterým porušil svoji povinnost;
- obsahovat upozornění (alespoň jedno) zaměstnance na možnost výpovědi;
- být učiněno v písemné formě;
- být řádně doručeno do vlastních rukou zaměstnance¹⁶⁰ a
- mezi doručením vytýkacího dopisu zaměstnanci a doručením samotné výpovědi zaměstnavatele nesmí uběhnout více jak 6 měsíců a současně od posledního porušení povinností (pro který je výpověď dáována) a dáním výpovědi, nesmí uběhnout více jak 2 měsíce (§ 58 ZP – k tomu podrobněji níže v textu). Z hlediska splnění upozorňovací povinnosti zaměstnavatele není samo o sobě významné, zdali byl zaměstnanec písemně upozorněn na možnost výpovědi v souvislosti s jednáním, které posléze nebylo zaměstnavatelem použito jako důvod k rozvázání pracovního poměru tímto způsobem¹⁶¹. Z praktického hlediska se domnívám, že není vhodné dávat zaměstnanci výpověď ihned po třetím porušení, ale ještě počkat, až zaměstnanec poruší nějakou další povinnost. Je to z důvodu, že pokud se zaměstnanec bude u soudu bránit neplatnosti dané výpovědi a zaměstnavateli by se nepodařilo některé porušení prokázat, „má v zásobě“ ještě porušení další. Stále však musí platit, že před vytýkacím dopisem a po vytýkacím dopisu musí být alespoň jedno porušení. Jinými slovy řečeno: nebyla by platná výpověď v případě, pokud by zaměstnanec porušil nějakou svou pracovní povinnost, zaměstnavatel mu poté doručil písemné upozornění na možnost výpovědi, zaměstnanec by poté ještě 3 x porušil některou ze svých pracovních povinností a zaměstnavatel by v případném soudním sporu neprokázal právě to jedno porušení před vytýkacím dopisem (ale jen 3 další, která následovala po vytýkacím dopisu). Ač by byla prokázána 3 méně závažná porušení, nebyla by ale splněna podmínka, že zaměstnanec byl v souvislosti s porušením písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Lhůty k podání výpovědi podle písm. g)

Zaměstnavatel může přikročit k podání výpovědi pro porušení povinnosti (jedná se o všechny tři stupně intenzity, resp. toto platí i pro všechny důvody, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr) pouze v určitém časovém období. Výpověď může zaměstnavatel dát nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy se o existenci výpovědního důvodu dozvěděl (subjektivní lhůta), nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl (objektivní lhůta); pro porušení pracovních povinností v cizině činí

¹⁶⁰ Rozhodnutí NS ze dne 31. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012.

¹⁶¹ Rozhodnutí NS ze dne 25. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005.

tato lhůta 2 měsíce po návratu zaměstnance z ciziny, nejpozději také 1 rok ode dne, kdy důvod vznikl (§ 58 odst. 1 ZP).

Co se týká **subjektivní** dvouměsíční lhůty, tak zaměstnavatel se o důvodu dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec, který je bezprostředně nebo výše nadřízen tomu, kdo porušil povinnost, získal vědomost¹⁶² o tom, že se zaměstnanec dopustil předmětného jednání. Tímto okamžikem však není pouhý předpoklad (jakkoliv pravděpodobný), že takový důvod nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení povinnosti mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Tato dvouměsíční lhůta běží až od okamžiku, kdy se zaměstnavatel o důvodu prokazatelně dozvěděl¹⁶³. Tato lhůta neběží zvláště pro každé porušení, které je podkladem výpovědi, nýbrž až od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dověděl o tom porušení, na jehož základě výpověď dává, a kterým byla dovršena skutková podstata tohoto důvodu výpovědi¹⁶⁴. V případě dlouhodobého porušování stejné povinnosti zaměstnancem je třeba vycházet z toho, že subjektivní dvouměsíční lhůta neskončí dříve, než po uplynutí dvou měsíců ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinnosti, ledaže by se zaměstnavatel o tomto porušení dozvěděl později¹⁶⁵. Stane-li se jednání zaměstnance před skončením dvouměsíční subjektivní lhůty předmětem šetření jiného orgánu, může zaměstnavatel s takovým zaměstnancem ukončit pracovní poměr po dobu takového šetření a ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se o výsledku šetření dozvěděl (§ 58 odst. 2 ZP). Dle judikatury NS se šetřením jiného orgánu rozumí orgán, který není součástí zaměstnavatele a do jehož pravomoci zákon svěřuje posuzování uvedeného jednání zaměstnance (typicky to budou zejména orgány činné v trestním řízení). Šetřením jiného orgánu ale nebylo, dle judikatury NS například šetření příčin železniční nehody generální inspekcí Českých drah, kdy České dráhy byly zaměstnavatelem daného zaměstnance. Absolutním korektivem ale vždy zůstává objektivní lhůta jednoho roku (jak bude dále uvedena) ode dne, kdy se daný skutek stal, kterou nelze překročit ani v případě, že šetření jiného orgánu neskončí. V případě, že existuje důvodné podezření, že jednání zaměstnance je trestným činem, může mít tedy trestní oznámení podané zaměstnavatelem za důsledek prodloužení subjektivní lhůty pro ukončení pracovního poměru.

Co se týká **objektivní** roční lhůty, tak ta běží ode dne, kdy objektivně – nezávisle na úrovni vědomí zaměstnavatele důvod vznikl. Dochází-li k dlouhodobému porušování stejných pracovních povinností, je třeba vycházet z toho, že tato objektivní jednoroční lhůta neskončí

¹⁶² Rozhodnutí NS ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010 nebo ze dne 4. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3881/2008.

¹⁶³ Rozhodnutí NS ze dne 27. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1522/2011.

¹⁶⁴ Rozhodnutí NS ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3024/2014 nebo ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008, který byl uveřejněn pod č. 151 v časopise Soudní judikatura, roč. 2009.

¹⁶⁵ Rozhodnutí NS ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 629/2008.

dříve než po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinnosti¹⁶⁶. Tento závěr potvrdil NS i ve svém rozhodnutí ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015, kdy řešil platnost rozvázání pracovního poměru u zaměstnavatele, který zrušil pracovní poměr až po více než 4,5 letech poté, kdy zaměstnankyně začala mít neomluvené absence. NS zde uvedl: „*Opačný názor, který odvíjí počátek běhu této jednorocní lhůty od okamžiku, kdy zaměstnanec teprve začal porušovat svou povinnost konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době, by ve svých důsledcích vlastně znamenal, že implicitně vylučuje, aby další neomluvené absence po uplynutí jednoho roku následující byly posouzeny jako protiprávní porušení základních povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.*“

Obě dvě lhůty (objektivní a subjektivní) počínají běžet a končí nezávisle na sobě. Obecně však platí, že je třeba, aby zaměstnavatel skončil se zaměstnancem pracovní poměr v době, kdy ještě běží obě lhůty - lhůta objektivní a v jejím rámci lhůta subjektivní; marným uplynutím jedné z těchto lhůt právo zaměstnavatele skončit se zaměstnancem pracovní poměr z tohoto důvodu zaniká, i když zaměstnavateli ještě běží i druhá lhůta. Objektivní lhůta přitom představuje z hlediska podání výpovědi pro porušení pracovní kázně nejzazší mez, kterou nelze v žádném případě překročit. Záleží tedy na tom, která lhůta uplyne dříve, neboť po uplynutí jedné z výše uvedených lhůt (subjektivní nebo objektivní) zaměstnavatel toto právní jednání učinit již nemůže, resp., takovéto právní jednání by bylo neplatné.

Aplikaci subjektivní a objektivní lhůty (ve smyslu ust. § 58 ZP) bych popsala na následujícím příkladu:

- Zaměstnanec se dopustí **prvého** méně závažného porušení pracovních povinností a zaměstnavatel ho případně (toto může učinit ještě při druhém porušení) upozornění na možnost výpovědi. Lhůty podle § 58 ZP se zde nepoužijí, nicméně je vhodné, aby bylo upozornění doručeno v rozumné časové návaznosti na porušení povinností, jinak totiž nemusí být splněn znak soustavnosti.
- Zaměstnanec se dopustí **druhého** méně závažného porušení pracovních povinností. Zaměstnavatel by v tomto případě již měl zaměstnance upozornit na možnost výpovědi. I zde nemusí být splněny lhůty podle § 58 ZP, ale upozornění musí být doručeno v přiměřené době po porušení povinností.

¹⁶⁶ Rozhodnutí NS ze dne 4. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3881/2009.

- Zaměstnanec se dopustí **třetího** méně závažného porušení pracovních povinností. Tím je dovršen výpovědní důvod podle písm. g) a teprve zde zaměstnavatele zajímají lhůty podle § 58 ZP zda:

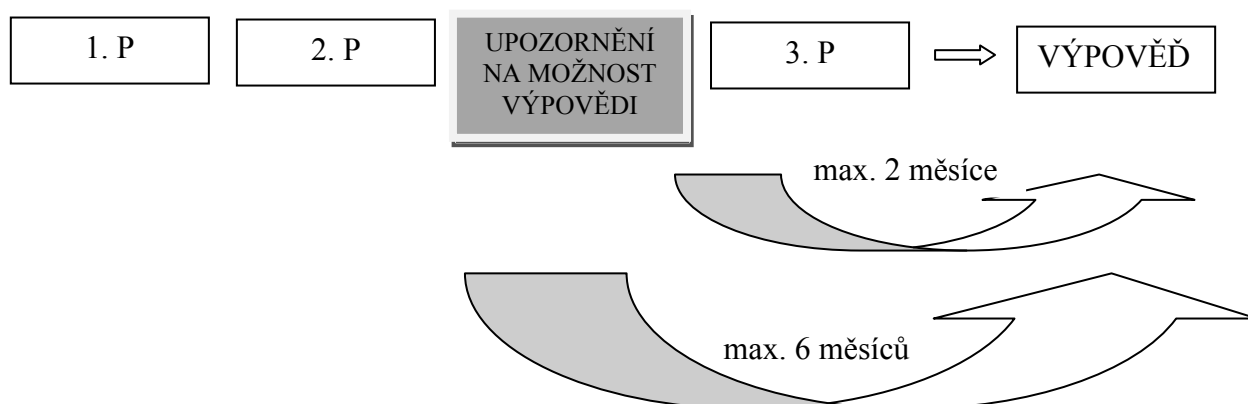
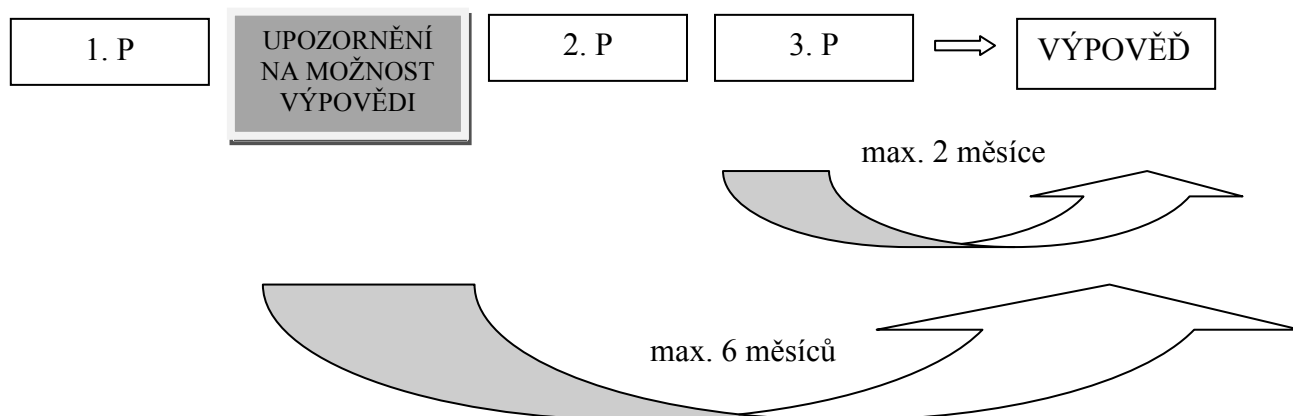
- a) od doručení upozornění na možnost výpovědi neuběhlo více než 6 měsíců;
- b) od třetího porušení povinností neuběhl více než 1 rok;
- c) od okamžiku, kdy se zaměstnavatel o třetím porušení dozvěděl, neuplynuly více než 2 měsíce.

Jsou-li všechny výše uvedené předpoklady splněny, může zaměstnavatel přistoupit k doručení výpovědi pro soustavné méně závažné porušení pracovních povinností.

Schéma zaslání vytýkacího dopisu a běhu lhůt - graficky;

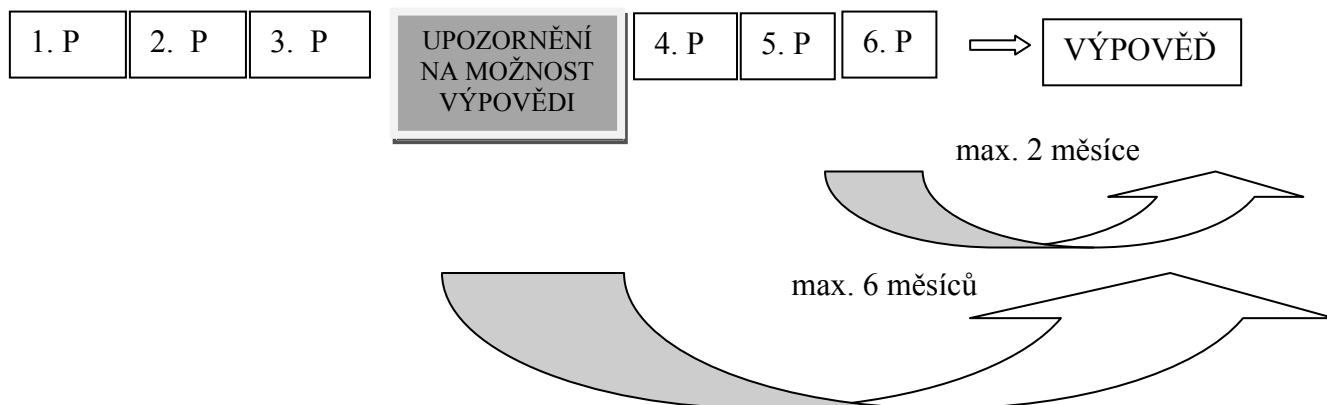
P = porušení pracovních povinností

Dvě „minimalistické“ varianty:



Jedna z „jistějších“ variant:

(pokud nebude prokázáno jedno porušení před upozorněním na možnost výpovědi a jedno po doručení upozornění, nemá tato skutečnost vliv na platnost podané výpovědi)



Příklady porušení pracovních povinností

Níže bych chtěla podrobněji rozebrat dva konkrétní případy porušování pracovních povinností zaměstnancem. V prvním případě se jedná o to, zda může zaměstnanec kritizovat svého zaměstnavatele, resp. obecně o otázky loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Tuto problematiku jsem zvolila z důvodu, že se v poslední době stále častěji objevuje v judikatuře NS. Ve druhém případě se budu podrobněji věnovat problematice neomluvené absence, neboť, dle mého názoru, se s tímto porušením zaměstnavatelé ve své praxi setkávají velice často. Do práce jsem zařadila, již jen příkladmo bez podrobnějších právních rozborů, některé vybrané případy porušování pracovních povinností, které byly řešeny v judikatuře NS či ÚS (ať už kladně, tj. že soudy shledaly výpověď platnou, či naopak).

Loajalita vůči zaměstnavateli, kritika zaměstnavatele

Zákoník práce, mezi jinými povinnostmi, ukládá zaměstnancům, aby v souvislosti s pracovním vztahem svým chováním nezpůsobil zaměstnavateli škodu (ať už majetkovou nebo morální). Zaměstnanci jsou tedy povinni jednat v souladu s oprávněnými zájmy svého zaměstnavatele (ust. § 301 ZP¹⁶⁷ i v ust. ZP, které definuje jeho smysl a účel - § 1a odst. 1 písm. d) ZP). Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytná vzájemná důvěra, spolehlivost zaměstnance a právě i jeho loajalita. Oprávněným zájmem každého zaměstnavatele je mj. i péče o jeho dobré jméno. Zaměstnanec by se měl zdržet takových kritických projevů, zejména na veřejnosti, kterými by dobré jméno svého zaměstnavatele a jeho dobrou pověst snižoval a poškozoval nevhodnými výroky. Judikatura NS i ÚS, resp. i

¹⁶⁷ Ust. § 301 písm. d) ZP zní: „Zaměstnanci jsou povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“

ESLP dovozuje, že kritika zaměstnance na adresu zaměstnavatele je vzhledem k významu svobody slova zásadně přípustná a její omezení lze ospravedlnit jen kvalifikovanými okolnostmi. K tomu například rozsudky NS ze dne 13. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4418/2007 (bezdůvodná kritika zaměstnavatele ve sdělovacím prostředku) nebo ze dne 21. 3. 2013 sp. zn. 21 Cdo 560/2012 (kritika zaměstnavatele na sociálních sítích). V nálezu ÚS ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08 soud posuzoval případ, kdy zaměstnanec na poradě pronesl kritické výroky na adresu svého zaměstnavatele, když obvinil pracovníky pobočky a projektanta z páčání nezákonné činnosti aniž pro to měl důkazy. ÚS zkonstatoval, že omezení svobody projevu je třeba vždy posoudit ve světle věci jako celku vč. konkrétního znění výroků, které zaměstnanec pronesl. Stejně tak je třeba vzít do úvahy závažnost možné újmy zaměstnavatele, pohnutky zaměstnance či povahu a přísnost uložené sankce. ÚS zdůraznil, že svoboda projevu jako taková se vztahuje nejen na tvrzení stanoviska příznivě přijímána či považována za neškodná nebo bezvýznamná, ale i na ta, která jsou považována za polemická, kontroverzní, šokující nebo třeba i někoho urážející. Veřejně šířená stanoviska by ale zásadně neměla vybočit z mezí v demokratické společnosti obecně uznávaných pravidel slušnosti, neboť jinak by ztratila charakter korektního úsudku nebo komentáře. ÚS v daném případě výroky zaměstnance hodnotil v celkovém kontextu a považoval je spíše za kritické hodnotové soudy či stanoviska, jimiž měl zaměstnanec v úmyslu zejména upozornit na některé nedostatky v činnosti a hospodaření zaměstnavatele. Požadavek zaměstnavatele (i obecných soudů) o nutnosti dokázat pravdivost kritických hodnotových soudů zaměstnance s ohledem na nesplnitelnost, potom označil za porušení práva na svobodný projev. ÚS odůvodnění NS viděl jako ryze formální a zcela rezignující na posouzení konkrétního případu ve světle ústavních hodnot a principů.

Na druhé straně ale také ÚS zdůrazňuje, že zaměstnanec musí vždy jednat loajálně vůči svému zaměstnavateli. V nálezu ÚS ze dne 19. 11. 2015, sp. zn. 3063/15 ÚS uvedl, že svoboda projevu rozhodně nemůže být považována za univerzální liberační prostředek pro ospravedlnění jakékoliv činnosti jednotlivce, tím spíše ne v situaci, kdy může dojít k negativnímu zásahu do zájmů osoby, jejímž jménem jednatel jedná. Připomněl, že pracovněprávní vztahy jsou charakteristické principem nadřízenosti a podřízenosti, tedy povinností zaměstnanců jednat loajálně a v zájmu zaměstnavatele a obecně se řídit jeho pokyny. Pokud zaměstnanec v rámci takového vztahu jedná, navíc nikoliv na vnitropodnikové úrovni, ale při komunikaci s potencionálními obchodními partnery zaměstnavatele, musí mít jeho zájmy a svoji podřízenou pozici tím spíše na zřeteli. Porušením povinnosti loajality vůči zaměstnavateli však není případ, kdy zaměstnanci upozorňují na porušování předpisů ze strany zaměstnavatele, které může ohrozit veřejné a společenské hodnoty jako je například

životní prostředí – viz nález ÚS ze dne 13. 12. 2012, sp. zn. III. ÚS 298/12. V nálezu ÚS dne 4. 11. 2015, sp. zn. IV. ÚS 2449/15 (který znovu posuzoval shodnou věc, která byla řešena dříve uváděným nálezem, tj. nálezem ÚS ze dne 13. 12. 2012, sp. zn. III. ÚS 298/12), ÚS přihlédl ještě k tomu, že se zaměstnanci neobrátili jen na veřejné orgány (tj. v daném případě na vodohospodářské orgány), ale též na další, ryze soukromoprávní subjekty. Neomezili se přitom jen na informace související s technickými nedostatky v provozu čističky, ale zveřejnili také technické a jiné údaje (o podmínkách pronájmu čističky a její výnosnosti). Toto jednání již potom ÚS (a shodně i nižšími soudy) vyhodnoceno jako rozporné s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tyto závěry ovšem nic nemění na závěrech přijatých prvním rozhodnutím ÚS, že zaměstnanec je oprávněn informovat veřejné orgány o případném porušování povinností ze strany jeho zaměstnavatele týkající se veřejného zájmu (zde ochrany životního prostředí). Z výše uvedených nálezů tak plyne, že životní prostředí (ohrožení funkce čistírny odpadních vod) by byly soudy ochotny chránit, zatímco hlášení korupčního jednání (pochybný pronájem ČOV, využití veřejných finančních prostředků) nikoliv. Otázku ovšem zůstává, zdali by soudy rozhodly totožně, pokud by se zaměstnanci v daných případech obrátili na příslušné veřejné subjekty (Policie ČR, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže), namísto šíření informací do soukromé sféry.

K samotnému právu zaměstnance kritizovat svého zaměstnavatele je nutno také uvést, že v rámci ochrany svobody projevu (dle čl. 17 LZPS) jsou, dle relevantní judikatury, chráněny pouze hodnotící úsudky a nikoliv skutková tvrzení faktů. Ty je naopak kritik povinen důkazně prokázat v míře, ve které sloužila jako základ jeho hodnotících soudů¹⁶⁸. Toto znamená, že pokud by zaměstnanec v soudním řízení neprokázal, že skutkový základ jeho kritických projevů je pravdivý, nepožívaly by jeho hodnotící úsudky ochrany v rámci svobody projevu vůbec. Navíc dle judikatury platí, že aby i samotné kritické hodnotící úsudky mohly být ústavně konformní a tedy chráněné právem svobody projevu, nesmí být nijak přehnané nebo účelově smyšlené¹⁶⁹. V nálezu ÚS ze dne 12. 6. 2014, sp. zn. III. ÚS 1177/14 soud zdůraznil, že je nutné při hodnocení konkrétního výroku odlišovat, jestli se jedná o skutkové tvrzení nebo o hodnotící soud. Presumcí dovolené kritiky je chráněn pouze hodnotící úsudek a nikoliv tvrzení faktů, jejichž pravdivost musí kritik prokazovat. Opačně je ale porušením povinnosti zaměstnance např. situace, kdy zaměstnanec oslovoval potenciální obchodní partnery svého zaměstnavatele a upozorňovat ho na diskriminační podmínky a další vady výběrového řízení, kterého se jeho zaměstnavatel hodlal zúčastnit.

¹⁶⁸ Nález ÚS ze dne 11. 11. 2005, sp. zn. I. ÚS 453/03.

¹⁶⁹ Nález ÚS ze dne 15. 3. 2005, sp. zn. I. ÚS 367/03.

Problematikou loajality zaměstnance vůči svému zaměstnavateli se zabýval i ESLP. Ten došel k závěru, že zaměstnanci mají vůči svému zaměstnavateli povinnost loajality, zdrženlivosti a mlčenlivosti. Dále také zdůraznil, že při nastolování spravedlivé rovnováhy musí být vzaty v úvahu meze svobody projevu a vzájemná práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. ESLP k tomu dodal, že určité projevy práva na svobodu projevu, byť mohou být za určitých okolností legitimní, nemusí být legitimní v pracovněprávních vztazích¹⁷⁰.

Jasně zřetelnou hranici pro posouzení přípustnosti a adekvátnosti kritiky zaměstnavatele není možné obecně vymezit, a proto bude nutné zkoumat konkrétní okolnosti každého případu zvlášť. Co je však v této souvislosti zřejmé, je to, že na zaměstnance jsou s ohledem na jeho povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů, konkrétně v souvislosti s povinností nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, kladeny vyšší požadavky na loajalitu vůči svému zaměstnavateli. Kritika zaměstnavatele na veřejnosti totiž může být shledána jako jednání porušující oprávněný zájem zaměstnavatele na zachování dobrého jména. Zvláště pro větší zaměstnavatele se jeví jako vhodné řešení upravit pravidla pro užívání sociálních sítí vnitřním předpisem a zaměstnance o zásadách dodržování loajality vůči svému zaměstnavateli při používání internetových služeb proškolit.

Neomluvené zmeškání práce

Zákoník práce nemá žádnou definici toho, kdy se jedná o neomluvené zmeškání práce zaměstnancem, ač tento pojem používá (§ 348 odst. 3 ZP) a to v souvislosti s tím, když uvádí, že to je sám zaměstnavatel, kdo určuje, po projednání s odborovou organizací¹⁷¹, zda se o neomluvené zmeškání práce jedná. Někdy se také hovoří o neomluvené absenci, proto dále v textu budu používat tento pojem nebo zkráceně jen „absence“. K tomu, co znamená povinnost projednat, se vyjadřoval NS ve své rozhodnutí ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015 tak, že zaměstnavatel má odborové organizaci předložit stanovený okruh otázek ke konzultaci, a to dříve, než o věci sám rozhodne. Ve svém rozhodnutí však NS zdůraznil, že i kdyby zaměstnavatel neomluvené zmeškání práce předem s odbory neprojednal, není to důvodem pro neplatné rozvázání pracovního poměru. Pojem neomluvené zmeškání práce vymezuje judikatura¹⁷² tak, že se jedná o situace, kdy, zaměstnanec v pracovní době neplní svoje pracovní povinnosti z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti a nepřítomnost není

¹⁷⁰ Rozsudek ESLP ze dne 12. 9. 2011 ve věci Palomo Sánchez a další proti Španělsku, stížnosti č. 28955/06, č. 28957/06, č. 28959/06 a č. 28964/06. Rozsudek ESLP ze dne 13. 1. 2015 ve věci Rubins proti Lotyšsku, stížnost č. 79040/12.

¹⁷¹ V právní úpravě s účinností do 31. 12. 2011 bylo potřeba souhlasu odborů (pokud u zaměstnavatele samozřejmě odbory působily).

¹⁷² Rozhodnutí NS ze dne 27. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001 nebo ze dne 8. 7. 2004, sp. zn. 21 Cdo 517/2004.

způsobena jeho prokázanou pracovní neschopností, čerpáním dovolené nebo jinou zákonnou překážkou. O neomluvené zmeškání práce by tedy nešlo v případě, že zaměstnanec nekoná práci pro překážky v práci na straně zaměstnance (důležité osobní překážky či překážky v práci z důvodu obecného zájmu). Ty představují právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností, a vzhledem k tomu suspenzi pracovního závazku po dobu, po kterou překážka trvá. Tak například neomluvenou absencí by nebyl pozdní příchod z důvodu nutného vyšetření nebo ošetření provedeného ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu. O neomluvenou absenci by také nešlo v případě čerpání rodičovské dovolené¹⁷³. Existenci překážek v práci může zaměstnanec prokázat až dodatečně. K tomu např. rozhodnutí NS ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2209 či ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009, kde soud uvedl: *„Okolnost, že zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o důležité osobní překážce v práci a prokáže její existenci, včetně doby jejího trvání, až dodatečně po jejím skončení, neznamená, že by zaměstnavatel již nebyl povinen nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání překážky v práci dodatečně omluvit. Zaviněné nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance je pouze porušením „pracovní kázně“, nemá však bez dalšího za následek vznik neomluvené absence. Rozhodující je existence překážky v práci a její trvání.“* Obdobně z nejnovějších rozhodnutí NS např. ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 48/2015: *„Zaviněné nesplnění povinnosti zaměstnance oznámit zaměstnavateli překážku v práci je pouze porušením pracovní povinnosti, nemá však bez dalšího za následek vznik neomluvené absence zaměstnance; rozhodující je existence překážky v práci a její trvání. Obdobně nemůže být posouzena jako neomluvená (a tedy jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci) ani případná nepřítomnost zaměstnance v práci, kterou zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu (objektivně) není schopen vykonávat. Z tohoto rozhodnutí vyplývá, že zdravotní stav zaměstnance je potřeba hodnotit věcně - podle skutečnosti. Není rozhodující, zda je zaměstnanec z formálních důvodů uznán či neuznán dočasně práce neschopným, ale to, zda zdravotní stav zaměstnanci umožňuje vykonávat dohodnutou práci či nikoliv. Zaměstnavatel by si tedy před*

¹⁷³ V zajímavém rozsudku NS ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009 soud řešil neomluvené zmeškání práce v případě čerpání rodičovské dovolené. Soud zde mimo jiné konstatoval: *„Poskytnutí rodičovské dovolené nezávisí na vůli zaměstnavatele ani na objektivně existujících podmínkách pro její poskytnutí na pracovišti zaměstnavatele, ale je výlučně na rodiči, zda o poskytnutí rodičovské dovolené požádá. ZP neupravuje formu žádosti o čerpání rodičovské dovolené, i když - z praktického hlediska nazíráno - je vhodné volit písemnou formu žádosti. Právní nárok na poskytnutí rodičovské dovolené podle ust. § 196 ZP a v tom lze odvolacímu soudu přisvědčit nepřisluší otci dítěte bez dalšího; není významné, zda je partner matky otcem biologickým, jak nesprávně dovozuje žalobce, ale podstatné je, zda zaměstnanec je otcem v právním slova smyslu.“*

vyhodnocením, zda se na straně zaměstnance jedná o neomluvenou absenci, měl vždy nejprve zjistit důvody, pro které se zaměstnanec do práce nedostavuje, a zda se na jeho straně nejedná o překážku v práci. V této souvislosti také uvádím, že zaměstnanec není povinen v době pracovní neschopnosti, i kdyby mu to jeho zdravotní stav dovozoval, povinen postarat se o dokončení rozpracovaných pracovních úkolů, resp. informovat zaměstnavatele o potřebě určitých úkolů a úkonů provést¹⁷⁴.

Jak dlouho má absence trvat, aby zaměstnavatel z tohoto důvodu mohl rozvázat pracovní poměr pro porušení pracovních povinností a to dokonce zvlášť hrubým způsobem? Zde bych uvedla, že délka trvání neomluvené absence je pouze jedním z kritérií tohoto posuzování. Obecně je možno uvést, že neomluvená absence přesahující 5 dnů¹⁷⁵ představuje porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. V určitých případech by se dalo uvažovat o hranici 3 dnů pro zvlášť hrubé porušení¹⁷⁶. Kromě výše uvedeného časového hlediska je při posuzování toho, zda se z důvodu neomluvené absence jedná o porušení pracovních povinností a zejména v jaké intenzitě, třeba zvážit další okolnosti, jak byly již dříve uváděny, tj. např. s přihlédnutím k osobě zaměstnance, pracovní pozici, době a situaci, důsledkům absence pro zaměstnavatele. V rozhodnutí NS ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 4762/2015 NS neshledal jako zvlášť hrubé porušení pracovních povinností neomluvenou absenci v délce trvání 7 dnů, když přihlédl k tomu, že v době absence již nebyla práce pro zaměstnavatele potřebná, neboť jeho pracovní místo zrušil v rámci provedené organizační změny. V rozhodnutí NS ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 byla posuzována kratší avšak úmyslná absence. Zaměstnanec se zde na začátku pracovní doby dostavil na pracoviště a v docházkovém systému vyznačil svůj příchod. Vzápětí však pracoviště opustil a vrátil se na něj až krátce před koncem pracovní doby a následně v docházkovém systému vyznačil svůj odchod, jako by celou pracovní dobu strávil na pracovišti. NS toto jednání posoudil jako zvlášť hrubé porušení pracovních povinností a považoval ho za nepřímý útok zaměstnance na majetek zaměstnavatele (snahu získat na úkor zaměstnavatele prospěch bez odpovídajícího protiplnění). Z výše uvedeného vyplývá, že i kratší absence než trvající déle jak 5 dnů, může být za určitých okolností posouzena jako zvlášť závažné porušení pracovních povinností. Z judikatury NS lze vysledovat, že v případech, kdy dochází k útoku na majetek zaměstnavatele (ať už útok přímý jako zde, nebo útok nepřímý), hodnotí NS takové jednání jako zvlášť hrubé porušení.

V rozhodnutí NS ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009 sice došlo formálně k neomluvené absenci (zaměstnankyně nerespektovala rozhodnutí zaměstnavatele o změně

¹⁷⁴ Rozhodnutí NS ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011.

¹⁷⁵ Tato lhůta je uvedena např. v rozhodnutí NS ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007.

¹⁷⁶ Rozhodnutí NS ze dne 18. 11. 2014, sp. zn. 2298/2013.

formy pracovní doby z pružné na pevnou), nicméně výpověď z tohoto důvodu daná nepožívá právní ochrany, neboť se v daném případě jednalo o jednání v rozporu s dobrými mravy.

Vybraná judikatura, kde soud rozhodl, že se o porušení pracovních povinností jedná:

(Pozn.: níže řazeno tak, jak je NS v čase rozhodoval; případy, kdy se jednalo o zvlášť hrubé porušení pracovních povinností, jsou uvedeny v subkapitole týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem)

- Odmítnutí podrobit se dechové zkoušce na alkohol¹⁷⁷; rozhodnutí NS ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000 nebo ze dne 29. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2667/2003.
- Účast na nelegální stávce; rozhodnutí NS ze dne 14. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2140/2001.
- Nedostatečná ochrana majetku zaměstnavatele; rozhodnutí NS ze dne 20. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 679/2004.
- Provádění soukromých věcí v pracovní době; rozhodnutí NS ze dne 14. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2890/2004.
- Opuštění pracoviště a domluva s jiným zaměstnancem o zástup bez vědomí zaměstnavatele; rozhodnutí NS ze dne 26. 10. 2005, sp. z. 21 Cdo 282/2005.
- Neoprávněný vstup zaměstnance do databáze zaměstnavatele; rozhodnutí NS ze dne 8. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2906/2004.
- Vynesení počítače (laptopu) mimo pracoviště zaměstnance bez souhlasu nadřízeného; rozhodnutí NS ze dne 10. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2682/2006.
- Nesplnění pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance pro jiný názor na právní aplikaci právního předpisu; rozhodnutí NS ze dne 15. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4467/2007.
- Použití služebního vozidla k soukromým účelům; rozhodnutí NS ze dne 17. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008.
- Přijetí plnění od obchodního partnera zaměstnavatele; usnesení ÚS ze dne 18. 3. 2010, sp. zn. II. ÚS 199/10.
- Využívání počítače a mobilního telefonu zaměstnavatele pro soukromé účely aniž by s takovým užíváním zaměstnavatel souhlasil; rozsudek NS ze dne 7. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013 (navazuje na sp. zn. 21 Cdo /2011). Zde soud řešil, z povahy věci, také to, zda byl zaměstnavatel oprávněn provádět kontrolu (monitoring) užívání firemního počítače a mobilního telefonu nebo zda tím nepřiměřeně zasáhl do soukromí zaměstnance. NS se zde přiklonil na stranu zaměstnavatele a potvrdil, že zaměstnavatel je oprávněn provést jednorázovou (nahodilou) kontrolu, zda zaměstnanec dodržuje zákaz využívání prostředků

¹⁷⁷ Průkazností dechové zkoušky se zabýval náleží Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 7/96.

zaměstnavatele pro vlastní potřebu, pokud je tato kontrola zaměřena skutečně jen na tento cíl a ne na zjišťování vlastního obsahu soukromých zpráv¹⁷⁸ (např. zaměstnavatel je oprávněn nahodile z výpisu hovorů zkontrolovat, na jaká telefonní čísla bylo voláno, a porovnat je s databází čísel zákazníků, aby zjistil, zda šlo o hovory služební, či jiné; u jiných hovorů může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat vysvětlení; zaměstnavatel však nesmí hovory zaměstnance odposlouchávat nebo požadovat po telefonním operátorovi poskytnutí nahrávek hovorů, pokud existují).

- Účast zaměstnance zadavatele v realizačním týmu uchazeče o veřejnou zakázku (tj. dalo by se říci „u konkurence“); rozsudek NS ze dne 22. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 711/2015. V daném případě se jednalo o porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele (§ 301 odst. 1 písm. d) ZP); soud se zde také vyjadřoval k rozdílu mezi ustanovením § 303 odst. 4 ZP (omezení podnikatelské činnosti bez ohledu na vazbu s předmětem činnosti zaměstnavatele) a § 304 odst. 1 ZP (omezení nejen podnikatelské činnosti, ale jakékoliv další výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele).

Vybraná judikatura, kde soud rozhodl, že se o porušení pracovních povinností nejedná:

- Profesionální „selhání“ zaměstnance; zaměstnanec měl možnost situaci vyhodnotit a rozhodnout se pro jedno z více řešení (pro danou činnost nebyl stanoven jednoznačný postup), kdy jeho rozhodnutí se posléze ukázalo jako nesprávné (a s přihlédnutím ke skutečnostem, které nastaly později a nemohly být v době jeho rozhodování známy); rozhodnutí NS ze dne 29. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 387/2005.

- Nenastoupení do práce po skončení další mateřské dovolené¹⁷⁹; rozhodnutí NS ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007. Zde bylo důležité, že zaměstnankyně nenastoupila do práce z důvodu, že neměla možnost umístit dítě do předškolního zařízení a že nemohla zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele.

- Neporušení prevenční povinnosti; zaměstnanec schoval peněženku s vybranými penězi od zákazníka v zamčeném autě, které bylo vykradeno, kdy ale zaměstnavatel nestanovil v této věci žádná pravidla; rozhodnutí NS ze dne 9. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1924/2013. Zde soud uvedl, že bylo především věcí zaměstnavatele, aby zaměstnanci závazně řekl, jak má peníze chránit – jestli je nosit s sebou nebo nechávat v autě. Pokud tak zaměstnavatel neučinil, bylo na zaměstnanci, aby zvolil vhodný způsob ochrany peněz. Za vhodný pak NS považoval

¹⁷⁸ Tyto závěry dopadají pouze na nahodilé jednorázové kontroly- kontroly průběžné a pravidelné jsou totiž zvlášť regulovány ustanovením § 316 odst. 2 ZP tak, že takové kontroly jsou možné jen ze závažných důvodů a zaměstnanec o nich musí být předem informován.

¹⁷⁹ Zde je „další mateřskou dovolenou“ myšlena v současném znění ZP pojem „rodičovská dovolená“ (§ 196 ZP).

každý způsob, který není ve zjevném rozporu s „obecnou zkušeností“, což zaměstnanec splnil. Obecná zkušenost totiž říká, že zamčení peněz v autě, pokud nejsou umístěny viditelně, není podstatně nebezpečnější, než mít peníze pořád u sebe, například v ledvince. Závise-li tedy způsob plnění obecné prevenční povinnosti na úvaze zaměstnance, lze mu vyčítat porušení této povinnosti, jestliže je jeho počínání ve zjevném rozporu s obecnou zkušeností.

- Nenošení stejnokroje u řidiče tramvaje; rozsudek NS ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014. Zde soud uvedl, že žádný právní předpis řidiči nestanovil povinnost nosit stejnokroj (navíc dále ještě dovodil, že takovou povinnost nesmí stanovit ani pracovní řád, protože ten pouze rozvádí povinnosti dané ZP, a pod ně nelze nošení stejnokroje dát). Soud nicméně uvedl alespoň to, že požadavek na nošení stejnokroje by mohl být brán jako požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce a jeho neplnění by tedy mohlo být výpovědním důvodem, nicméně jiným, než využil zaměstnavatel v dané věci.

- Odmítnutí práce pro zdravotní nezpůsobilost; rozhodnutí NS ze dne 26. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1424/2014. Zde soud připomněl, že zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat pouze práce, k nimž je zaměstnanec zdravotně způsobilý. Pokud zaměstnanec odmítne pracovat, protože práci ze zdravotních důvodů nemůže vykonávat, nejedná se z jeho strany o porušování povinností, ale o oprávněné odmítnutí práce.

- Nedodržování jízdního řádu u řidiče autobusu, pokud měl řidič zrakovou vadu; rozhodnutí NS ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014, resp. NS vrátil věc nižším soudům s tím, že se musí zabývat tvrzením zaměstnance o tom, že pro zrakovou vadu neviděl na displej, což je pro správné posouzení věci nezbytné. NS zde také zdůraznil, že je nutné důsledně rozlišovat mezi předpoklady a důvody pro výpověď. Uvedl, že pokud zaměstnanec také nepoužíval stejnokroj, tak v tomto případě nešlo o pracovní povinnost, nýbrž o požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce.

- Přítomnost alkoholu v krvi zaměstnance; rozhodnutí NS u 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015, kde soud přítomnost alkoholu v krvi nevyhodnotil jakožto porušení povinnosti podle § 106 odst. 4 písm. e) ZP. Dle závěru rozhodnutí pouhá přítomnost alkoholu v krvi zaměstnance nepostačuje, když k ovlivnění, a tudíž i k porušení povinnosti v intenzitě¹⁸⁰, která může být výpovědním důvodem, je nezbytné, aby objem alkoholu v krvi dosahoval určité kvalifikované hladiny.

¹⁸⁰ Pro určení toho, zda kvalifikované hladiny bylo dosaženo, soud vycházel z výkladu pojmu „opilost“ ve Zhodnocení NS ČSR ze dne 27. 1. 1974, sp. zn. Cpj 37/74, který formuloval test podle vlivu alkoholu v krvi zaměstnance na snížení jeho duševních funkcí a celkové pohotovosti.

4.3.5 Výpověď dle § 52 písm. h) – zvlášť hrubé porušení povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a

Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. h) ZP přinesla do ZP novela s účinností od 1. 1. 2012. Doslovné zákonné znění tohoto výpovědního důvodu je takové, že zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem poruší jinou povinnost stanovenou v § 301a ZP. V § 301a ZP je uvedeno, že porušením jiné povinnosti se rozumí to, pokud v době prvních 14 kalendářních dnů (nebo v době prvních 21 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013) trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanec nedodrží stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle ZNP (dále jen „jiná povinnost“). Pokud by se porušení jiné povinnosti dopustil zaměstnanec až po uplynutí výše uvedeného období, tedy v době, kdy je mu již poskytováno nemocenské (a právo kontroly svědčí už jen orgánu sociálního zabezpečení), nešlo by o porušení, na němž by mohl zaměstnavatel postavit platnou výpověď. V praxi se tento výpovědní důvod, dle mého názoru, využívá velmi málo. Je to z důvodu, že ZP vyžaduje porušení jiné povinnosti zvlášť hrubým způsobem (k tomu dále v textu), kdy s ohledem na neexistující judikaturu zatím nelze říci, jaká konkrétní porušení bude možné pod tento výpovědní důvod podřadit. Od přijetí této právní úpravy se vedly spory, zda je tento výpovědní důvod vůbec v souladu s ústavním pořádkem, kdy skupina senátorů podala k ÚS návrh na jeho zrušení. ÚS tento návrh svým náleženem ze dne 23. 5. 2017 sp. zn. Pl. ÚS 10/12¹⁸¹ zamítl. ÚS zde například uvedl: *„Byť vztah mezi zaměstnavatelem (plátcem náhrady mzdy) a dočasně práce neschopným zaměstnancem (příjemcem této náhrady) není vztahem pracovním, má k tomuto vztahu velmi blízký vztah. Porušuje-li zaměstnanec své povinnosti v době dočasné pracovní neschopnosti, poškozují tím svého zaměstnavatele. ... Navíc může zaměstnavateli svou nedůvodnou nepřítomností způsobit i vážné hospodářské potíže. ... Dle Ústavního soudu proto nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával člověka, který jej „podvedl“, snažil se jej připravit o peníze nebo jej jinak vážně poškodil. Proto Ústavní soud považuje možnost výpovědi z pracovního poměru za rozumnou. Nejedná se jen o „alternativní soukromoprávní sankci“, jak uvádějí navrhovatelé, ale o způsob řešení narušené důvěry, což odůvodňuje ochranu zájmů zaměstnavatele.“*

Na úvod bych ještě uvedla, že možné pracovní právní dopady porušení jiné povinnosti jsou dva. Vedle rozvázání pracovního poměru výpovědí to je potom ještě neposkytnutí náhrady mzdy/platu (k této problematice ještě na konci této subkapitoly).

¹⁸¹ K vydanému nálezu byla i odlišná stanoviska některých ústavních soudců.

Porušení jiné povinnosti

ZNP stanoví řadu povinností pojištěnců, které přímo či nepřímo souvisejí s režimem dočasně práce neschopného pojištěnce (§ 56 ZNP), který stanovuje ošetřující lékař. Režim dočasně práce neschopného pojištěnce zahrnuje tyto povinnosti:

- stanovení individuálního léčebného postupu;
- povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek; místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce je místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt;
- povolení vycházek, včetně jejich rozsahu a doby, pokud zdravotní stav pojištěnce a stanovený individuální léčebný postup tyto vycházky nevyklučuje;
- povolení změny místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti, pokud zdravotní stav pojištěnce a stanovený individuální léčebný postup tuto změnu nevyklučuje;
- provádění pracovní rehabilitace, pokud ji zabezpečuje Úřad práce České republiky.

Porušení některé z výše uvedených povinností zakládá přestupky, které je možno sankcionovat v rámci veřejnoprávní úpravy např. ukládáním pokut. Aby došlo ze strany zaměstnance k porušení jiné povinnosti¹⁸², musí zaměstnanec porušit povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a povinnost dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Co se týká povinnosti dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, tak vycházky může ošetřující lékař povolit pouze v rozsahu, který odpovídá zdravotnímu stavu a který nenarušuje stanovený léčebný režim. Ošetřující lékař může vycházky povolit v celkovém rozsahu nejvýše 6 hod. denně, a to v době od 7 do 19 hod. Ošetřující lékař přitom musí vymezit konkrétní časový úsek těchto vycházek, přičemž může určit i více časových úseků. Výjimečně může ošetřující lékař v případech, kdy mimořádně náročný léčebný plán, probíhající intenzivní léčba, nepříznivé vedlejší účinky léčby apod. neumožňují pojištěnci, aby využil pevně stanovenou dobu vycházek, povolit, aby si tento pojištěnec volil dobu vycházek sám podle svého aktuálního zdravotního stavu (v tomto případě neplatí limity a vycházky jsou povoleny dle uvážení pojištěnce). V praxi se bude jednat o onkologická nebo psychiatrická onemocnění. Takto však může lékař postupovat jen na základě žádosti pojištěnce a po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění, kdy o souhlas žádá ošetřující lékař. Ošetřující lékař může tento individuální režim určování vycházek povolit nejvýše na tři měsíce s tím, že takto lze vycházky povolit i opakovaně. Ohledně povinnosti zdržovat se v místě pobytu, tak pokud by bylo při kontrole zjištěno, že se

¹⁸² Rozhodnutí NS ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014.

zaměstnanec v místě pobytu nezdržoval, nemusí sama tato skutečnost znamenat porušení jiné povinnosti. Zaměstnanec mohl být např. hospitalizován, na návštěvě u lékaře.

Zaměstnanec je povinen nejen dodržovat režim práce neschopného pojištěnce, ale také (podle § 64 odst. 1 písm. b) ZNP) umožnit kontrolu dodržování tohoto režimu a poskytnout nezbytnou součinnost k provedení této kontroly, zejména označit potřebnými údaji místo pobytu, aby bylo možno kontrolu provést. Zároveň je zaměstnanec povinen prokázat svoji totožnost a předložit II. díl rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel je při provádění kontroly povinen dodržovat určité povinnosti a na druhou stranu má i určitá oprávnění (jak oboje uvedeno zejména v § 65 ZNP). Zaměstnavatel může požádat o provedení kontroly příslušné orgány nemocenského pojištění (OSSZ), které jsou povinny kontrolu do 7 dnů provést¹⁸³. V praxi lze doporučit požádat o provedení kontroly spíše dříve než později, aby kontrola byla provedena ještě během prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, a aby tak zaměstnavatel mohl případné porušení sankcionovat. Pokud zaměstnavatel (či jím pověřená 3. osoba) při kontrole zjistí porušení jiné povinnosti, sepíše o tom písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení této povinnosti. Stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, dále též OSSZ (podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti) a ošetřujícímu lékaři.

Porušení zvláště hrubým způsobem

Jakékoliv porušení jiné povinnosti ale samo o sobě nepostačuje pro naplnění skutkové podstaty tohoto výpovědního důvodu. Zaměstnanec se musí jinou povinností porušit zvláště hrubým způsobem. To je v praxi největší problém, neboť jak již uvedeno v úvodu této subkapitoly, chybí v dané oblasti zatím dostatečná judikatura. Při posuzování intenzity porušení této jiné povinností je třeba zohlednit všechny okolnosti dané konkrétní situace. Domnívám se, že by se mělo přihlížet zejména ke způsobu porušení povinnosti (tj. zda se zaměstnanec o 5 minut zpozdil na nákupu), míra zavinění (zda šlo o úmysl nebo nedbalost, protože se mu např. vybil mobil, v důsledku čehož nemohl sledovat čas a nevěděl tak, že už mu končí vycházka). Důležitá zde bude i pohnutka, a to nejen je-li v rozporu s příslušnými ustanoveními právního předpisu, ale též s veřejným pořádkem a zejména s dobrými mravy. Přísněji musí být hodnocena situace, když si zaměstnanec v době mimo povolené vycházky a

¹⁸³ Pracovníci OSSZ provedli od ledna do září 2016 přes 118 tisíc kontrol dodržování režimu dočasně práceneschopného pojištěnce. Byl tak zkontrolován každý desátý práceneschopný pojištěnec. Na základě těchto kontrol bylo pro porušení režimu dočasně práceneschopného pojištěnce kráceno nebo odňato nemocenské 2 594 osobám (tj. 2,2 % kontrolovaným osobám). Kontroly dodržování léčebného režimu provádějí pověřeni zaměstnanci OSSZ na základě vlastního výběru, z podnětu ošetřujícího lékaře nebo zaměstnavatele. Zdroj: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2016/2016-11-10-cssz-zkontrolovan-kazdy-desaty-v-pracovni-neschopnosti-udeleno-pres-2500-postihu.htm>.

mimo místo pobytu určené pro dobu pracovní neschopnosti bude např. přivydělávat u jiného zaměstnavatele, resp. jakýmkoliv jiným způsobem bude výdělečně činný. Může to být i případ, kdy zaměstnanec potřebuje na určitý termín dovolenou, kterou mu zaměstnavatel neschválí, tak zaměstnanec na tento termín „onemocní“. Domnívám se, že pouhé nedodržení rozsahu nebo doby vycházky odůvodněné zaměstnancem např. zdržení v hromadných dopravních prostředcích, v zdravotnickém zařízení, při obstarávání léků, potravin či jiných věcí nezbytné denní potřeby nemůže tento výpovědní důvod naplnit. Mělo by se vždy přihlížet i k tomu, zda výpověď představuje krajní sankční opatření zaměstnavatele vůči zaměstnanci, kdy zaměstnavatel má pro případ tohoto porušení i jiné nástroje postihu zaměstnance ve formě snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy/platu. Zaměstnavatel by tak k uplatnění tohoto výpovědního důvodu měl přistupovat pouze v případech markantního nebo opakovaného porušování této jiné povinnosti. V případě soudního sporu to bude zaměstnavatel, který bude muset prokázat, že k porušení došlo, a že k němu došlo zvláště hrubým způsobem. Z tohoto důvodu se domnívám, že k prokázání zvláště hrubé intenzity porušení nebude ve většině případů postačovat pouze jedna namátková kontrola zaměstnance.

Speciální lhůta pro podání výpovědi

Dalším důvodem, pro který je využití tohoto výpovědního důvodu omezené, je velmi přísná prekluzivní lhůta pro jeho využití. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl (lhůta subjektivní), nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (lhůta objektivní). Stane-li se v průběhu 1 měsíce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení jiné povinnosti, předmětem šetření jiného orgánu (zde zpravidla orgánu nemocenského pojištění) je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření (§ 57 ZP).

Kromě toho, že k realizaci výpovědi dává ZP zaměstnavateli krátkou subjektivní 1 měsíční lhůtu, tak výpověď musí zaměstnavatel v této lhůtě, také řádně doručit, jinak v případě soudního sporu bude tato výpověď neplatná. V rozhodnutí NS ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015, kde je uvedena tato právní věta: „*Výpověď z pracovního poměru podanou zaměstnavatelem podle ustanovení § 52 písm. h) ZP je třeba ve lhůtách uvedených v ustanovení § 57 ZP nejen učinit, ale i zaměstnanci řádně doručit.*“

Neposkytnutí náhrady mzdy/platu a sankce ze strany OSSZ

Jak již v úvodu této subkapitoly uvedeno, možné pracovněprávní dopady ze strany zaměstnavatele za porušení jiné povinnosti zaměstnance jsou dva. Vedle možnosti výpovědi to je ještě zkrácení či neposkytnutí náhrady mzdy/platu (dále zkráceně jen „náhrada mzda“).

ZP dává zaměstnavateli (již od 1. 1. 2009) oprávnění, podle kterého může zaměstnanci v tomto případě snížit nebo vůbec neposkytnout náhradu mzdy a to za období prvních 14 dnů a to podle závažnosti porušení (§ 192 odst. 5 ZP). Povinností zaměstnavatele totiž je poskytovat zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy (§ 192 odst. 1 ZP). Po dobu prvních třech pracovních dnů dočasné pracovní neschopnosti (nejdéle však prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn) zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy vůbec¹⁸⁴. V meziobdobí od 3. pracovního do 14. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci náhrada mzdy od zaměstnavatele. Od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci nemocenské podle ZNP.

Ač ZP dává zaměstnavateli možnost dvojí sankce za porušení léčebného režimu zaměstnancem (tj. výpověď či zkrácení/nevyplacení náhrady mzdy), tak ale stanoví, že si zaměstnanec musí vybrat pouze jednu z nich. Náhrada mzdy totiž nesmí být snížena nebo poskytnuta, jestliže byla pro totéž porušení dána zaměstnanci výpověď (poslední věta ust. § 192 odst. 5 ZP). Z formulace této věty se domnívám, že pokud by zaměstnavatel dal současně výpověď (za splnění zákonných požadavků) a současně snížil či neposkytl mzdu či plat, že by výpověď byla přesto platná, tj. nezpůsobilo by to její neplatnost, ale zaměstnanec by měl nárok na doplacení mzdy.

Pokud zaměstnanec bude porušovat jinou povinnost i poté, co mu již nebude náležet náhrada mzdy (tj. od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti dále), tak příslušná OSSZ může rozhodnout o odnětí nebo krácení nemocenského (§ 125 NZP¹⁸⁵). Stejně oprávnění má, pokud zaměstnanec neposkytl součinnost k provedení kontroly či pokud zaměstnanec bude porušovat některou z povinností vyplývajících z režimu dočasné práce neschopného pojištěnce. Může se jednat například o situace, kdy zaměstnanec nebude dodržovat klidu na lůžku, bude vykonávat činnost v rozporu s doporučením lékaře, neumožní kontrolu v místě udaného pobytu z důvodu neuvedení jména na zvonku nebo na seznamu nájemníků při vstupu do domu a na dveřích. Toto potvrdil i NS ve svém rozhodnutí ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014, kde si zaměstnanec neoznačil místo svého pobytu během dočasné pracovní neschopnosti, čímž znemožnil provedení kontroly ze strany zaměstnavatele. Ten toto jednání kvalifikoval jako naplňující předmětný výpovědní důvod. NS však řekl, že povinnost označit místo pobytu údaji potřebnými k provedení kontroly není vypočtena v § 301aZP, a nemůže jít tedy o povinnost, s jejímž porušením by ZP spojoval možnost dání výpovědi.

¹⁸⁴ Toto ustanovení je nicméně vnímáno rozporuplně a dlouhodobě se objevují snahy o jeho odstranění.

¹⁸⁵ Pojištěnci, který porušil režim dočasné práce neschopného pojištěnce nebo nesplnil povinnost součinnosti při kontrole režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, může být nemocenské dočasně kráceno nebo odňato, a to na dobu nejdéle 100 kalendářních dnů ode dne porušení tohoto režimu nebo nesplnění povinnosti této součinnosti, ne však déle než do skončení dočasné pracovní neschopnosti, při níž došlo k porušení tohoto režimu.

4.3.6 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zaměstnanec, jako slabší stranu pracovněprávního vztahu, resp. některé skupiny zaměstnanců chrání ZP před výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v době, kdy se tito nachází v obtížné sociální, zdravotní situaci či vykonává určitý druh činnosti. V těchto případech se hovoří o ochranných dobách¹⁸⁶, ve kterých zaměstnavatel výpověď dát nemůže (§ 53 a 54 ZP¹⁸⁷). Pokud by ji přesto dal a zaměstnanec by ji napadl u soudu žalobou v zákonné dvouměsíční době, byla by neplatná. Zdůraznila bych, že ochranná doba platí výhradně u skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, tj. nikoliv zaměstnanec¹⁸⁸. Ani na jiné způsoby skončení pracovního poměru (např. uplynutím doby, dohodou) se ustanovení o ochranné době nemohou použít. Pro rozhodnutí o tom, zda byl nebo nebyl zaměstnanec v ochranné době, když mu byla doručena od zaměstnavatele výpověď, je podstatný den, kdy byla výpověď řádně doručena (k doručování kapitola 12). Ochranná doba však bude existovat i v případě, že zaměstnanec nesdělil zaměstnavateli skutečnost, která ji zakládá. Není tedy významné, zda zaměstnavatel věděl o tom, že dává výpověď chráněnému zaměstnanci, nebo že ochranná doba již začala běžet. Zákaz výpovědi v ochranné době působí objektivně a právní následky tohoto zákazu nastávají bez ohledu na to, že ho zaměstnavatel porušil nezaviněně. V souvislosti s ochrannou dobou je tedy důležitá objektivní existence určité situace, která nastala a kvůli které je zaměstnanec chráněn před výpovědí, nikoliv skutečnost, zda zaměstnavatel tento důvod zákazu výpovědi zná.

Zákoník práce poskytuje taxativní výčet ochranných doby, které jsou následující:

- **v době**, kdy je zaměstnanec uznán **dočasně práce neschopným**¹⁸⁹ době, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování; co se týká ústavního ošetřování, tak návrhem na ústavní ošetřování se zde rozumí doporučení ošetřujícího lékaře k přijetí do ústavní péče a není zapotřebí, aby doporučení konkretizovalo zařízení, v němž má ústavní ošetřování probíhat¹⁹⁰;

¹⁸⁶ Je třeba odlišit od *ochranné lhůty* podle § 15 ZNP, jejímž účelem je zajistit bývalému zaměstnanci ochranu po stanovenou dobu po skončení pojištění pro případ vzniku sociální události (dočasné pracovní neschopnosti). Ochranná lhůta činí 7 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění; pokud však pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo.

¹⁸⁷ Ust. § 55 odst. 2 ZP obsahuje ještě výčet sociálních situací, ve kterých nemůže zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem.

¹⁸⁸ Rozhodnutí NS ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1783/2009: „ZP okamžitě zrušení pracovního poměru se zaměstnancem v době jeho pracovní neschopnosti nezakazuje. Zákaz výpovědi v ochranné době má význam pouze u výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem.“

¹⁸⁹ Ve smyslu ust. § 55 odst. 1 a 2 ZNP.

¹⁹⁰ Rozhodnutí NS ze dne 26. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 968/2015.

- **při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení;** ochranná doba trvá ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby;
- **při výkonu veřejné funkce** v případě dlouhodobého plného uvolnění¹⁹¹; zaměstnanci přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu (§ 200 ZP) k výkonu veřejných funkcí (a dále i občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu) a to bez náhrady mzdy (není-li v ZP stanoveno jinak nebo není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak);
- **těhotenství, čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené;**
- **dočasná nezpůsobilost pro noční práci**¹⁹² na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Okamžik doručení výpovědi, stavení a prodloužení výpovědní doby

Pro posouzení existence ochranné doby a jejího běhu je rozhodná skutečnost, kdy byla výpověď doručena. Pokud byla výpověď doručena v již existující (trvající) ochranné době (např. během trvajících pracovní neschopnosti; tento důvod ochranné doby je v praxi asi nejfrekventovanější, proto jej použiji dále jako příklad), je tato výpověď neplatná. Jak již dříve uváděno, není důležité, zda zaměstnavatel o existenci ochranné doby věděl či nikoliv.

U dočasné pracovní neschopnosti v některých případech může dojít k tomu, že se liší první den dočasné pracovní neschopnosti a první den ochranné doby. Dočasná pracovní neschopnost (podle § 57 odst. 2 ZNP) začíná dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, neurčí-li ji dnem dřívějším¹⁹³, a končí dnem, k němuž rozhodl o jejím ukončení. Na druhou stranu ochranná doba trvá vždy ode dne, v němž bylo zjištěno, že zaměstnanec je dočasně práce neschopným, i když byl uznán práce neschopným se zpětnou platností dřívějším dnem, a končí dnem, kterým byla dočasná pracovní neschopnost ukončena. Již z rozsudku NS ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000 vyplývá, že z hlediska doby zákazu výpovědi je

¹⁹¹ Výkon veřejné funkce je obvykle vykonáván mimo pracovní poměr, nicméně jsou případy, kdy dlouhodobě časově nelze sloučit výkon práce s výkonem veřejné funkce. Tak tomu je například u plně uvolněného člena zastupitelstva, který svoji veřejnou funkci vykonává na plný úvazek jako své hlavní zaměstnání (veřejná funkce není nikdy vykonávána v pracovněprávním vztahu, ač se tomu tak u dlouhodobého uvolnění podobá).

¹⁹² Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který během noční doby (22 – 6 hod.) odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru aspoň jednou týdně v nejméně 26 týdnech po době jdoucích. Zaměstnavatel je povinen, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeb, nejméně však jednou ročně nebo kdykoliv během zařazení na noční práci, požádá-li o to zaměstnanec

¹⁹³ Ust. § 57 odst. 3 ZNP počítá i s možností, že ošetřující lékař může o dočasně pracovní neschopnosti rozhodnout až tři kalendářní dny přede dnem, v němž ji zjistil, resp. jde-li o období delší než tři kalendářní dny, může rozhodnout jen po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění.

rozhodující, kdy lékař rozhodl o dočasné pracovní neschopnosti. Není naopak významná skutečnost, zda došlo k uznání dočasně práce neschopným zpětně (to lze až o 3 dny¹⁹⁴), tedy ještě před dnem doručení výpovědi. Uvedeno na příkladu, pokud je zaměstnanci doručena výpověď 30. 10., avšak zaměstnanec si až následujícího dne 31. 10. zajde k lékaři, který ho uzná dočasně práce neschopným zpětně (například od 30. 10.), nemá toto vliv na platnost již doručené výpovědi.

Pokud ochranná doba začne běžet až po dni, co zaměstnavatel doručil zaměstnanci výpověď, tj. zaměstnanec dostal výpověď ještě před počátkem ochranné doby, tak bude tato výpověď platná a bude jen nutné posoudit, kdy pracovní poměr skončí. Zda uplynutím výpovědní doby, anebo později v důsledku prodloužení výpovědní doby. Toto se posuzuje podle toho, zda ochranná doba trvá ještě v poslední den výpovědní doby, anebo skončila již v průběhu výpovědní doby. Zaměstnanec může např. onemocnět bezprostředně poté, co mu byla výpověď doručena a pokud mu bylo doručeno na začátku měsíce (tj. výpovědní doba začne běžet až od prvního dne měsíce následujícího), začne ochranná doba plynout ještě dříve, než začne běžet výpovědní doba. Rozhodné zde je jen to, kdy je zaměstnanci výpověď doručena a nikoliv od kdy začne plynout výpovědní doba. K prodloužení a stavení výpovědní doby nedochází, jestliže ochranná doba (která začala běžet po podání výpovědi), skončila ještě před uplynutím výpovědní doby. V tomto případě nemá ochranná doba na běh výpovědní doby žádný vliv, jak bude také uvedeno na příkladu níže. Ke stavení běhu výpovědní doby dojde v případech, kdy uplyne poslední den výpovědní doby v ochranné době. V tomto případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a výpovědní doba skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Právní úprava zde tedy chrání zaměstnance, u něhož ochranná doba vznikla až poté, kdy mu byla dána výpověď, a za podmínky, že tato ochranná doba zasáhla do výpovědní doby a trvá alespoň o jeden den déle, než by uplynula původní výpovědní doba. V tomto případě se ochranná doba do výpovědi nezapočítává a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby (ledaže by si tak zaměstnanec nepřál, jak bude níže uvedeno). K prodloužení pracovního poměru dochází o kalendářní dny. Výše uvedené je možné demonstrovat na následujících příkladech: Zaměstnanci byla dne 25. 9.

¹⁹⁴ Dle ust. § 57 odst. 2 a 3 ZNP platí: „2) Dočasná pracovní neschopnost začíná dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, pokud se dále nestanoví jinak.(3) Ošetřující lékař může v případě, že pojištěnec nemohl navštívit ošetřujícího lékaře nebo v jiných odůvodněných případech rozhodnout, že dočasná pracovní neschopnost pojištěnce vznikla i přede dnem uvedeným v odstavci 2; za období delší než 3 kalendářní dny přede dnem, v němž dočasnou pracovní neschopnost zjistil, však může ošetřující lékař, nejde-li o vznik dočasné pracovní neschopnosti podle odstavce 1 písm. g), tak učinit jen po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění uděleného na základě žádosti ošetřujícího lékaře. Pokud ošetřující lékař rozhodl o tom, že dočasná pracovní neschopnost vznikla v období delším než 3 kalendářní dny přede dnem, v němž dočasnou pracovní neschopnost zjistil, bez souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění, má se za to, že dočasná pracovní neschopnost trvá pouze 3 kalendářní dny přede dnem, v němž ji zjistil.“

2016 doručena výpověď (výpovědní doba je zákonná dvouměsíční - nebyla sjednána delší). Výpovědní doba začne běžet od 1. 10. 2016 a měla by skončit 30. 11. 2016. Zaměstnanec dne 10. 10. 2016 onemocněl a jeho dočasná pracovní neschopnost trvala do 20. 11. 2016. V tomto případě ochranná doba nepřesáhla dobu výpovědní (skončila před 30. 11. 2016), a proto pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby dnem 30. 11. 2016. Stejně by tomu bylo i v případě, že pracovní neschopnost bude trvat až do 30. 11. 2016 včetně. Pokud dočasná pracovní neschopnost zaměstnance bude trvat ještě alespoň dne 1. 12. 2016 či v následující dny, dojde k prodloužení pracovního poměru (za předpokladu, že zaměstnanec neprohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, jak bude níže uvedeno). Zaměstnanec byl dočasně práce neschopen od 29. 11. 2016 do 6. 12. 2016 včetně – zde onemocněl 2 dny před uplynutím zákonné výpovědní doby. O tyto dva dny (6. a 7. 12.) se prodlouží výpovědní doba poté, co skončí dočasná pracovní neschopnost a pracovní poměr tedy skončí dnem 8. 12. 2016. Obdobně pokud by zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným od posledního dne, kdy mu má skončit zákonná výpovědní doba (od 30. 11. 2016), prodloužoval by se pracovní poměr o jeden den. Pokud by byl zaměstnanec nemocen např. od 25. 10. do 6. 12. 2016 (tj. ze zákonné výpovědní doby byl nemocen 37 dní - 7 dní v říjnu a 30 dnů v listopadu), skončil by jeho pracovní poměr k 12. 1. 2017 (37 dnů počínaje 7. 12.). Pokud by pracovní neschopnost začala ještě před plynutím výpovědní doby např. od stejného dne, jako zaměstnanec obdržel výpověď, tj. od 25. 9. 2016 a trvala by až do 6. 12. 2016, tak o zákonnou výpovědní dobu (od 1. 10. do 30. 1. je 61 dnů¹⁹⁵) se prodloužuje trvání pracovního poměru a pracovní poměr tedy skončí 5. 2. 2017.

K prodloužení výpovědní doby, nedochází ale vždy. Zaměstnanec nemusí mít zájem na tom, aby pracovní poměr skončil s časovým odstupem od doby, kdy mu byla dána výpověď. Zákoník práce dává zaměstnanci možnost, aby prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Učiní-li zaměstnanec toto prohlášení, pak po uplynutí výpovědní doby pracovní poměr skončí, i když ještě neskončila ochranná doba. Toto sdělení zaměstnance nemusí být písemné, nicméně s ohledem na prokazatelnost takového sdělení, lze písemnou formu jen doporučit. Zákoník práce neuvádí, ke kterému okamžiku má zaměstnanec nejpozději toto své sdělení provést. Domnívám se, že k tomuto oznámení musí dojít nejpozději v den, ke kterému by uplynula výpovědní doba. Kdyby totiž zaměstnanec přistoupil ke svému sdělení později, bylo by to vlastně již v době, kdy k prodloužení pracovního poměru fakticky došlo. Pro praxi je třeba zdůraznit, že zákoník práce nezakotvuje princip opačný, tj. že zaměstnanec musí zaměstnavateli sdělit, že trvá na prodloužení a pokud tak neučiní, tak pracovní poměr končí ve výpovědní době.

¹⁹⁵ Pokud by výpovědní doba připadla na 7. a 8. měsíc, anebo 12. a 1., tak by se prodloužovala o 62 kal. dnů apod.

Zákoník práce upravuje ještě jedno speciální prodloužení výpovědní doby, resp. trvání pracovního poměru. Jedná se o případ, pokud by dostala zaměstnankyně před nástupem mateřské dovolené (nebo zaměstnanec rodičovské dovolené) výpověď z důvodů, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr a uplynul-li poslední den výpovědní doby v době mateřské (nebo u zaměstnance rodičovské) dovolené, tak zde se výpovědní doba prodlužuje a skončí teprve dnem, kterým skončí mateřská (rodičovská) dovolená.

Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele však neplatí bezvýjimečně, neboť uplatnění tohoto pravidla by postrádalo logiku a vedlo by k nesmyslným důsledkům. Z tohoto důvodu zákoník práce vyjmenovává výjimky ze zákazu výpovědi (§ 54 ZP), a to ve vazbě na konkrétní výpovědní důvod. Současně také u některých výjimek vylučuje jejich použití, takže zákaz výpovědi se na tyto „výjimky z výjimek“ použije - slovy zákona „*to neplatí v případech*“.

Zaměstnavatel tedy může dát zaměstnanci výpověď i v ochranné době, pokud je důvodem výpovědi organizační změna podle § 52 písm. a) a b) ZP. Za takové situace nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby jakéhokoli zaměstnance nadále zaměstnával. Pouze však u výpovědi dle písm. a), tj. ruší-li se zaměstnanec či jeho část, není žádná specifická skupina zaměstnanců chráněna před výpovědí. U výpovědi dle písm. b) jsou dvě výjimky a to, že zaměstnavatel výpověď dle písm. b) dát stejně nemůže, pokud se přemísťuje v mezích místa/míst výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Další výjimkou u písm. b) je ochrana těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, po dobu, po níž je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci dále výpověď v ochranné době v případě, že to je z důvodu, pro který s ním může okamžitě zrušit pracovní poměr. Opět zde je upravena výjimka, že výpověď v tomto případě stejně nelze dát zaměstnankyni na mateřské a zaměstnanci na rodičovské po dobu, po níž je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Zaměstnavatel ještě může přikročit k výpovědi v ochranné době u zaměstnance, který dostane výpověď z důvodů dle § 52 písm. g), h) ZP a to opět s výjimkou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou či zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou.

5. Okamžité zrušení pracovního poměru

5.1 Formální a obsahové náležitosti

Okamžité zrušení (jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance) je mimořádným způsobem rozvázání pracovního poměru, což je výslovně vyjádřeno i v zákoně (v § 55 odst. 1 ZP) takto: „*Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy ...*“. Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nejsou časově posunuty až po uplynutí určité doby, jak tomu je u výpovědi. V důsledku okamžitého zrušení skončí pracovní poměr dnem, kdy bylo oznámení o zrušení doručeno druhé straně. Zde bych zdůraznila, že okamžité zrušení, na rozdíl od výpovědi, není možné odvolat či jinak vzít zpět¹⁹⁶. Vzhledem k tomu, že se jedná o vážný jednostranný zásah do pracovního poměru, resp. ten vede k jeho skončení, vymezuje ZP (tak, jako např. u výpovědi) důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Důvod

Zaměstnanec a zaměstnavatel mohou okamžitě zrušit pracovní poměr jen ze zákonného důvodu (skutkové podstaty okamžitého zrušení). Tyto důvody vymezuje ZP dva pro zaměstnavatele (§ 55 odst. 1 ZP) a rovněž dva pro zaměstnance (§ 56 odst. 1 ZP), kdy podrobně se skutkovým podstatám budu věnovat v dalším textu. V oznámení o okamžitém zrušení (jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele) musí být zákonný důvod skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být, stejně jako u výpovědi, dodatečně měněn (§ 60 ZP). Co se však týká požadavku na vymezení skutkového důvodu, nelze toto vymezení vyžadovat „do krajností“. Toto je možné uvést na následujícím rozhodnutí NS ze dne 18. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3572/2013. Zde soud řešil situaci zaměstnance (řidiče autobusu), který se obohacoval tím, že cestujícím sice jízdenku prodal, ale vydal jim jen tzv. palubenku, která není účetním dokladem a tyto vybrané peníze si ponechal pro sebe. Zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr, kdy v odůvodnění pouze paušálně uvedl, že toto porušení zaměstnanec činil v období „říjen 2008 až březen 2009“, tj. neuvedl konkrétní dny a jízdy. NS k tomuto uvedl: „... *nebylo nezbytné, aby žalovaná v okamžitém zrušení uvedla i konkrétní termín, na které konkrétní lince se měl žalobce vytýkaného jednání dopustit, neboť i bez těchto dalších údajů nemohly vzniknout pochybnosti o tom, ze kterého důvodu se pracovní poměr zrušuje a které povinnosti měl žalobce porušit.*“ Ve dvou rozhodnutích NS, obě ze dne 18. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo

¹⁹⁶ Rozsudek NS ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2815/2005, kde uvedeno: „*Okamžité zrušení pracovního poměru, které již bylo doručeno druhému účastníku, nemůže být tím, kdo je učinil, dodatečně odvoláno (zrušeno).*“

2521/2013 a 21 Cdo 3572/2013 soud uvedl, že skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení, není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen. Důvod musí být vymezen tak, aby bylo zcela zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že se zaměstnancem rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit¹⁹⁷.

Forma

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněno písemně, jinak se k němu nepřihlíží (k tomu podrobněji subkapitola 2.5).

Lhůta

Okamžité zrušení (jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance) musí být učiněno v zákonných lhůtách. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve lhůtě do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu zaměstnavatel dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení vznikl (§ 58 ZP odst. 1). Stane-li se v průběhu 2 měsíců jednání zaměstnance (vedoucí k okamžitému zrušení) předmětem šetření jiného orgánu, je možné s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Blíže k těmto lhůtám v subkapitole 4.3.4 o výpovědi dle § 52 písm. g) ZP, neboť tyto lhůty platí rovněž pro výpověď z důvodu porušení pracovních povinností. Co se týká lhůty pro okamžité zrušení ze strany zaměstnance, tak ten může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (§ 59 ZP).

Ostatní podmínky

Pouze pro okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele potom ještě platí další omezení. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (v § 55 odst. 2 ZP). Zaměstnavatel dále okamžité zrušení musí projednat s odborovou organizací, anebo si vyžádat její souhlas. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (stejně jako výpověď) je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací (§ 61 ZP). Případné neprojednání však nezpůsobuje jeho

¹⁹⁷ Rozhodnutí NS ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/1999.

neplatnost. Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k okamžitému zrušení pracovního poměru (stejně i k výpovědi) zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. K problematice skončení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace a k vlivu odborů na skončení pracovního poměru viz subkapitola 10.2.

Doručování

Okamžité zrušení (stejně i výpověď), musí být druhé straně také řádně doručena a to podle pravidel doručování stanovených v ZP. K problematice doručování zaměstnavatelem podrobněji v subkapitole 12.1.

5.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit se zaměstnancem pracovní poměr ze dvou důvodů:

- pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců (§ 55 odst. 1 písm. a) ZP);
- pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jim vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (§ 55 odst. 1 písm. b) ZP).

Okamžité zrušení pro pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v určité délce trvání

Tento důvod okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je v praxi relativně jednoduše zjistitelný, neboť jeho skutková podstata je objektivního charakteru. Nezáleží zde na subjektivním posouzení, jako u důvodu ke zrušení pracovního poměru pro porušování pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Tento důvod rozvázání pracovního poměru je v praxi spíše výjimečný. Jednak už ze samotné podstaty tohoto zrušovacího důvodu (páchání trestné činnosti zaměstnancem) a dále i proto, že zaměstnavatel většinou nemá informace o trestním řízení (tím spíše o tom, jaký druh trestu a v jak délce byl zaměstnanci uložen, pokud mu je nesdělí sám zaměstnanec). Informace o trestním řízení může sám zaměstnavatel zjistit jen v případě, pokud by mu zaměstnanec trestným činem způsobil škodu a zaměstnavatel by byl v tomto trestním řízení poškozeným.

U tohoto důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru je možné se ptát, zda zaměstnanec musí úmyslný trestný čin spáchat při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u současného zaměstnavatele (tj. u kterého se trestného činu dopustil), anebo zda to mohlo být u předchozího zaměstnavatele. K tomuto se vyjadřovalo Kolegium expertů AKV¹⁹⁸ s tím závěrem, že tento důvod okamžitého zrušení (což obecně platí pro všechny důvody) nelze vykládat extenzivně tak, že důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu by mohlo být odsouzení za úmyslný trestní čin spáchaný při plnění pracovních povinností úkolů nebo v přímé souvislosti s ním pro jiného (např. předchozího) zaměstnavatele.

Okamžité zrušení pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem

Pokud zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (zkráceně opět „porušování pracovních povinností“) zvláště hrubým způsobem (k rozlišování intenzity porušování těchto předpisů viz subkapitola 4.3.4), může s ním zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že porušování pracovních povinností zvláště hrubým způsobem může být jednak výpovědním důvodem (§ 52 písm. g) ZP), tak i důvodem právě pro okamžité zrušení pracovního poměru, je podle ustálené judikatury NS¹⁹⁹ zaměstnavatel povinen volit okamžité zrušení jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. Jedná se zejména o případy, kdy by byla nevratně narušena vzájemná důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (konkrétní případy uvedeny dále v textu). Pokud by se u zaměstnance jednalo o opakované a déletrvající porušování pracovních povinností stejného charakteru, pak právě tato skutečnost neodůvodňuje závěr pro okamžité zrušení, tj. že by se jednalo o situaci, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával ještě po výpovědní dobu²⁰⁰. Na druhé straně ale NS judikoval, že pokud se zaměstnavatel dlouhodobě snaží, aby se zaměstnanec polepšil, a až pak přistoupí k okamžitému zrušení, tak takovýto postup zaměstnavatele je ospravedlnitelný k okamžitému zrušení pracovního poměru. V rozhodnutí

¹⁹⁸ Výkladová stanoviska AKV XIII. Přijata na zasedání Kolegia expertů AKV dne 4. 2. 2014.

¹⁹⁹ Rozsudky NS ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000; ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007. V Rozsudku NS ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 3478/2010 je uvedeno: „Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení nebo výpovědi; okamžité zrušení je přitom odůvodněno tehdy, jsou-li tu takové okolnosti, ze kterých vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. Po žalovaném nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce, kteří zásadním způsobem narušili náležitou míru loajality zaměstnance ke svému zaměstnavateli, nadále zaměstnával.“

²⁰⁰ Rozhodnutí NS ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015.

NS ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1822/2013 se totiž NS neztotožnil s odvolacím soudem, který byl názoru, že zaměstnavatel mohl porušování povinností zaměstnance ještě po výpovědní dobu strpět, neboli že nemohl přikročit k okamžitému zrušení pracovního poměru. NS zde řekl, že je třeba rozlišovat případy, kdy zaměstnavatel jednání zaměstnance toleruje, od případů, kdy se zaměstnavatel snaží porušení povinností odstranit. Zatímco v prvním případě se intenzita porušení povinností jednoznačně snižuje (u zaměstnance vzniká určité legitimní očekávání, že zaměstnavatel toto konkrétní porušení povinností neřeší), ve druhém případě se naopak dokonce zvyšuje, protože zaměstnanec k původnímu porušení přidává porušení nové – nerespektuje pokyny zaměstnavatele k nápravě. V tomto rozhodnutí NS uvedl: *„Není správný závěr, že, dopouští-li se zaměstnanec porušování svých povinností ..., je intenzita tohoto jednání zmirňována, dopouští-li se ho přes ústní a písemné výtky opakovaně a dlouhodobě. Vzhledem k okolnostem, za nichž k porušení povinností žalobcem došlo, měl však odvolací soud přihlížet zejména k tomu, že žalobce svým jednáním spočívajícím v opakovaném nerespektování pokynu zaměstnavatele, který se týkal výkonu práce žalobce podle pracovní smlouvy a který byl vydán v souladu s právními předpisy, úmyslně porušoval povinnost zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy podle pokynů zaměstnavatele, která pro něj vyplývá z pracovního poměru a která patří mezi základní atributy závislé práce vykonávané v pracovněprávním vztahu. Za okolnost snižující intenzitu porušení pracovní povinnosti žalobce nelze pokládat (a vykládat v neprospěch zaměstnavatele) ani odvolacím soudem akcentovanou skutečnost, že se žalovaný snažil opakovaně působit na žalobce, aby svůj přístup k plnění pracovních povinností změnil.*

Ústavní soud v usnesení ze dne 16. 9. 2014, sp. zn. II. ÚS 2436/14 uvedl, že pokud okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bylo učiněno až poté, co podal výpověď z pracovního poměru sám zaměstnanec, tak za této situace okamžité zrušení musí být odůvodněné vskutku velice závažným porušením povinností zaměstnance.

Vybrané příklady, kdy se jednalo o porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem

Níže uvádím výběr z rozhodovací praxe NS, kde došel k závěru, že určité jednání je zvláště hrubým porušením pracovních předpisů, tj. NS potvrdil platnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Opět je ale třeba mít na zřeteli, že jednání zaměstnance je nutné posuzovat vždy podle individuálních okolností toho kterého specifického případu.

- Útok na majetek zaměstnavatele; NS již dlouhodobě judikuje²⁰¹, že útok na majetek zaměstnavatele jakékoliv hodnoty je zvlášť hrubým porušením pracovních povinností. Zde rozlišujeme dva typy útoků: útok přímý (např. krádež²⁰², zpronevěra, poškozování) a nepřímý (např. snaha vylákat plnění bez odpovídajícího plnění předstíráním práce²⁰³). V rozhodnutí NS ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 byl řešen případ, kdy zaměstnanec ráno přišel na pracoviště, zaznamenal do docházkového systému příchod, následně z pracoviště odešel a vrátil se až těsně před koncem směny. NS toto hodnotil tak, že se zaměstnanec pokusil získat na úkor zaměstnavatele konkrétní výhodu (mzdu za práci, kterou nevykonal) a tím vlastně (úmyslně) usiloval o nekorektní (nezákonné) snížení majetku zaměstnavatele. V rozhodnutí NS ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013 šlo o situaci, kdy zaměstnankyně (jako pomocná kuchařka) se pokusila odnést nevydané zbytky od oběda. NS toto jednání zaměstnankyně hodnotil jako útok přímý, kdy na této povaze jednání nemůže nic změnit ani okolnost, že potraviny, které se pokusila odcizit, zaměstnavateli zbyly po vydání objednaných oběda a že by jinak byly zlikvidovány. Pod útok na majetek zaměstnavatele je možné zařadit i situaci, kdy zaměstnanec způsobí svým úmyslným jednáním škodu spočívající v ušlém zisku. V rozhodnutí NS ze dne 3. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014 se řešil případ, kdy zaměstnanec zneužil informace, ke kterým měl přístup a v důsledku toho předal zakázku, zadanou původně jeho zaměstnavateli, jiné společnosti. NS toto jednání posoudil jako útok na majetek zaměstnavatele, neboť zaměstnanec takovým jednáním připravuje svého zaměstnavatele o zisk z předmětné zakázky. Při úmyslném útoku na majetek zaměstnavatele nehraje v zásadě roli výše způsobené škody. Zaměstnavatel není povinen dále zaměstnávat zaměstnance, který zaútočí na jeho majetek, neboť k němu zcela ztratil důvěru.
- Hrubý a vulgární slovní útok zaměstnance vůči zákazníkovi zaměstnavatele; rozhodnutí NS ze dne 3. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 678/2001.
- Zneužití poskytnuté zaměstnanecké výhody, tj. nad rámec jejího účelu a v rozporu se zájmy zaměstnavatele; rozhodnutí NS ze dne 23. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 562/2004.
- Podávání důvěrných informací spadajících pod pojem obchodní tajemství třetí osobě, a to přes výslovný zákaz zaměstnavatele; rozhodnutí NS ze dne 17. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 617/2005.

²⁰¹ Rozsudek NS ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, kde uvedeno: „*Hodnocení intenzity porušení pracovní kázně spočívající v nedovolené manipulaci s majetkem zaměstnavatele (ve smyslu jeho odcizení) je nutno považovat za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, až již se jedná o majetek jakékoliv hodnoty.*“ Obdobně také v rozsudku NS ze dne 29. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3200/2008.

²⁰² Rozhodnutí NS ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.

²⁰³ Rozhodnutí NS ze dne 17. 10. 2012, Cdo 2596/2011.

- Nedodržování pracovní doby svévolným překračováním rozsahu pracovních cest služebním automobilem a nezajištění řízení společnosti z pozice vedoucího zaměstnance; rozhodnutí NS ze dne 4. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1422/2005.
- Ohrožení (porušení) obchodního tajemství zaměstnavatele kopírováním dat; rozhodnutí NS ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006.
- Odmítnutí podrobit se lékařské preventivní prohlídce po uznání invalidity a následná neomluvená absence; rozhodnutí NS ze dne 15. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2627/2007.
- Jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele; zde šlo o střet zájmů zaměstnance se zájmy zaměstnavatele; zaměstnanec schvaloval úvěr, kdy na tomto schválení byla závislá provize jeho manželky, tj. získání vysoké provize do společného jmění manželů - rozhodnutí NS ze dne 15. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3178/2010.
- Používání internetu zaměstnancem k soukromým účelům; rozhodnutí NS ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 nebo dřívější ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1864/2004. Zde šlo zejména o to, zda a v jakém rozsahu může zaměstnavatel kontrolovat používání internetu zaměstnanci. Z těchto soudního rozhodnutí lze učinit závěr, že zaměstnavatel může zaměstnance při plnění pracovních úkolů kontrolovat, nicméně tato kontrola nesmí být nepřiměřená, zejména svojí délkou a rozsahem nesmí neadekvátně zasahovat do výkonu práce anebo soukromí zaměstnance. Je proto vhodné, aby zaměstnavatelé měli ve vnitřním předpise stanovená pravidla týkající se využívání zařízení zaměstnavatele pro soukromé účely a kritéria pro provádění kontroly (např. kdo a v jakém rozsahu je oprávněn u zaměstnavatele kontrolu provádět s tím, že větší důraz by měl být kladen na kontrolu následnou). Co se týká internetu a zvláště hrubého porušení pracovní kázně, je možné uvést ještě odkaz na rozhodnutí, které řešilo zneužití internetu zaměstnancem a přístupu k datům a účtům zákazníků; rozhodnutí NS ze dne 5. 5. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1839/2008.
- Konkurenční jednání zaměstnance; zaměstnanec je po dobu trvání pracovního poměru omezen ve výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele (§ 304 odst. 1 ZP). V rozhodnutí NS ze dne 22. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014 soud řešil případ, kdy zaměstnanec (strojvedoucí) pracoval u dvou společností se shodným předmětem činnosti. NS zde uvedl, že shodnost výdělečné činnosti se vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele (např. zapsaného v obchodním rejstříku), nikoliv k druhu práce, který má zaměstnanec uveden v pracovní smlouvě. Není tedy rozhodující vlastní činnost, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává. Jinými slovy řečeno, předmět činnosti daného zaměstnavatele je shodný pro všechny jeho zaměstnance, bez ohledu na to, jaký druh práce pro zaměstnavatele vykonávají. Je však třeba dodat, že v tomto případě se o zvláště hrubé porušení jednalo i z důvodu dalších individuálních okolností (dlouhá doba „dvojího“

zaměstnání a důsledky, které toto jeho jednání mohlo mít - jako strojvedoucí při takovémto vyřízení v důsledku nedostatečného odpočinku mohl způsobit dopravní nehodu). Výkon výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího písemného souhlasu jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru byl také řešen v rozhodnutí NS ze dne 12. 5. 2005, 21 Cdo 2001/2004.

- Neplnění pokynu nadřízeného; jedním ze základních znaků závislé práce je povinnost zaměstnance vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele (byť by si o nich zaměstnanec „myslel své“), pokud se jedná o pokyny, které jsou v souladu s právními předpisy. Zaměstnanec je tedy povinen pracovní úkoly plnit. Otázka proč je má plnit, je pak bezpředmětná. Pokud zaměstnanec plnění odmítne a nemá k tomu žádný oprávněný důvod, jedná se o zvláště hrubé porušení pracovních povinností (případně nižší stupeň intenzity porušení pracovních povinností, ale v každém případě o porušení pracovních povinností). Zde je možné odkázat např. na rozhodnutí NS ze dne 18. 3. 2014, sp. zn. 1271/2013, kde šlo o to, že zaměstnanec (kuchař) odmítl vařit jídla podle nového jídelníčku předloženého mu zaměstnavatelem s odůvodněním, že s ním změny jako s odborníkem na italskou kuchyni nebyly konzultovány. Obdobně v rozhodnutí NS ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1822/2013, kde zaměstnanec (řidič autobusu) přes opakované výtky ze strany zaměstnavatele odstavoval svěřený autobus po jízdě špinavý a zakouřený. V tomto rozhodnutí NS také uvedl, že pokud zaměstnavatel dá zaměstnanci „šanci na zlepšení“, nicméně zaměstnanec se o nápravu nesnaží, nelze to ze strany zaměstnavatele brát jako tolerování porušování povinností, ale právě naopak. Ignorování dobře míněné snahy o nápravu zvyšuje intenzitu porušování povinností (v daném případě totiž odvolací soud tuto skutečnost hodnotil ku prospěchu zaměstnance). NS v usnesení ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3840/2014 posuzoval případ, kdy zaměstnankyně přes opakovaná upozornění zcela úmyslně porušovala zákaz zaměstnavatele provádět platby v hotovosti nad 1.000,- Kč.

Vybrané příklady, kdy se nejednalo o porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem

- Povinnost mlčenlivosti a ochrana osobních údajů jiných zaměstnanců; rozhodnutí NS ze dne 2. 7. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2633/2008; Ač zaměstnankyně nebyla oprávněna předat osobní údaje jiných zaměstnanců, tak soud považoval za klíčové posouzení komu a za jakým účelem zaměstnankyně osobní údaje poskytla, což byly státní – kontrolní (inspekční) orgány.

- Několikadenní absence v práci pro dopravní problémy z důvodu sněhové kalamity; rozhodnutí NS ze dne 11. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4781/2008; Soud zde posuzoval a přihlédl

zejména k dalším okolnostem případu, jako byly povětrnostní podmínky; povaha práce zaměstnance a jeho přístup k plnění pracovních úkolů; újma vzniklá nedostavením.

- Nedodržování pracovní doby, která byla sjednaná v pracovní smlouvě a kterou zaměstnavatel jednostranně změnil; rozhodnutí NS ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1359/2010; V daném případě se vůbec nejednalo o porušení pracovněprávních předpisů, neboť soud uzavřel, že dvoustranné sjednání pracovní doby znamená omezení pravomoci zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu svých zaměstnanců podle aktuálních potřeb a stavu.

- Odmítnutí výkonu práce, pro jejíž výkon není zaměstnanec zdravotně způsobilý; rozhodnutí NS ze dne 17. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3806/2010.

- Milostný vztah zaměstnankyně s vedoucím pracovníkem obchodního partnera zaměstnavatele; rozhodnutí NS ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014. Soud zde uvedl, že zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu pouze vytýká navázání milostného poměru s vedoucím pracovníkem důležitého obchodního partnera. Tímto totiž zaměstnavatel náležitě nerozlišuje osobní a pracovněprávní vztah. Navíc takovou situaci nelze podřadit pod žádné porušení povinností dle § 301 ZP. Podle soudu může být skutkovým důvodem pro rozvázání pracovního poměru pouze porušení povinností (např. vyzrazení skutečností týkajících se provozu zaměstnavatele, nebo skutečností, které mají povahu obchodního tajemství), avšak nikoli samotná okolnost, že zaměstnanec navázal vztah (partnerský, přátelský apod.), s nímž zaměstnavatel nesouhlasí.

5.3 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může pracovní poměr se zaměstnavatelem okamžitě zrušit ve dvou případech:

- pro, obecně řečeno, zdravotní důvody na straně zaměstnance (§ 56 odst. 1 písm. a) ZP);

- pokud zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu (§ 56 odst. 1 písm. b) ZP).

U obou těchto skutkových podstat má zaměstnavatel povinnost vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy/platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (§ 56 odst. 2 ZP), jak bude podrobněji rozvedeno dále.

Okamžité zrušení zaměstnancem pro zdravotní důvody zaměstnance

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo podle rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení posudku

výkon jiné pro něho vhodné práce. Judikatura NS v minulosti²⁰⁴ dospěla k závěru, že lékařský posudek již musí obsahovat jednoznačný závěr o tom, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Pokud toto neobsahoval, tak nebyl způsobitelným podkladem pro okamžité zrušení pracovního poměru. Novější judikatura²⁰⁵ ale již dovozuje, že postupoval-li lékař podle vzoru lékařského posudku upraveného podzákonným předpisem, který v rozporu se zákonem s takovým posudkovým závěrem nepočítá, nemůže být tento nedostatek na újmu práv zaměstnance, a tuto obsahovou vadu posudku je třeba odstranit výkladem. Domnívám se, že výklad tímto směrem je správný, neboť je upřednostněna ochrana práv zaměstnance a nelze dovozovat neplatnost okamžitého zrušení jen kvůli tomu, že v podkladovém lékařském posudku není výslovně uvedena věta o nemožnosti konat dále dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví. K povaze pracovnělékařských posudků podrobně v subkapitole 4.3.2, která se zabývá výpovědí danou zaměstnavatelem pro zdravotní důvody zaměstnance.

K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je potřebné, aby v době, kdy zaměstnanec zruší pracovní poměr, bylo už lékařským posudkem zjištěno, že dosavadní práci nemůže vykonávat. Zaměstnanec může po předložení lékařského posudku přestat vykonávat dosavadní práci ihned. Okamžitě zrušit pracovní poměr může však až po uplynutí doby 15 dnů, v níž mu nebyl umožněn výkon jiné vhodné práce.

Okamžité zrušení zaměstnancem pro nevyplacení mzdy či jejich náhrady

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele je platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu/plat (dále budu používat pojem „mzda“, kdy pod tímto pojmem bude rozuměn i plat, resp. i jejich náhrady). Tato povinnost je výslovně zakotvena v ust. § 38 odst. 1 písm. a) ZP²⁰⁶, přičemž platí, že mzda musí být vyplácena pravidelně ve stanovených lhůtách. Jednou z právních záruk či nástrojů ochrany zaměstnance před takovým jednáním zaměstnavatele pak představuje i institut okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodů nevyplacení mzdy. Smysl tohoto výpovědního důvodu tedy spočívá v tom, že zaměstnanci umožňuje, aby mohl ihned (bez nutnosti rozvazovat pracovní poměr výpovědí) ukončit pracovní poměr se zaměstnavatelem, který porušil svoji základní povinnost vyplatit mu mzdu či její část a který tuto svou povinnost nesplnil ani v dodatečné lhůtě do 15 dnů po uplynutí období²⁰⁷ její splatnosti. U tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru je důležitá otázka

²⁰⁴ Rozsudek NS ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004.

²⁰⁵ Rozsudek NS ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011.

²⁰⁶ Toto koresponduje s právem zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci, ústavně zaručeným v čl. 28 Listiny. Podle čl. 12 odst. 1 Úmluvy o ochraně mzdy (č. 411/1991 Sb.)

²⁰⁷ Novelou ZP s účinností od 1. 1. 2012 byl v ust. § 56 odst. 1 písm. b) pro účely okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance nahrazen pojem „termín splatnosti“ pojmem „období splatnosti“.

splatnosti mzdy. Splatnost mzdy nastává (dle ust. § 141 odst. 1 ZP, na které § 56 odst. 1 písm. b) ZP) výslovně odkazuje) nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Rozhodující tedy není prodlení zaměstnavatele oproti pravidelnému termínu výplaty mzdy (ten je zde zcela nerozhodný), ale oproti termínu splatnosti. NS konstantně judikuje²⁰⁸, že nevyplacení mzdy v pravidelném výplatním termínu není důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru. Splatnost mzdy přitom nastává zásadně uplynutím kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, za nějž mzda náleží. Například mzda za květen 2016 musí být vyplacena do 30. 6. 2016. Není-li vyplacena ani do 15. 7. 2016, může zaměstnanec dne 16. 7. 2016 okamžitě zrušit pracovní poměr. Splatnost mzdy sice může být stranami sjednána i v kratším termínu (například do poloviny měsíce následujícího po měsíci, v němž byla práce vykonána), nicméně v každém případě je třeba zkoumat, zda strany skutečně zamýšlely sjednat splatnost mzdy nebo pouze pravidelný termín výplaty mzdy²⁰⁹. Ke splatnosti mzdy bych uvedla ještě citaci z rozsudku NS ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014, kde uvedeno: „*Prodlení zaměstnavatele se splněním práva zaměstnance na mzdu ... nenastává již tehdy, jestliže si zaměstnanec nevybere bez vážných důvodů mzdu ... ve stanoveném pravidelném termínu výplaty a na pracovišti (nebyla-li dohodnuta jiná doba nebo jiné místo výplaty) nebo jestliže zaměstnavatel nezašle zaměstnanci, který se nemohl dostavit k výplatě z vážných důvodů, mzdu ... v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, ledaže by se se zaměstnancem dohodl na jiném termínu nebo způsobu výplaty. K prodlení dochází - jak vyplývá ze subsidiárního užití ust. § 517 odst. 1 věty první OZ rovněž v pracovněprávních vztazích - vždy teprve uplynutím doby (termínu) splatnosti. Je-li mzda ... splatná - ve smyslu ust. § 141 odst. 1 ZP - nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu ..., je tu rozhodné, zda právo zaměstnance (jako věřitele) na mzdu ... bylo splněno (či zůstalo nesplněno) před uplynutím posledního dne takového měsíce, a prodlení se splněním takového dluhu vzniká od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, jehož uplynutím nastala splatnost mzdy“ Aby okamžité zrušení nebylo předčasné, je vždy raději lepší počkat na uplynutí 15denní lhůty po zákonném termínu splatnosti mzdy, ať již pracovní smlouva nebo vnitřní předpisy platné u zaměstnavatele říkají cokoliv.*

²⁰⁸ Rozsudky NS ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009 nebo ze dne 12. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4030/2010 nebo ze dne 17. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 429/2011.

²⁰⁹ Rozsudek NS ze dne 31. 8. 2012, sp. z. 21 Cdo 2565/2011. Zde NS potvrdil, že splatnost a termín výplaty mzdy jsou dvě odlišné věci. Termín výplaty mzdy může být zaměstnavatelem určen, mzda je však i v takovém případě dle zákona splatná do konce měsíce následujícího po měsíci, za který náleží. Výše uvedené ale platí za situace, že se zaměstnanec a zaměstnavatel výslovně, kromě pravidelného termínu výplaty, nedohodli také na dřívější splatnosti mzdy. NS přitom ujednání pracovní smlouvy ve stylu: „*Mzda je splatná 20. dne následujícího měsíce ...*“ vyložil jako ujednání o pravidelném termínu výplaty mzda, nikoliv o datu její splatnosti.

Judikatura před rokem 2011 pak byla poměrně striktní vůči zaměstnavateli, když dovozovala, že není rozhodující důvod, pro který mzda nebyla vyplacena, nebo zda zaměstnavatel mzdová práva zaměstnance následně uspokojil a zabývala se pouze tím, zda zaměstnanec okamžitým zrušením nejedná nemravně²¹⁰. Tyto závěry jsou modifikovány novější judikaturou, kdy se jedná o dvě situace. Prvou jednou je případ, kdy mzda nebyla vyplacena omylem a v druhém případě se jedná o to, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existuje spor o výplatu mzdy.

V prvním případě nyní judikatura²¹¹ dovozuje, že tento důvod pro rozvázání pracovního poměru nemůže zaměstnanec použít, pokud k nevyplacení došlo pouze v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě, ledaže by zaměstnavatel zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a nezjednal nápravu. Zde je tedy chráněn zaměstnavatel, který se při chybě nebo omylu ve výpočtu mzdy nemusí obávat okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Pokud jej zaměstnanec na chybu nebo omyl upozorní, musí mu ale mzdu bezodkladně přepočítat a chybu napravit. Domnívám se, že takovýto výklad jde také správným směrem, neboť okamžité zrušení by mělo být krajním případem a převáží zájem na pokračování pracovního poměru.

Druhým případem, kdy tento důvod rozvázání pracovního poměru nemůže zaměstnanec použít, je situace, kdy zaměstnanec se zaměstnavatelem vede spor o vyplacení mzdy. NS ve svém rozhodnutí ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010 poprvé²¹² přijal závěr, že institut okamžitého zrušení pracovní poměru není (a nemůže) být právním prostředkem pro řešení sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o to, zda zaměstnanci náleží mzda. V případech, kdy je sporné, zda má zaměstnanec právo na (nevyplacenou) mzdu, tak NS zaměstnance odkazuje na podání žaloby o zaplacení mzdy a nemůže takový spor řešit prostřednictvím okamžitého zrušení. K těmto závěrům NS je však třeba dodat, že se staly předmětem řízení před Ústavním soudem. Ten svým nálezením ze dne 16. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14 zásadním způsobem výklad NS zrevidoval. Výklad NS hodnotím také jako velmi restriktivní, který popírá smysl okamžitého zrušení. Pokud totiž v praxi zaměstnanec označí jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru skutečnost, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu (část mzdy), je logické, že s tím zaměstnavatel nebude souhlasit. Téměř vždy se v takových případech bude jednat o spor o právo. Takovýto výklad by v konečném důsledku mohl vést až k nemožnosti uvedený důvod okamžitého zrušení vůbec uplatnit. Ústavní soud se k této problematice vyjádřil tak, že uložil obecným soudům, aby v takovýchto

²¹⁰ Rozhodnutí NS ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

²¹¹ Rozhodnutí NS ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010 nebo ze dne 20. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1297/2013.

²¹² Následovala řada dalších obdobných rozhodnutí NS jako např. ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4261/2011 nebo ze dne 20. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1297/2013.

případech zkoumaly okolnosti a příčiny předcházející okamžitému zrušení. Uvedl, že za situace, kdy zde existuje spor o právo, by soudy měly hodnotit, zda se nejedná pouze o účelové vyvolání sporu a měly by důkladně posoudit, co je podstatou tohoto sporu. Soudy by se „neměly zbavovat“ povinnosti přezkoumávat uvedené okolnosti v rámci žaloby na neplatnost okamžitého zrušení právě jen odkazem na spornou povahu nároku zaměstnance. Ústavní soud ve svém nálezu v bodu 22. uvedl: „... dle názoru Ústavního soudu do značné míry popírá jeho původní smysl (účel), když jím obecné soudy významně zužují prostor zaměstnance na ochranu před svévolným jednáním zaměstnavatele, spočívajícím kupříkladu v neochotě vyplatit zaměstnanci mzdu (plat), její část či náhradu. Nelze totiž odhlédnout od skutečnosti, že s výjimkou oné platební neschopnosti zaměstnavatele, jež může vyústit až v insolvenční řízení, se v praxi téměř vždy bude jednat o situace, kdy mezi zaměstnavatelem, který je sice schopen, nicméně z různých důvodů neochoten plnit své závazky, a jeho zaměstnancem bude existovat "spor o právo" zaměstnance na mzdu (plat) za vykonanou práci, zejména pak co do nárokové výše (včetně jejich složek jako jsou např. osobní ohodnocení či odměna).“ Z judikatury NS i výše uvedeného nálezu ÚS na druhé straně však vyplývá, že důvod k okamžitému zrušení z tohoto důvodu je dán zejména tehdy, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti proto, že není schopen plnit své závazky a že tedy pro úpadek (hrozící úpadek) není schopen uspokojovat nejen práva svých zaměstnanců. Soudní praxe řešila ještě případ, kdy zaměstnanec byl v insolvenční ve formě oddlužení splátkovým kalendářem a zaměstnavatel nesplnil povinnost po určitou dobu provádět ze mzdy zaměstnance srážky a tyto poukazovat insolvenčnímu správci. Zde NS²¹³ dovedl, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr taktéž v případě, že zaměstnavatel nepoukázal mzdu na žádost zaměstnance nebo podle dohody se zaměstnancem na účet u banky, spořitelního či úvěrového družstva, anebo že je na základě písemné plné moci nevyplatil zmocněnci zaměstnance, anebo že je v zákonem (právním předpisem) stanoveném případě, nevyplatil jiné osobě než zaměstnanci (např. insolvenčnímu správci, schválil-li insolvenční soud oddlužení zaměstnance plněním splátkového kalendáře). Domnívám, že o obdobný případ by se mohlo jednat v případě, že zaměstnavatel neodvedl za zaměstnance zálohu na daň z příjmů a odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, protože pro pracovněprávní účely je rozhodující hrubá mzda zaměstnance, která má být zaměstnavatelem beze zbytku a správně vyplacena. Pokud by se však jednalo o pojistné, které zaměstnavatel odvádí nad rámec hrubé mzdy, zde už nejde o součást mzdy zaměstnance, ale o povinnost zaměstnavatele platit „ze svého“ určité částky podle veřejnoprávních předpisů. Zaměstnanec nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu zaměstnavatel

²¹³ Rozsudek NS ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013.

nevyplatil např. nenárokový bonus s odůvodněním, že zaměstnanci na něho nevznikl nárok. Tento výpovědní důvod nelze použít dále na případy, kdy zaměstnanec tvrdí, že mu nebyl proplacen plný počet odpracovaných hodin, případně že evidence pracovní doby vedená zaměstnavatelem neodpovídá skutečnosti²¹⁴. Zaměstnanec nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud je veden soudní spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru, zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu během trvání soudního sporu nevyplácí náhradu mzdy²¹⁵. Platí totiž, že dokud není neplatnost rozvázání pracovního poměru určena soudem, považuje se takové rozvázání za platné. Nárok na náhradu mzdy tedy zaměstnanci nemůže být ani soudem přiznán dříve, než zaměstnanec pravomocně vyhraje spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec tedy nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr pro nevyplacení náhrady mzdy, dokud není pravomocně soudem určeno, že pracovní poměr nadále trvá.

Nároky spojené s nevyplacením mzdy - náhrada mzdy, náhrada škody, žaloba na úhradu nevyplacené mzdy, podnět ke kontrole

Pokud zaměstnanec platně okamžitě zruší pracovní poměr se zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy, má právo, aby mu zaměstnavatel zaplatil **náhradu mzdy**²¹⁶ ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající výpovědní době (ta činí nejméně dva měsíce a prodloužena může být jen dohodou – k tomu podobněji v subkapitole o výpovědi). NS se v rozhodnutí ze dne 26. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3445/2013²¹⁷ zabýval rozhodným okamžikem pro výpočet průměrného výdělku po okamžitém zrušení pracovního poměru. Pracovní poměr zaměstnance zde skončil dnem 4. 5. a zaměstnanci byla následně vyplacena náhrada mzdy za dobu odpovídající výpovědní době. Zatímco zaměstnavatel vycházel při výpočtu náhrady za 1. čtvrtletí, tak zaměstnanec se domáhal použití průměrného výdělku za 2. čtvrtletí. NS se přiklonil na stranu zaměstnavatele a potvrdil, že rozhodným dnem je den, kdy zaměstnanci začal (po skončení pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu) ucházet výdělek. Náhrada mzdy za dobu odpovídající výpovědní době totiž nemá vliv na trvání pracovního poměru – jde pouze o „sankci“ vůči zaměstnavateli za to, že nechal nastat situaci, v níž zaměstnanec mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, a také tak učinil.

²¹⁴ Rozhodnutí NS ze dne 20. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1297/2013.

²¹⁵ Rozhodnutí NS ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011.

²¹⁶ Dle právní úpravy platné do 31. 12. 2011 byl zaměstnavatel povinen zaplatit odstupné.

²¹⁷ Rozhodnutí bylo činěno sice podle právní úpravy platné v roce 2001, nicméně je použitelné i podle současného ZP, neboť obdobné pravidlo, jaké bylo dříve obsaženo v § 54 odst. 3 „starého“ ZP, obsahuje nyní § 56 odst. 2 ZP.

Zaměstnanec může, kromě náhrady mzdy, uplatňovat po zaměstnavateli i případnou újmu, resp. **škodu**²¹⁸, pokud by mu postupem zaměstnavatele v souvislosti s nevyplacením mzdy vznikla (zaměstnanec si např. musel vzít spotřebitelský úvěr, aby mohl plnit svoje závazky, jako je nájem bytu, zálohy na energie apod.). Pokud je naopak okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem neplatné, záleží na postupu zaměstnavatele. Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat, aby se vrátil do práce. V takovém případě pracovní poměr trvá a zaměstnanec se buď musí do práce vrátit, nebo odpovídá zaměstnavateli za způsobenou škodu. Ta může spočívat například v nákladu zaměstnavatele na zajištění záskoku v podobě agenturního zaměstnance. Pokud ale zaměstnavatel po zaměstnanci návrat do práce nepožaduje, platí, že pracovní poměr skončil ke dni okamžitého zrušení pracovního poměru dohodou, a zaměstnavatel náhradu škody chtít nemůže.

Pokud zaměstnavatel nevyplatil mzdu, může se jejího zaplacení zaměstnanec domáhat samozřejmě **soudní cestou žalobou na plnění** - na úhradu finanční částky odpovídající nevyplacené mzdě vč. příslušenství. Zaměstnanec k podání žaloby přistupuje často právě v okamžiku, kdy rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením, přičemž zaměstnavatel mu nedoplatil ani dlužnou mzdu za období před tímto okamžitým zrušením, ani náhradu mzdy, na níž zaměstnanci vznikl nárok právě v důsledku tohoto okamžitého zrušení, jak výše uvedeno. Za situace, kdy zaměstnavatel dluží zaměstnanci mzdu (její část), by měl zaměstnanec také zvážit, zda se jeho zaměstnavatel nenachází v úpadku²¹⁹ a zda nemůže postupovat podle pravidel stanovených zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. V tomto případě mu nevyplacené mzdové nároky (alespoň částečně) může vyplatit krajská pobočka Úřadu práce.

Zaměstnanec má ještě možnost podat **podnět ke kontrole** na dodržování pracovněprávních předpisů k místně příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, nicméně inspektoráty nemohou zaměstnavateli přikázat, aby dlužné pohledávky (mzdu) zaměstnanci vyplatil (i kdyby toto měl inspektorát za prokázané). Inspektoráty nemohou rozhodovat o individuálních nárocích jednotlivých zaměstnanců, neboť o těch může rozhodovat pouze soud. Inspektoráty mohou uložit zaměstnavateli pokutu za nedodržení pracovněprávních předpisů.

²¹⁸ <http://obcanskyzakonik.justice.cz/index.php/nahrada-ujmy/>. Rozlišujeme újmu nemajetkovou (zásah do zdraví, cti, soukromí apod.) a újmu na majetku neboli (na jmění), kterou nazýváme škodou.

²¹⁹ Ve smyslu ust. § 3 zák. č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon).

5.4 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance v právní úpravě platné od 1. 1. 2014 do 27. 2. 2017

Mezi nejdůležitější změny, které přinesla rekonstrukce občanského práva do právní úpravy pracovněprávních vztahů, patří nová pravidla pro sjednávání pracovněprávních vztahů s nezletilými (stanovená v ust. § 35 odst. 1 a odst. 2 OZ). Došlo k posunutí minimálního věku pro uzavření pracovního poměru, resp. pracovněprávního vztahu. Právní úprava stanoví, že nezletilý, který dovršil patnácti let a současně²²⁰ ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce (§ 35 odst. 1 OZ). OZ dále stanovil, že zákonný zástupce nezletilého v případě, že nezletilý nedosáhl ještě věku šestnácti let, může rozvázat jeho pracovní poměr (nebo smlouvu o výkonu práce zakládající obdobný závazek), pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem (§ 35 odst. 2 OZ). Tímto jiným právním předpisem byl zákoník práce a jeho ust. § 56a (resp. i § 77 odst. 5, 6 ZP, který upravoval možnost okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilce jeho zákonným zástupcem u dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti). Tento případ okamžitého zrušení pracovního poměru zrušila novela OZ s účinností od 28. 2. 2017²²¹, což je dle mého názoru pro praxi přínosné z důvodu, jak bude níže uvedeno. Dle právní úpravy účinné do 27. 2. 2017 byla totiž možnost okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého jeho zákonným zástupcem podmíněna přivolením soudu. Tímto mělo být zajištěno objektivní ověření, že takovýto postup je skutečně v zájmu nezletilého a odpovídá jeho poměrům. Bylo tedy výhradně na posouzení soudu (zvažováno ve vztahu ke konkrétnímu nezletilému), zda ke zrušení pracovního poměru nakonec došlo. V praxi problematické bylo zejména to, že pravomocné přivolení soudu musel zákonný zástupce získat nejpozději do doby, než nezletilému zaměstnanci bylo 16 let (ač by soudy, podle § 471 odst. 2 z. ř. s. ve věcech péče soudu o nezletilé, měly rozhodovat s největším urychlením). V této souvislosti také mohla vyvstat otázka, jak, resp. zda vůbec, má soud rozhodnout v případě, kdy zákonný zástupce sice podal návrh na přivolení soudu dříve, než nezletilý dosáhl věku šestnácti let, avšak soud do této doby nestihl rozhodnout, resp. rozhodnutí nenabude právní moci. Vzhledem k zákonné dikci (nyní již zrušeného ust. § 35 odst. 2 OZ ve spojení s § 56a ZP) se domnívám, že rozvázání pracovního poměru se do té doby nemohlo stát platným (a tedy nemohlo způsobit právní následky) a poté, co nezletilý dosáhl věku šestnácti let, již k němu dojít nemohlo.

²²⁰ Předchozí úprava v ZP rozlišovala samostatně okamžik uzavření pracovní smlouvy (příp. dohod), ke kterému stačilo dosažení věku 15 let a dále okamžik nástupu do práce. Ten musel být sjednán až na dobu po ukončení školní docházky, tj. nejdříve od 1. července po dokončení deváté třídy.

²²¹ Zákonem č. 460/2016 Sb. došlo k novelizaci OZ.

6. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

6.1 Smysl a účel zkušební doby

Zkušební doba nevzniká ze zákona současně se vznikem pracovního poměru, ale musí si ji účastníci sjednat. Pokud zaměstnavatel přijímá nového zaměstnance (buď třeba i na základě doporučení, výběrového řízení apod.), nemůže vědět, jak v každodenní praxi a na konkrétním pracovišti bude s prací zaměstnance spokojen. Totéž samozřejmě platí i ze strany zaměstnance, který má určitá očekávání a představy o práci, na kterou nastupuje, ale v praxi to může být zcela jinak. Smyslem zkušební doby je to, aby jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec mohli v této době získat poznatky potřebné k rozhodnutí, zda budou chtít v pracovním poměru dále pokračovat nebo jej ukončit. Ke smyslu zkušební doby se vyjadřovala i judikatura. V rozhodnutí NS ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 NS uvedl, že sjednání zkušební doby poskytuje smluvním stranám pracovního poměru možnost, aby si až do jejího uplynutí prakticky ověřili, zda jejich pracovněprávní vztah odpovídá tomu, s čím do něho vstupovali, zejména zda zaměstnanci vyhovují druh práce, místo výkonu práce a mzdové/platové nebo jiné pracovní podmínky a zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností. Obdobně se takto vyjadřuje i ÚS ve svém usnesení ze dne 27. 8. 2009, sp. zn. III. ÚS 1650/09, kde uvedl: „*Smyslem sjednání pracovního poměru se zkušební dobou je primárně (z pohledu zaměstnavatele) prověření, zda zaměstnanec je ze všech rozhodných hledisek způsobilý zastávat konkrétní pracovní místo; jinak řečeno, zda je schopen plnit tomu vlastní konkrétní pracovní povinnosti (úkoly). Negativní zjištění, a tomu odpovídající skončení pracovního poměru, je tedy adekvátním, a tomuto institutu imanentním důsledkem. Jestliže zaměstnavatel sleduje za těchto okolností při uzavírání pracovního poměru záměr obsadit právě určité pracovní místo (a nikoli jiné), pak nelze ani relevantně obhajovat názor, že namísto skončení pracovního poměru ve zkušební době, pakliže zaměstnanec není schopen sjednané pracovní místo zastávat, by měl být zaměstnavatel nucen zajistit zaměstnanci pracovní místo jiné, ať již v rámci pracovní smlouvy, anebo prostřednictvím institutu převedení zaměstnance na práci jinou. Institut převedení na jinou práci nedopadá na situaci, kdy se ve zkušební době projeví, že zaměstnancův zdravotní stav není s výkonem práce v rámci sjednané pracovní funkce slučitelný. Skončení pracovního poměru ve zkušební době je způsobem sjednaným ve prospěch obou účastníků rozhodného právního poměru, jenž slouží jim oběma k jeho ukončení, jestliže se z jakéhokoli důvodu pro tu či onu stranu ukázal být nevýhodný či ve svém pokračování jinak nežádoucí.*“ Sjednání zkušební doby má tu výhodu (příp. nevýhodu, podle toho, z jakého pohledu na věc nazíráme), že během ní může, jak zaměstnavatel, tak i

zaměstnanec, bez jakéhokoliv důvodu s druhou stranou pracovní poměr ukončit téměř okamžitě. Účelem institutu zrušení pracovního poměru ve zkušební době, na rozdíl od právní úpravy ostatních jednostranných právních jednání vedoucích k rozvázání pracovního poměru (tj. od výpovědi, okamžitého zrušení), je toto skončení co nejvíce usnadnit, pokud pracovní poměr některému z jeho účastníků z jakéhokoliv důvodu nevyhovuje.

6.2 Formální a obsahové náležitosti a další předpoklady platného zrušení

Aby mohlo dojít k platnému zrušení pracovního poměru ve zkušební době, musejí být splněny tyto základní předpoklady:

- platné sjednání zkušební doby (existence zkušební doby), její délka a prodlužování;
- písemná forma zrušení;
- správná formulace zrušovacího projevu;
- doručení;
- nelze tímto způsobem zrušit pracovní poměr v prvních 14 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Platné sjednání zkušební doby, její délka a prodlužování

Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce²²² nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Den nástupu do práce není den, kdy zaměstnanec fakticky začne pro zaměstnavatele vykonávat práci, ale dne, od kterého vzniká pracovní poměr (§ 36 ZP). Pokud je pracovní smlouva uzavřena s účinností od 1. 1. a na tento den by zaměstnanec neměl nařízenou pracovní směnu, tj. nemusel by fakticky přijít do práce, tak ale již tento den se považuje za den nástupu do práce. Z tohoto důvodu je vhodné do pracovní smlouvy uvádět, že pracovní poměr vzniká od 1. 1. a první pracovní směna zaměstnance je např. 2. 1. (pokud 1. 1. by byla sobota či neděle). Zde bych upozornila na situaci, ke které v praxi může dojít. Jedná se o případ, pokud by zaměstnanec začal vykonávat práci před sepsáním písemné pracovní smlouvy. Tato skutečnost nemá dopad na existenci pracovního poměru, resp. na platnost pracovní smlouvy (platná je i tehdy, byla-li sjednána ústně nebo konkludentně, pokud byly sjednány podstatné náležitosti pracovní smlouvy – k tomu podrobněji v subkapitole 1. 1. u vzniku pracovního poměru), ale právě způsobí neplatnost případně ústně sjednané zkušební

²²² V právní úpravě do 31. 12. 2011 (tj. do novely č. 365/2011 Sb.) bylo nelogicky uvedeno, že zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, ale současně stanovila, že zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Vystaly tím tak pochybnosti o platnosti sjednání zkušební doby sjednané v den vzniku pracovního poměru, resp. aplikační praxe přijala závěr, že písemná pracovní smlouva musela být uzavřena před započítáním práce, aby zkušební doba byla platně uzavřena.

doby. Je to z důvodu, že zkušební doba nebyla sjednána písemně a to nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Zaměstnanec v tomto případě v den nástupu do práce ještě neměl písemnou pracovní smlouvu a je jedno, že tato bude vyhotovena až dodatečně. Tyto závěry lze dovodit i z rozhodnutí NS ze dne 23. 4. 2015, sp. zn. 2444/2013, které uvádí, že dodatečně sepsaná „řádná pracovní smlouva“ má povahu potvrzení o obsahu dříve ústně či konkludentně sjednaných podmínek.

Délku trvání zkušební doby nelze sjednat zcela libovolně. Zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce a v případě sjednání zkušební doby u vedoucího zaměstnance (vedoucí ve smyslu ust. § 11 ZP) nesmí být delší než 6 měsíců po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. Doba počíná běžet prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby (§ 333 ZP). Uvedeno na příkladu - pokud pracovní poměr vznikl 1. 1. a byla sjednána 3 měsíční zkušební doba, tak ta skončí 31. 3. Co se týká sjednání zkušební doby u vedoucího zaměstnance, může se v praxi vyskytnout situace, kdy bude s takovýmto zaměstnancem sjednána zkušební doba a on poté bude z vedoucího místa odvolán. Domnívám se, že i po odvolání bude délka zkušební doby stále 6 měsíců (tedy pokud nebyla sjednána kratší), vzhledem k tomu, že se právní jednání posuzuje v okamžiku, kdy k němu došlo a ztráta vedoucího místa tak nebude mít na posouzení délky zkušební doby žádný vliv²²³. Pokud by tomu však bylo opačně, tj. že řadový zaměstnanec bude jmenován do vedoucí pozice během zkušební doby, tak zkušební dobu prodloužit nelze. Zákon totiž dodatečně prodlužování zkušební doby zakazuje, jak bude dále ještě rozvedeno. U délky trvání zkušební doby má ZP ještě jedno omezení a to pro případ, že pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou. Zde zkušební doba nesmí být sjednána na delší dobu, než je polovina doby trvání pracovního poměru. Zkušební dobou musí být „kratší polovina“ sjednané délky trvání pracovního poměru. V praxi se velice často vyskytují případy, kdy je vymezení doby určité vyjádřeno nějakou skutečností, u které nevíme, kdy přesně skončí (např. jako zástup po dobu dočasné pracovní neschopnosti) a nevíme tedy, kdy nastane „polovina“ doby trvání pracovního poměru. Domnívám se, že v daných případech je nutné vycházet z nějakého objektivního odhadu o tom, jak dlouho asi pracovní poměr na dobu určitou bude trvat a dle toho je třeba zkušební dobu sjednat. Pokud by se poté stalo, že pracovní poměr na dobu určitou skončil dříve, než bylo předpokládáno (a sjednaná zkušební doba proto netrvala méně než polovinu doby pracovního poměru), nemělo by se takovéto sjednání zkušební doby, dle mého názoru, považovat za neplatné.

Pokud by zkušební doba byla sjednána na dobu delší, než stanoví zákon, nemá to za následek neplatnost celého ujednání o zkušební době. Jde zde o částečnou neplatnost té části

²²³ Shodně BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*; 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 223.

pracovní smlouvy, ve které byla sjednána doba přesahující zákonnou dobu (§ 567 OZ). Otázkou může být, zda se bude jednat o neplatnost relativní či absolutní. Osobně se domnívám, že se jedná o neplatnost relativní²²⁴ se stejnou argumentací jako v případě ústně uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru (k tomu podrobněji v subkapitole 2.5.2). Délka zkušební doby v tomto případě (byla sjednána delší zkušební doba) bude v zákonné délce. To stejné platí, pokud by si účastníci zkušební dobu sice sjednali, ale nesjednali by její délku (např. v důsledku nepozornosti smluvních stran by sice sjednali např. „*Zkušební doba se sjednává ode dne nástupu do práce v délce ___.*“, ale délku by zapomněli doplnit). I v tomto případě by potom zkušební doba byla v zákonné délce²²⁵. Od těchto případů je ale třeba odlišovat případ, kdy zkušební doba bude sjednána ústně, neboť takové sjednání je neplatné, jak bude uvedeno dále.

Účastníci pracovněprávních vztahů svým ujednáním **prodlužovat** zkušební dobu nemohou. K jejímu prodloužení může dojít jen z důvodů stanovených zákonem. Těmito důvody je existence celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci (překážky mohou být jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele) a poté ještě celodenní dovolená. O dobu trvání celodenních překážek a celodenní dovolené se zkušební doba ze zákona prodlužuje. V těchto případech zaměstnanec nekoná práci a nedochází k naplnění účelu zkušební doby, tj. k oboustrannému ověření, zda výkon práce oběma stranám vyhovuje. V témže pracovním poměru se tedy nelze nejprve dohodnout na jednoměsíční zkušební době a pak ji prodloužit ještě o další měsíc. Naopak je ale možné sjednanou zkušební dobu zkrátit, resp. ukončit. Pokud bude mít zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou se zkušební dobou a zaměstnavatel si nebude jistý, zda se mu zaměstnanec během zkušební doby osvědčil, tak aby s ním nemusel zrušit pracovní poměr ve zkušební době (raději, co kdyby se neosvědčil), tak může se zaměstnancem uzavřít dodatek k pracovní smlouvě, tj. učinit její změnu (samozřejmě pokud bude zaměstnanec souhlasit). Změna bude spočívat v tom, že pracovní smlouvu změní z doby neurčité na dobu určitou, která bude trvat ještě například další 3 měsíce. Domnívám se, že takovýto postup je příznivý nejen z pohledu zaměstnavatele (ještě si zaměstnance může vyzkoušet), ale i z pohledu zaměstnance (který má dále práci – min. o prodloužené 3 měsíce, kterou by již jinak neměl a má i „naději“, pokud se osvědčí, že u zaměstnavatele dostane možnost pracovat i nadále). Domnívám se, že v tomto případě by se nemělo jednat o obcházení zákonného zákazu prodlužování zkušební doby.

²²⁴ Opačně, tj. že se jedná o neplatnost absolutní uvedeno v BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*; 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 225.

²²⁵ Rozhodnutí NS ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001.

Forma

Zákoník práce vyžaduje pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době písemnou formu, jinak se ke zrušení nepřihlíží (§ 66 odst. 2 ZP) – k problematice nepřihlížení podrobněji v subkapitole 2.5 o vadách právního jednání. Pokud tedy nastane situace (ne v praxi až tak neobvyklá), že se zaměstnanec rozhodne, že mu práce nevyhovuje, a že tedy do práce během sjednané zkušební doby již fakticky nepřijde, resp., v lepším případě, toto oznámí zaměstnavateli ústně, tak ani ústním oznámením pracovní poměr neskončí. V tomto případě doporučuji zaměstnavateli, aby to byl on, kdo bude iniciovat rozvázání pracovního poměru. I během zkušební doby totiž může být pracovní poměr rozvázán všemi ostatními způsoby (tj. dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, resp. i oznámením o zrušení ve zkušební době učiněné zaměstnavatelem). Domnívám se, že pro zaměstnavatele bude nejjistějším způsobem, jak skončit pracovní poměr (pokud nebude schopen se zaměstnancem podepsat dohodu), to, že mu sám oznámí, že se zaměstnancem zrušuje pracovní poměr ve zkušební době. U výpovědi či okamžitého zrušení by zaměstnavatel musel mít dostatečně silný důvod k takovému rozvázání pracovního poměru. Situace by se případně ještě mohla zkomplikovat, pokud by zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že je v pracovní neschopnosti (k tomu viz níže).

Správná formulace zrušovacího projevu

Ač ke zrušení ve zkušební době může kterákoliv ze smluvních stran přistoupit z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu, tak je třeba si dát pozor na to, aby ve zrušovacím projevu vůle byla správně použita dikce „zrušuji ve zkušební době“ a nikoliv např. „okamžitě zrušuji“ nebo „dávám výpověď ve zkušební době“. K tomu z rozhodnutí NS ze dne 3. 11. 2010, sp. z. 21 Cdo 4355/2008: *„Jestliže tedy žalovaný dopisem ze dne ... výslovně a jednoznačně projevil vůli ukončit se žalobcem pracovní poměr okamžitým zrušením ... v důsledku porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, nelze důvodně dovozovat, že by zrušení pracovního poměru ve zkušební době v souladu s vůlí žalovaného odpovídalo tomu, co žalovaný sledoval neplatným okamžitým zrušením pracovního poměru.“*

Doručení

Pracovní poměr skončí, řečeno slovy zákona „*dnem doručení zrušení pracovního poměru, není-li v něm uveden den pozdější*“ (§ 66 odst. 2 ZP poslední věta). Domnívám se, pokud je v zákoně řečeno *dnem* (nikoliv okamžikem) *doručení*, tak z toho je nutné dovodit, že zaměstnanec je povinen dokončit pracovní směnu, resp. její část v daném dni. Z tohoto

důvodu se také domnívám, že zrušovací oznámení je lepší předat zaměstnanci až právě po odpracování celé jeho směny, aby ihned po předání oznámení neodešel k lékaři a nenechal se zpětně uznat dočasně práce neschopným, jak bude také níže rozvedeno. Pokud zaměstnavatel využije toho, že ve zrušovacím oznámení uvede pozdější den skončení pracovního poměru (pozdější než bude den doručení, jak mu umožňuje § 66 odst. 2 ZP), skončí pracovní poměr k tomuto pozdějšímu dni. Tímto dnem však nemůže být den následující po uplynutí zkušební doby, resp. jakýkoliv další den po uplynutí zkušební doby. To stejné platí i pro případ, kdy má pracovní poměr skončit dnem doručení, což znamená, že oznámení musí být doručeno nejpozději v poslední den trvání zkušební doby. Právní jednání směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které by bylo učiněno po uplynutí sjednané zkušební doby (příp. prodloužené o zákonné důvody, jak výše uvedeny), by bylo neplatné. Toto je možné uvést na následujících konkrétních příkladech. Zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb odeslal zrušovací oznámení zaměstnanci dne 8. 4. Do oznámení uvedl, že s ním zrušuje pracovní poměr ve zkušební době ke dni 14. 4. Podle dodejky²²⁶ od provozovatele poštovních služeb bylo oznámení doručeno zaměstnanci dne 16. 4. Pracovní poměr skončil ke dni 16. 4. (za předpokladu, že zkušební doba již dříve neskončila) a nikoliv ke dni, který zaměstnavatel uvedl ve svém oznámení. Původně zaměstnavatelem uvedené dřívější datum skončení (14. 4.) se stane obsoletním, protože písemnost bude doručena, tj. účinky zrušovacího projevu nastanou, až později. Pokud by ale zkušební doba v době doručení již skončila, tj. byla např. sjednána do 15. 4., zrušení pracovního poměru by bylo v tomto případě neplatné (za předpokladu, že by se toho zaměstnanec domáhal u soudu), neboť oznámení zaměstnavatel převzal až poté, co již zkušební doba skončila. Tato situace může v praxi reálně nastat, pokud zaměstnavatel bude odesílat zaměstnanci oznámení o zrušení ve zkušební době blízko data, kdy má zkušební doba skončit a zaměstnanec písemnost převezme až na konci úložní doby nebo ji nepřevzme vůbec a bude mu doručeno fixí. I v tomto případě platí pravidla o řádném doručení ze strany zaměstnavatele, kdy přednost před doručením prostřednictvím provozovatele poštovních služeb má osobní doručení (k problematice doručování podrobněji v subkapitole 12). V této souvislosti bych možná ještě pro doplnění uvedla, že právní úprava platná do 31. 12. 2011 měla pravidlo, kdy oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době mělo být druhé smluvní straně doručeno zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy měl pracovní poměr skončit. Nedodržení této lhůty však stejně nemělo vliv na platnost zrušení zkušební doby.

²²⁶ U právních úkonů, u kterých právní účinky nastávají okamžikem doručení (v pracovněprávních vztazích např. u oznámení o zrušení pracovního poměru, výpověď) se domnívám, že pro případné prokazování okamžiku doručení je v praxi lepší oznámení (tj. dopis, kterým se oznamuje okamžité zrušení pracovního poměru nebo výpověď) zaslat dodejkou. U té, na rozdíl od doporučeného dopisu, provozovatel poštovních služeb zašle zpět potvrzení o převzetí zásilky s přesným vyznačením dne, kdy se tak stalo.

Zákaz zrušení pracovního poměru ve zkušební době v prvních 14 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti/karantény

Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů²²⁷ trvání dočasné pracovní neschopnosti/karantény zaměstnance (§ 66 odst. 1 ZP). Účelem této úpravy je, aby se zaměstnavatel nemohl vyhnout poskytování náhrady mzdy zaměstnanci za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti/karantény²²⁸ (pro zjednodušení budu používat pouze pojem pracovní neschopnost, pod kterým je myšlena i karanténa). V praxi se přitom může stát, že zaměstnanec přestane docházet ve zkušební době do zaměstnání a zaměstnavatel jen předpokládá (nemá jistotu, protože zaměstnanec zaměstnavateli ničeho neoznámil), že je ve stavu dočasně práce neschopných. Může zde zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době tak, že do zrušovacího oznámení uvede, že pracovní poměr končí dnem doručení a za předpokladu, že k tomuto dni bude zaměstnanec dočasně práce neschopen, tak k 15. dni trvání tohoto režimu. K této problematice se vyjadřovalo Kolegium expertů AKV²²⁹ s tím, že taková formulace možná je. Kolegium došlo k závěru, že formulace naplňuje účel zákonného omezení, neboť nedochází k rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době ze strany zaměstnavatele dříve, než uplyne období, ve kterém je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy/platu. Současně je ale třeba připomenout, že tato formulace má význam pouze pro případ, kdy by zrušovací oznámení bylo zaměstnanci doručeno až poté, co bylo již ošetřujícím lékařem rozhodnuto o vzniku jeho dočasné pracovní neschopnosti. V opačném případě se totiž, dle názoru Kolegia vysloveného v jeho stanovisku ze dne 5. 2. 2009, zákonné omezení zaměstnavatele neuplatní. A co situace, že zaměstnanci bude doručeno zrušovací oznámení a až poté se nechá uznat dočasně práce neschopným. Zde považuji za důležité, zda zaměstnanec, když mu bylo oznámení doručeno, již odpracoval celou směnu nebo nikoliv. Toto bych opět uvedla na příkladech. Zkušební doba byla sjednána od 1. 1. do 31. 3.

²²⁷ V období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů.

²²⁸ Náhrada mzdy nepřísluší zaměstnanci při dočasné pracovní neschopnosti za prvé 3 pracovní dny (směny) a od 4. pracovního dne (směny) přísluší ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku a při karanténě za prvé 3 pracovní dny (směny) náhrada mzdy přísluší ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku. Náhradu za prvé 3 dny pracovní neschopnosti je možné dohodnout a karenční dobu tak vyloučit smluvně nebo stanovit vnitřním předpisem. Od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti, je již zaměstnanec hmotně zabezpečen nemocenským pojištěním, jehož dávky mu při splnění stanovených podmínek poskytne příslušná správa sociálního zabezpečení. ÚS rozhodl v dubnu 2012 o zamítnutí návrhu na zrušení 3 denní karenční doby (§ 192 odst. 1 ZP) a uvedl, že toto ustanovení není v rozporu s právem občana na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci podle čl. 30 odst. 1 LZPS. Nárok na náhradu mzdy přísluší zaměstnanci až po předložení dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské (§ 193 ZP). Nároku na nemocenské je třeba uplatnit na předepsaném tiskopisu (§ 109 ZNP). Případné kopie neschopenky doložené zaměstnancem tak nejsou tiskopis, kterým se rozumí zásadě originál dokumentu. Náhradu mzdy vyplatí zaměstnavatel v nejbližším výplatním termínu po doložení originálu tiskopisu, a to i když už pracovní poměr skončil.

²²⁹ Výkladová stanoviska AKV (XVII.) přijatá na zasedání Kolegia ve dnech 23. 10. a 24. 10. 2015.

Zaměstnavatel doručil zrušovací oznámení zaměstnanci na pracovišti během zkušební doby 22. 3. Pokud zaměstnanec 22. 3. odpracoval celou směnu, poté navštívil lékaře a byl od tohoto dne uznán dočasně práce neschopným (pracovní neschopnost trvala např. do 14. 4.), zrušení pracovního poměru je platné. Období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti v tomto případě začíná až následujícím kalendářním dnem (§ 192 odst. 1 ZP). Pokud by se jednalo o stejný případ, nicméně zaměstnanec neodpracoval celou a během ní odešel k lékaři, jímž byl uznán od téhož dne dočasně práce neschopným, bylo by zrušení pracovního poměru neplatné. Počátek období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti by se zde kryl se dnem, v němž zaměstnavatel přistoupil ke zrušení pracovního poměru. Je otázkou, zda by tato situace byla shodně posouzena soudem při rozhodování o neplatném rozvázání pracovního poměru, když soudní judikatura již dříve dovodila, že byl-li zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným zpětně až 3 dny, je platná výpověď doručená mu v první den takto uznané pracovní neschopnosti (k této problematice podrobněji v subkapitole 4.3.6 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem). Ač se domnívám, že by pro tuto úvahu bylo dost argumentů, tak z opatrnosti je však lépe považovat právní jednání zaměstnavatele ve výše uvedeném případě za neplatné a pracovní poměr zaměstnanci ve zkušební době zrušit až poté, co uplyne prvních 14 dnů jeho dočasné pracovní neschopnosti, neboť zkušební doba se i tak prodlužuje o celodenní překážky v práci.

Na závěr bych ještě poukázala na jeden judikát NS, který se vyjadřoval ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době z hlediska diskriminace – jedná se o rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, ze dne 21. 4. 2009. NS soud v něm uvedl, že z žádného ustanovení ZP nelze dovodit, že by jeho pravidla o rovném zacházení a zákazu diskriminace nedopadala na jednání zaměstnavatele spočívající ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době a že i při takovém právním jednání může dojít k tomu, že vykazuje znaky diskriminačního jednání a je v rozporu s principy rovného zacházení (blíže k tomuto rozhodnutí v kapitole 14.).

7. Skončení pracovního poměru uplynutím doby

Pracovní poměr může skončit i na základě právní události²³⁰, kterou je uplynutí doby. ZP uvádí (§ 48 odst. 3), že pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím sjednané doby. Zákonodárce však preferuje uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou, neboť není-li v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání, platí, že byl pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou (§ 39 odst. 1 ZP). K tomu bych ještě doplnila, že pracovní poměru skončí nejen uplynutím doby sjednané, ale i uplynutím doby trvání pracovního poměru, kterou stanoví zákon, jak bude dále rozvedeno.

Vymezení doby trvání pracovního poměru nemusí být učiněno jen konkrétním datem (např. pracovní poměr se uzavírá do 31. 12. 2016), ale může být provedeno jakýmkoliv způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti o tom, kdy má pracovní poměr skončit (např. na pět měsíců od data uzavření pracovní smlouvy; na dobu sklizně jahod; na dobu nepřítomnosti paní Jany Novákové z důvodu čerpání mateřské dovolené, dovolené a rodičovské dovolené a to maximálně na 3 roky, z důvodu, jak bude níže uvedeno). Zákoník práce požaduje, aby v případě, že bude doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, tak aby zaměstnavatel upozornil zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem (§ 65 odst. 1 ZP poslední věta). Neoznámení skončení však nemá vliv na platnost skončení pracovního poměru.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a od vzniku pracovního poměru na dobu určitou a může být opakován nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru se považuje i jeho prodlužování. V případě, že od předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se nepřihlíží (§ 39 odst. 2 ZP). Zaměstnanec tedy může být zaměstnán na dobu určitou maximálně na 9 let, tj. 3 + 3 + 3 roky (v praxi označovaného jako pravidlo „tříkrát tři“ nebo též „tříkrát a dost“). Má-li být uzavřen mezi týmiž účastníky další pracovní poměr na dobu určitou, smluvní strany musí vyčkat další 3 roky. Z výše uvedeného pravidla (z ohraničení maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou) však existují výjimky. U určitých druhů práce má zaměstnavatel možnost sjednávat pracovní poměr na dobu určitou opakovaně, aniž by porušoval zákon. Tyto výjimky zohledňují vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze vykonávané práce (§ 39 odst. 4 ZP). Typicky se jedná např. o sezónní či kampaňové práce, dále se může jednat o okamžitou potřebu zvýšení počtu pracovních sil a

²³⁰ Ve smyslu ust. § 601 OZ a násl. nazvaného *Význam času*.

nárazové práce, kdy bude třeba obsadit přechodně neobsazené místo a nahradit na omezenou dobu chybějícího zaměstnance apod. Zaměstnavatel se však na tomto postupu musí dohodnout s odborovou organizací. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může zaměstnavatel tuto dohodu nahradit vnitřním předpisem se stejnými obsahovými náležitostmi. Rovněž musí existovat důvody, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem sjednal pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud by u zaměstnavatele existovala situace, že by bylo možné na něm spravedlivě požadovat, aby byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou, mohl by se zaměstnanec tohoto sjednání domáhat, případně i uplatňovat návrhem na soudní řízení podle § 80 OSŘ²³¹. Další výjimkou z omezení maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou jsou agenturní zaměstnanci, u nichž je možné sjednávat pracovní poměr na dobu určitou bez omezení (§ 39 odst. 6 ZP). Stejně tak existuje speciální výjimka pro cizince, kterým je vydáváno pracovní povolení či zaměstnanecká karta, kde zákon umožňuje sjednávat pracovní poměr na dobu určitou vždy na dobu platnosti daného povolení.

Kromě výše uvedených pravidel a výjimek vyplývajících ze zákoníku práce pak mohou zvláštní právní předpisy stanovit další pravidla pro specifické skupiny zaměstnanců. Příkladem mohou být **pracovní poměry na dobu určitou ve veřejné správě**. Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků má § 10 odst. 1, který u úředníků (ve smyslu tohoto zákona) upravuje tuto výjimku: *(1) Pracovní poměr s úředníkem se uzavírá na dobu neurčitou. Je-li však pro to důvod spočívající v potřebě zajistit časově omezenou správní činnost nebo nahradit dočasně nepřítomného úředníka, zejména v případě jeho mateřské nebo rodičovské dovolené, pracovní neschopnosti, u níž lze na základě lékařského posudku předpokládat, že bude delší než 3 měsíce, výkonu civilní nebo vojenské služby nebo výkonu veřejné funkce, lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou.* Další výjimkou jsou **pracovní poměry u pedagogických pracovníků**. U těch zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících²³² v § 23a stanoví mj. to, že minimální délka pracovního poměru musí být nejméně 12 měsíců a může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru opakována nejvýše 2x. Příkladem dále může být ust. § 190 odst. 4 a 5 **zákona o státní službě**²³³. Zde je uvedeno, že pokud nepožádá dosavadní zaměstnanec (zákon definuje, o jakého zaměstnance se jedná) o přijetí do služebního poměru, zaniká jeho pracovní poměr na dobu neurčitou uplynutím 30. 6. 2017 (což nevylučuje případné skončení pracovního poměru

²³¹ JOUZA, L.: *Pracovní poměr na dobu určitou bez omezení*; publikováno na <http://www.bulletin-advokacie.cz/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-bez-omezeni?browser=mobi> dne 12. 12. 2016.

²³² Jedná se o novelu tohoto zákona s účinností od 25. 12. 2015. Cílem novely bylo zakázat uzavírání pracovních smluv s učiteli jen na 10 měsíců a odstranit tak praxi některých ředitelů škol, kteří na hlavní letní prázdniny učitele opakovaně propouštěli a poté znovu od začátku školního roku přijímali.

²³³ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění.

před tímto dnem podle pracovněprávních předpisů). Tento případ (skončení pracovního poměru uplynutím doby) nastává obdobně také v případě, že dosavadní zaměstnanec požádal o přijetí do služebního poměru, ale nebyl do něj přijat proto, že nesplňuje předpoklady pro přijetí do služebního poměru podle tam uvedeného ustanovení (pouze s tím rozdílem, že v tomto případě má zaměstnanec navíc nárok na odstupné podle pracovněprávních předpisů).

Pracovní poměry na dobu určitou mohou skončit i před uplynutím sjednané či zákonem stanovené doby a to na základě jiných právních skutečností vedoucích ke skončení pracovního poměru (výpovědí, dohodou, smrtí zaměstnance apod.).

I pokud by si smluvní strany sjednaly pracovní poměr na dobu neurčitou, mohou jej dohodou změnit na dobu určitou. Kolegium AKV se v této souvislosti zabývalo otázkou, jak v takovém případě postupovat při aplikaci pravidla „3x a dost“. Kolegium AKV²³⁴ došlo k závěru, že ačkoliv ZP hovoří o „vzniku“ prvního pracovního poměru na dobu určitou, je zřejmé, že pod tento případ nutně spadá též změna pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou. Omezující pravidlo se uplatní stejně, jako kdyby mezi týmiž smluvními stranami ke dni účinnosti změny doby trvání pracovního poměru vznikl nový pracovní poměr sjednaný na dobu určitou. Dosavadní doba trvání pracovního poměru v režimu „na dobu neurčitou“ nemá pro tento účel žádný význam.

U skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou je nutné dát také pozor na zákonné změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou dle ust. § 39 odst. 5 a § 65 odst. 2 ZP, jak bude dále rozvedeno.

Změna pracovního poměru určitého na dobu neurčitou dle ust. § 39 odst. 5 ZP

Pokud by došlo k uzavření pracovního poměru na dobu určitou, aniž by byla respektována zákonná časová omezení, jak výše již uváděna, a oznámí-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Zákonný požadavek na oznámení vykládám tak, že by toto oznámení mělo být zaměstnavateli doručeno (nikoliv „jen“ učiněno), a to ideálně ještě před skončením sjednané doby, resp. bez zbytečného odkladu po skončení. Je to z důvodu, aby zaměstnavatel věděl, že zaměstnanec dobu určitou zpochybňuje a pokud s tím zaměstnavatel nesouhlasí, aby mohl podat žalobu. Až do vydání nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3323/14, ze dne 8. 12. 2015 přetrvával názor (rozhodl tak například i NS v rozhodnutí z 5. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1684/2014), že i přes učinění písemného oznámení musí být ještě podána žaloba a to zaměstnancem. Z nálezu ÚS naopak plyne, že pokud zaměstnanec písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, je to

²³⁴ Výkladová stanoviska AKV (XVI.) z 3. 2. 2015.

naopak zaměstnavatel, kdo se musí žalobou bránit, pokud se změnou na dobu neurčitou nesouhlasí. ÚS ve svém nálezu změnil i závěry NS (uvedené např. v jeho rozhodnutí ze dne 19. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009), který uváděl, že pokud se má pracovní poměr změnit na dobu neurčitou, musí toto být rozhodnuto pravomocným rozhodnutím soudu. Nález ÚS právě tento princip „otáčí“ a říká, že pokud není žaloba podána (za podmínky, že zaměstnanec učiní písemné oznámení o trvání) změní se pracovní poměr na dobu neurčitou i bez podání této žaloby. ÚS k tomu dodává, že se zde jedná o nevyvratitelnou právní domněnku a nikoliv fikci, jak uvádí odborná literatura²³⁵, nicméně toto posouzení není v předmětné věci nijak právně důležité. Dalším důležitým závěrem ÚS je pak to, že tato žaloba (tj. podávaná ve smyslu § 39 odst. 5 ZP) není žalobou určovací dle ust. § 80 OSŘ, ale speciální určovací žalobou dle ZP (k rozdílu těchto žalob viz subkapitola 11.3). Ze závěrů výše zmiňovaného nálezu ÚS lze citovat: *„Návrh podle § 39 odst. ZP nelze zaměňovat s určovací žalobou podle § 80 písm. c) OSŘ. Je tomu tak proto, že žaloba na určení podle zákoníku práce je ve vztahu speciality k určovací žalobě podle § 80 písm. c) o. s. ř., a rovněž proto, aby po uplynutí uvedené dvouměsíční lhůty (při splnění zákonem stanovených podmínek) mohla nastoupit domněnka o sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Nebylo by totiž v souladu s ochranou zaměstnance, musel-li by - jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele - kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. Oznamí-li proto zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami obsaženými v § 39 ZP, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a není-li zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.“* Výše uvedené závěry jsou potvrzeny i pozdějším nálezem ÚS ze dne 31. 8. 2016, sp. zn. 2703/15, ve kterém uvádí: *„... neinicioval-li ani zaměstnanec ani zaměstnavatel řízení o určení (ne)splnění podmínek pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou, pak se pracovní poměr změnil tak, jak předpokládá § 39 odst. 5 ZP, tj. na pracovní poměr na dobu neurčitou. Výše uvedená pravidla je třeba aplikovat nejen v řízení o určení trvání pracovního poměru, ale též v eventuálním řízení o náhradu ušlé mzdy.“* Co se týká lhůty k podání žaloby ve smyslu ust. § 39 odst. 5 ZP, tak tato lhůta je dvouměsíční. Jedná se o lhůtu prekluzivní a hmotněprávní.

²³⁵ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*; 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 240.

Změna pracovního poměru určitého na dobu neurčitou dle ust. § 65 odst. 2 ZP

Pokud zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, dojde ze zákona k tomu, že se pracovní poměr změnil na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. Co se týká zákonného pojmu *s vědomím zaměstnavatele*, toto lze vyložit tak, že zaměstnavatel je srozuměn s tímto stavem a souhlasí s ním, kdy tento souhlas může být vyjádřen i konkludentně. Postačí, aby s tímto souhlasil nejbližší nadřízený vedoucí dotčeného zaměstnance. Rozsudek NS ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001: *„Pro naplnění pojmu s vědomím zaměstnavatele stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance“*. Z tohoto důvodu je pro praxi zaměstnavatelů vhodné, aby výslovně před tím, než uplyne sjednaná doba určitá trvání pracovního poměru, upozornil zaměstnance, že mu pracovní poměr skončí. Současně je vhodné, aby zaměstnavatel zajistil, aby vedoucí zaměstnanec dotčeného zaměstnance pohlídal, aby ten po datu skončení pracovního poměru nepřišel do práce a nezačal vykonávat práci. V rozsudku NS ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001 k tomu uvedeno: *„Nestačí, že se zaměstnavateli pouze dostane informace (dozví se), že někdo pro něj koná práce. Zákon předpokládá, že je s touto informací (vědomostí) zaměstnavatel také srozuměn, s ní souhlasí.“*

8. Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnance a zaměstnavatele fyzické osoby

8.1 Smrt zaměstnance

Zákoník práce uvádí, že smrtí²³⁶ zaměstnance pracovní poměr zaniká (§ 48 odst. 4). Nelze tedy po nikom „zdědit“ pracovní poměr. Smrt zaměstnance²³⁷ je tedy právní událostí, na základě které skončí pracovní poměr. Zde bych jen uvedla, že pokud by zaměstnavatel neznal přesné datum úmrtí svého zaměstnance, může o tuto informaci požádat OSSZ²³⁸. Smrt zaměstnance však nemá za následek, že by zanikala všechna práva a povinnosti, jejichž byl zemřelý zaměstnanec nositelem za svého života. Právo vychází v tomto směru ze zásady, že práva a povinnosti (z hmotněprávních i procesních vztahů) zemřelého přechází na základě universální sukcese na jeho právního nástupce s výjimkou těch, o nichž zákon stanoví, že smrtí fyzické osoby zanikají. Přechod práv a povinností ze zemřelého na právního nástupce upravuje především dědické právo. Úprava dědického práva v občanském zákoníku je doplněna zvláštní právní úpravou uvedenou v jiných zákonech, mimo jiné též v zákoníku práce. Spolu se skončením pracovního poměru zanikají nepeněžitá práva zaměstnance i zaměstnavatele. Naopak peněžitá práva zaměstnance (a v omezených případech i zaměstnavatele, jak bude dále rozvedeno) nezanikají. Co se týká peněžitých práv zaměstnance vůči zaměstnavateli (i naopak zaměstnavatele vůči zaměstnanci) v důsledku smrti zaměstnance, tak toto řeší speciální úprava v zákoníku práce (§ 328 ZP).

Peněžitá pohledávka zemřelého zaměstnance za zaměstnavatelem (§ 328 odst. 1 ZP)

Peněžitá práva zaměstnance vůči zaměstnavateli, resp. peněžitá pohledávky pozůstalých vůči zaměstnavateli zásadě nezajikají a jsou převážně součástí pozůstalosti

²³⁶ Stejně právní následky má prohlášení za mrtvou pravomocným soudním rozhodnutím (§ 71 odst. 2 OZ).

²³⁷ Zaměstnanec nemůže být nikdy osobou právnickou. V § 6 ZP uvedeno: „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ nebo v § 7: „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Z povahy závislé práce (tj. i pracovního poměru) definované v § 2 ZP jednoznačně vyplývá, že tato je charakterizována osobním výkonem práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Další ustanovení ZP o tom, že zaměstnanec je povinen konat práci osobně je také ust. § 38 odst. 1 písem b) ZP).

²³⁸ www.ochrance.cz - tisková zpráva z 12. srpna 2011 s názvem „OSSZ musí zaměstnavateli poskytnout údaj o úmrtí zaměstnance“, ve které mj. uvedeno: „Veřejný ochránce práv došel k závěru: „... ochránce hodnotil postup OSSZ jako nenaplnění zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, který stanoví, že OSSZ poskytuje zaměstnavatelům odbornou pomoc ve věcech sociálního zabezpečení. Na žádost zaměstnavatele tedy měla OSSZ poskytnout požadovaný údaj o datu úmrtí zaměstnance. Veřejný ochránce práv dále konstatoval, že na straně úřadu je nutné zachovat jistotu míru reciprocity a přiměřenosti, neboť principiálně nelze požadovat informaci po někom, pro koho je obtížně zjistitelná, zatímco úřad s ní sám disponuje. Povinnost mlčenlivosti pracovníků či argument taxativního výčtu komu a jaké údaje OSSZ povinně sděluje, nelze podle ochránce uplatňovat v situaci, kdy se jedná o údaj, k němuž má zaměstnavatel obecně přístup jako účastník řízení.“

zemřelého zaměstnance. Zákoník práce však upravuje odlišnou úpravu u mzdových (tím bude nadále myšleno i platových) práv do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, která do dědického řízení nespádají. Peněžité pohledávky zaměstnance za zaměstnavatelem tak mají dvojitý režim v tom smyslu, že některé nejsou předmětem dědického řízení a některé jsou.

Mzdové pohledávky zemřelého zaměstnance do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku²³⁹ smrtí přechází postupně na (nikdy tedy na více z nich poměrně) manžela, děti a rodiče zemřelého zaměstnance a to za podmínky, že s ním tato osoba žila v době smrti ve společné domácnosti²⁴⁰. U těchto pohledávek zákoník práce stanoví výjimku z obecné úpravy přechodu dědických práv dle občanského zákoníku, když říká, že tyto nároky se nestávají předmětem dědictví. Předmětem dědictví by se staly až tehdy, nebude-li těchto osob a v částce, která přesahuje trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Toto ustanovení je někdy mylně v aplikační praxi vykládáno tak, že uvedení pozůstalí mají nárok na jakési „odstupné“ ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zesnulého. Jedná se o mzdové nároky, které nebyly ke dni úmrtí vyplaceny. Do této kategorie mzdových nároků řadíme kromě mzdy také její náhrady, jako např. náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou, odměnu za pracovní pohotovost. Domnívám se, že sem patří i přeplatek z ročního zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti (daňový bonus)²⁴¹. Tyto peněžité pohledávky může zaměstnavatel vyplatit oprávněné osobě kdykoliv po smrti zaměstnance bez ohledu na stav dědického řízení. Zaměstnavatel by je měl oprávněnému vyplatit na jeho výzvu a bez zbytečného odkladu. Osoba, která nárokuje vyplacení, by měla zaměstnavateli prokázat, že je oprávněna k výplatě. Zaměstnavatel by měl mít prokázáno (mít rozumnou jistotu), že částku může určitému pozůstalému vyplatit, například na základě dokladu o příbuzenském poměru a dokladu o čestném prohlášení, že se zemřelým žil ve společné domácnosti. Není-li si zaměstnavatel jist, může peněžní prostředky složit do úschovy zejména pověřenému notáři jako soudnímu komisaři, který projednává řízení o dědictví po zemřelém zaměstnanci. Domnívám se, že tato varianta by měla být až krajním řešením. Důvodem pro tuto speciální úpravu v ZP je, dle mého názoru to, aby byla zajištěna výživa pro nejbližší pozůstalé, kteří mohou být závislí na příjmu zemřelého zaměstnance. Tyto mzdové pohledávky by zaměstnavatel neměl vyplatit na

²³⁹ Průměrný výdělek zemřelého zaměstnance se pro tyto účely vypočítá běžným postupem podle § 351-362 ZP za kalendářní čtvrtletí, které předcházelo dni smrti zaměstnance.

²⁴⁰ Definice domácnosti se s účinností od 1. 1. 2014 přesunula do § 347 odst. 5 ZP (dříve byla obsažena v ust. 115 starého OZ) jako *společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby*.

²⁴¹ Shodně uvedeno v článku ERÉNYI, T.; VEJSADA, D.: „Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy“, Práce a mzda, 2014, č. 10, str. 15-18 a opačně VRAJÍK, M.: „Smrt zaměstnance z pohledu zaměstnavatele“, Mzdová účetní. ANAG, 2014, č. 7-8, str. 19-23, kde argumentováno tím, v tomto případě nejde o mzdové plnění, ale o plnění od státu (vrácení části odvedených záloh na daň z důvodů, které se mzdou nespojují, kde zaměstnavatel je pouze výplatním místem).

bankovní účet, který zaměstnanec určil pro vyplacení mzdy, neboť by tak potom mohl odpovídat za případně vzniklou škodu. To by samozřejmě neplatilo, pokud by oprávněná osoba o výplatu na účet zaměstnance sama požádala. Co se týká toho, zda zaměstnavatel má provést z nevyplacené mzdy srážky ze mzdy (zákonné, exekuční, sjednané), tak tato problematika není právními předpisy řešena. Domnívám, že by zaměstnavatel srážky provést měl a pozůstalým vyplatit až čistý výdělek po provedení srážek, neboť zaměstnanec mzdy dosáhl ještě před smrtí, a tak by se s touto mzdou mělo zacházet stejně, jako by byl zaměstnanec naživu. Skutečnost, že na některé pozůstalé přechází mzdová práva do trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, znamená jen tolik, že pozůstalí má nárok dostat tuto pohledávku v té výši, v jaké by ji dostal zaměstnanec sám, pokud by žil.

Ostatní peněžité pohledávky zemřelého zaměstnance, tj. jiná než mzdová práva či mzdová práva převyšující trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance nebo veškeré peněžité pohledávky, pokud v době smrti se zaměstnancem ve společné domácnosti nežila žádná z osob uvedených výše, tak ty se stávají předmětem dědického řízení. Do této skupiny pohledávek spadají např. cestovní náhrady, odměny za životní jubilea, právo na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění v souvislosti s výkonem práce zaměstnance vzniklé po 1. 1. 2007²⁴², odstupné²⁴³. Tyto ostatní peněžité pohledávky nelze dědicům vyplatit dříve, než dojde k pravomocnému ukončení dědického řízení.

Pro **peněžité pohledávky zaměstnavatele za zemřelým zaměstnancem** (§ 328 odst. 2 ZP) má zákoník práce přísnější úpravu, neboť stanoví, že ty naopak smrtí zaměstnance zanikají s výjimkou:

- práv, o nichž bylo (do dne smrti zaměstnance) pravomocně rozhodnuto soudem;
- práv, která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznávána co do důvodů i výše;
- práv na náhradu škody způsobené úmyslně zaměstnancem.

Veškerá ostatní peněžité práva zaměstnavatele bez dalšího zanikají smrtí zaměstnance a není možné je přihlásit jako pohledávku zaměstnavatele do dědického řízení (jako pasivum dědictví). Zaměstnavatel se tak nemůže např. domáhat náhrady za nedodržení závazku zaměstnance z kvalifikační dohody podle § 234 ZP či náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti. I z tohoto důvodu lze zaměstnavatelům doporučit, pokud mají jakoukoliv neuhrazenou pohledávku za svým zaměstnancem, aby jej vyzvali k písemnému uznání dluhu co do důvodu a výše. Toto uznání dluhu má pro zaměstnavatele význam nejen obecně pro zajištění práva, ale také z pohledu právě případné smrti zaměstnance. Domnívám

²⁴² Před tímto datem zanikaly - rozsudek NS ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010.

²⁴³ ERÉNYI, T.; VEJSADA, D.: „Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovní právní vztahy“, Práce a mzda, 2014, číslo 10, str. 18.

se, že zaměstnavatel není povinen v případě smrti zaměstnance vydat potvrzení o zaměstnání, protože to se vydává zaměstnanci. Totéž platí i pro pracovní posudek, o nějž také může žádat pouze zaměstnanec, nikoliv pozůstalí. Právo pozůstalých na tyto dokumenty by musel ZP výslovně založit, jako to činí např. v § 105 odst. 3 ZP, pokud jde o záznam o smrtelném pracovním úrazu²⁴⁴.

8.2 Smrt zaměstnavatele fyzické osoby

Zaměstnavatelem může být jak osoba právnická, tak i osoba fyzická²⁴⁵. Zaměstnanci tedy mohou mít uzavřen pracovní poměr se zaměstnavatelem, který je fyzickou osobou, resp. podnikající fyzickou osobou. Tento zaměstnavatel při své podnikatelské činnosti vytváří obchodní závod²⁴⁶. Je nepochybné, že obchodní závod patří po smrti takového zaměstnavatele do pozůstalostního jmění a že je předmětem správy dědictví vykonávané k ní příslušnou osobou. Tento správce bude vystupovat také jako osoba vykonávající práva a povinnosti za zemřelého zaměstnavatele vůči jeho zaměstnancům. Smrtí fyzické osoby zaměstnavatele pracovní poměr jeho zaměstnanců bez dalšího nezaniká. Smrtí fyzické osoby zaměstnavatele přecházejí na jeho právního nástupce nejen věci a jiný majetek či dluhy, ale také činnost, kterou zůstavitel provozoval a která je s jeho jměním neoddělitelně spjata, anebo úkoly, které (pomocí svého jmění) plnil. Přejímání práv a povinností ze zůstavitele na jeho právního nástupce se děje dle zásady universální sukcese, a proto s přechodem jmění přechází rovněž práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Na základě smrti fyzické osoby zaměstnavatele (jako objektivní právní události) dochází k převodu činnosti nebo úkolů (nebo jejich části) od dosavadního zemřelého zaměstnavatele (zůstavitele) na přejímajícího zaměstnavatele. Do doby skončení řízení o pozůstalosti je proto výkon práv a povinností zemřelého zaměstnavatele rovněž předmětem správy pozůstalosti. Přejímajícím zaměstnavatelem v dědickém řízení mohou být:

- dědic/-i zemřelého zaměstnavatele;
- odkazovník/-ci²⁴⁷ (pokud v souvislosti se splněním odkazu na něho přešly činnosti nebo úkoly zaměstnavatele) zemřelého zaměstnavatele;
- osoba, která nabyla při likvidaci pozůstalosti majetek zůstavitele a na níž v této souvislosti přešly činnosti nebo úkoly zaměstnavatele (to je v případě, že soud nařídil likvidaci pozůstalosti pro předlužení majetku zůstavitele).

²⁴⁴ Mzdová účetní 7-8/2014, článek Smrt zaměstnance z pohledu zaměstnavatele“, str. 19.

²⁴⁵ Zákoník práce v § 7 definuje zaměstnavatele tak, že uvádí „Zaměstnavatelem je osoba ...“, kdy potom občanský zákoník v § 18 uvádí „Osoba je fyzická, nebo právnická“.

²⁴⁶ Ve smyslu ust. § 520 OZ „Obchodní závod ... je organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. ...“

²⁴⁷ Ve smyslu ust. § 1447 OZ, neboť odkazovník není dědicem.

Z výše uvedeného vyplývá, že nejen dědic, ale rovněž odkazovník nebo nabyvatel majetku z likvidační podstaty, mohou být právními nástupci zůstavitele, tj. pro pracovněprávní vztahy přejímajícím zaměstnavatelem. Je však třeba ještě dodat, že po dobu výkonu správy pozůstalosti je tímto přejímajícím zaměstnavatelem (který vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů) osoba, které náleží správa pozůstalosti. Výše uvedené závěry však předpokládají, že zůstavitel provozoval takové činnosti a plnil takové úkoly, které mohly být převedeny na jiného. V případě, že zemřelý zaměstnavatel měl uzavřen pracovní poměr se zaměstnancem k takovým činnostem nebo úkolům, které byly ale vázány výlučně na osobu zaměstnavatele (např. práce vykonávaná v domácnosti zaměstnavatele jako jeho řidič, kuchař; práce spojená s výkonem povolání, kterou po smrti zaměstnavatele nemůže vykonávat někdo jiný jako je např. pomocník v ateliéru malíře nebo sochaře), nedochází potom k přechodu činnosti nebo úkolů. Za této situace tu potom není žádný přejímající zaměstnavatel, na něhož by mohla přejít práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zůstavitelových zaměstnanců. V důsledku smrti zaměstnavatele fyzické osoby může pracovní poměr, resp. jakýkoliv základní pracovněprávní vztah zaniknout, jen jestliže nepřešel „v rámci dědického řízení“ na přejímajícího zaměstnavatele. Došlo-li totiž k přechodu práv a povinností z pracovního poměru na přejímajícího zaměstnavatele, tak tento pracovní poměr – bez ohledu na smrt původního zaměstnavatele fyzické osoby – trvá, neboť pokračuje u přejímajícího zaměstnavatele.

S ohledem na výše uvedené závěry (plynoucí z aplikace obecných ustanovení o dědickém právu a z ustanovení o přejímajícím zaměstnavateli dle § 338 ZP odst. 2²⁴⁸) je třeba posoudit, zda a v jakých případech, lze vůbec aplikovat speciální ust. § 342 ZP. To říká, že smrtí fyzické osoby zaměstnavatele základní pracovněprávní vztah zaniká, a to marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele (s tou výjimkou, že tomu tak není při pokračování v živnosti nebo při pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách²⁴⁹). Aplikace ust. § 342 ZP přichází v úvahu až poté, co nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele podle ust. § 338 ZP. Jinak řečeno, pokud došlo k přechodu práv a povinností podle § 338 ZP, pak nemůže pracovní poměr zaniknout v důsledku smrti zaměstnavatele fyzické osoby dle § 342 ZP. Pracovní poměr tedy zanikne smrtí zaměstnavatele fyzické osoby dle § 342 ZP jen v případě, že zaměstnavatel provozoval činnosti nebo plnil úkoly, které pojmově nemohou být – s ohledem na jejich povahu – převedeny na přejímajícího zaměstnance a nedošlo

²⁴⁸ Ust. § 338 odst. 2 ZP zní: „(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele;“

²⁴⁹ Jedná se o z. č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), kdy podmínky pro pokračování v živnosti upravuje zejména ust. §§ 27, 16, 17 tohoto zákona.

k pokračování v živnosti či k pokračování v poskytování zdravotních služeb. Jen v tomto případě potom pracovní poměr zanikne smrtí zaměstnavatele fyzické osoby přímo ze zákona, aniž by bylo třeba zaměstnanci dávat výpověď nebo činit jiné právní jednání, na základě kterého by pracovní poměr skončil²⁵⁰.

Jak již výše uváděno, ust. § 342 odst. 1 ZP má ještě větu za středníkem (výjimku), která říká, že smrtí zaměstnavatele fyzické osoby základní pracovněprávní vztah nezaniká při pokračování v živnosti nebo při pokračování v poskytování zdravotních služeb. Výše uvedené ustanovení tedy umožňuje „nahrazení“ zemřelého zaměstnavatele novým zaměstnavatelem (podmíněný zánik) u pracovního poměru (resp. obecně to platí i na další základní pracovněprávní vztahy), pokud zemřelým zaměstnavatelem byl živnostník a od 1. 4. 2012 též u poskytovatele zdravotnických služeb. V ust. § 13 ŽZ potom najdeme odpověď na otázku, kdy je možné při úmrtí zaměstnavatele pokračovat v živnosti. Než se budu zabývat možnostmi reálné aplikace tohoto ustanovení, které není plně v souladu s novou (myšleno od 1. 1. 2014) úpravou dědického práva, tak se zmíním ještě o tom, že podle některých názorů právní teorie²⁵¹ je navíc i v rozporu s čl. 1 a čl. 28 Listiny práv a svobod. Rozpor je shledáván v tom, že zaměstnanci mající pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem fyzickou osobou podnikající dle ŽZ jsou zvýhodněni proti ostatním zaměstnancům pracujícím u „neživnostníků“ (obdobně toto platí i pro zaměstnance poskytovatelů zdravotních služeb s tím, že jím pracovní poměr za určitých podmínek smrtí zaměstnavatele neskončí). Ústavností tohoto ust. § 13 ŽZ posuzoval i ÚS, který ve svém nálezu zveřejněném ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. protiústavnost neshledal. Na druhou stranu, ve světle nové právní úpravy dědického práva, kterou je přechod pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, která má přednost před aplikací § 13 ŽZ, je, dle mého názoru, takto zvýhodněna případně tak malá skupina zaměstnanců (těch, kteří mají druh práce vázán na osobu zaměstnavatele, tj. u kterých nedochází k přechodu pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele), že soulad s ústavním pořádkem není pro praxi zas až tak významný.

Odborník mj. na dědické právo a pracovněprávní problematiku - JUDr. Ljubomír Drápal k tomu uvádí:²⁵² „Právní úprava v živnostenském zákoně ovšem náležitě „nebere na vědomí“, že až do skončení řízení o pozůstalosti smí s pozůstalostním jměním nakládat (způsobem stanoveným v zákoně a výše uvedeným) jen ten, komu přísluší (podle výše uvedených hledisek) správa pozůstalosti, aniž by bylo významné, zda mu také svědčí dědické

²⁵⁰ Tyto závěry jsou uvedeny v článku: DRÁPAL, L.: *Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Acta Universitatis Carolinae - IURIDICA. 2014, č. 4.

²⁵¹ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*; 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 1415-6.

²⁵² DRÁPAL, L.: *Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Acta Universitatis Carolinae - IURIDICA. 2014, č. 4.

právo po zůstaviteli, popřípadě zda měl majetek se zůstavitelem ve společném jmění nebo ve spoluvlastnictví.“ Dědic zůstavitele z porřízení pro případ smrti nebo ze zákona nemůže (v době do skončení řízení o pozůstalosti) dost dobře pokračovat v živnosti zůstavitele, jestliže mu nepřísluší spravovat majetek zůstavitele, potřebný k provozu živnosti. Přinejmenším z pohledu § 342 odst. 1 ZP může být významné jen takové pokračování v živnosti, které (v zájmu a ve prospěch dědiců, kterým bude v usnesení o dědictví posléze potvrzeno nabytí dědictví) učinila (u příslušného právního úřadu) osoba, již přísluší správa pozůstalosti; kdyby tak neučinila, pak může přicházet v úvahu zánik pracovněprávního vztahu uplynutím 3 měsíců ode dne smrti zůstavitele, avšak takový zánik by se netýkal pracovněprávních vztahů, které již smrtí zůstavitele přešly – na přejímajícího zaměstnavatele. Uvedené se samozřejmě týká rovněž pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách.“ Oprávněné osoby, které za zemřelé zaměstnavatele živnostníky či poskytovatele zdravotních služeb mohou pokračovat jako noví zaměstnavatelé, mají dle ust. § 342 odst. 1 ZP lhůtu 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele na to, aby tento svůj úmysl (pokračování v zaměstnávání) oznámili. Zákon o zdravotních službách obsahuje v § 27 odst. 3 speciální úpravu, která pokračovateli ukládá v poskytování zdravotních služeb pokračovat nejpozději do 60 dnů ode dne úmrtí poskytovatele. Otázkou je, komu se tato skutečnost má oznámit, kdy z logiky věci se domnívám, že toto musí oprávněná osoba oznámit zaměstnanci. Naopak vůči zaměstnanci začne pokračování pracovněprávního vztahu působit dnem, kdy se o pokračování ve výkonu práce od svého nového zaměstnavatele dozví a od tohoto dne je povinen uspořádat své záležitosti tak, aby mohl bez zbytečného odkladu pokračovat v práci. Po dobu, po kterou mu nebyla přidělována práce (tj. od úmrtí zaměstnavatele do oznámení nového zaměstnavatele) mu náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku z důvodu jiné překážky na straně zaměstnavatele.

Pokud dojde v důsledku smrti zaměstnavatele k zániku pracovního poměru, je povinna příslušná krajská pobočka Úřadu práce (podle místa činnosti zaměstnavatele) vystavit zaměstnanci na jeho žádost potvrzení o zaměstnání, a to na základě dokladů předložených tímto zaměstnancem. Pokud by však krajská pobočka Úřadu práce zjistila nepravdivost údajů v těchto dokumentech, neboť je oprávněna je přezkoumat, není povinna z nich vycházet.

9. Skončení pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti

Tak, jako právní předpisy upravují specifické podmínky, za kterých cizinec v ČR může uzavřít pracovní poměr (tyto podmínky neupravuje zákoník práce, ale zejména zákon o zaměstnanosti a zákon o pobytu cizinců), tak upravují i specifické důvody skončení jejich pracovního poměru (ty jsou uvedeny již v ZP v § 48 odst. 3). Než uvedu tyto důvody, je třeba ještě uvést, kdo je chápán pod pojmem cizinec. V souvislosti se skončením pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti se domnívám, že je třeba vycházet z okruhu osob, vůči kterým může směřovat správní či soudní rozhodnutí, s nimiž zákoník práce spojuje skončení pracovního poměru²⁵³. Ust. § 48 odst. 3 ZP upravuje tři specifické důvody skončení pracovního poměru cizinců či fyzických osob bez státní příslušnosti, kdy pracovní poměr těchto osob samozřejmě může skončit všemi ostatními způsoby skončení pracovního poměru. Těmto osobám tedy pracovní poměr končí, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem:

- dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu;
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR;
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

Z výše uvedeného plyne, že u prvních dvou případů skončí pracovní poměr na základě právní skutečnosti spočívající ve vydání konstitutivního rozhodnutí²⁵⁴. Ve třetím případě skončí pracovní poměr na základě právní skutečnosti, kterou je právní událost spočívající v plynutí času.

²⁵³ Okruh fyzických osob, pro které právní úprava v souvislosti s výkonem závislé práce stanoví přísnější podmínky, je pracovněprávními předpisy chápán odlišně v návaznosti na účel, jež tato úprava sleduje. Jiné vymezení cizince než pro účely skončení pracovního poměru ve smyslu zákoníku práce je například pro zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí pro účely zákona o zaměstnanosti.

²⁵⁴ Rozhodnutí konstitutivní jsou přímo samy teprve důvodem vzniku nového předtím neexistujícího hmotněprávního vztahu, popřípadě jeho změny či zániku; jsou s nimi proto spojeny nutně účinky ex nunc. Konstitutivní rozhodnutí nedeklaruje již existující práva a povinnosti, ale zasahuje do hmotněprávní sféry účastníků tak, že zakládá, mění nebo ruší subjektivní práva a povinnosti.

Rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu na území České republiky

Pro účely pobytu cizince na území ČR vymezuje cizince § 1 odst. 2 zákona o pobytu cizinců²⁵⁵ tak, že se cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie. Rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu na území ČR vydává Policie nebo Ministerstvo vnitra. Jedná se například o rozhodnutí o zrušení trvalého pobytu cizince (ve smyslu § 77, § 87l z. o pobytu cizinců). V rozhodnutí NSS sp. zn. 9 As 127/2011 -110, ze dne z 25. 4. 2015: *„Zjistí-li správní orgán skutečnosti, které nasvědčují tomu, že jsou u cizince, který se na území zdržuje na základě platného povolení k trvalému pobytu, splněny důvody podle ustanovení § 87l zákona o pobytu cizinců k tomu, aby mu bylo takové povolení zrušeno, zahájí z moci úřední nové řízení o zrušení povolení k trvalému pobytu dle uvedeného ustanovení. V takovém řízení pak nejsou hodnoceny podmínky pro udělení povolení k trvalému pobytu, ale pouze to, zda jsou naplněny zákonné důvody k tomu, aby byl trvalý pobyt zrušen. Smyslem řízení podle ustanovení § 87l zákona o pobytu cizinců totiž není jakkoliv přezkoumávat správnost rozhodnutí o povolení k trvalému pobytu, ale pouze ukončit jeho platnost. V případě rozhodnutí o zrušení povolení k trvalému pobytu podle § 87l zákona o pobytu cizinců není s účinky ex tunc odstraněno předcházející rozhodnutí (jehož existence je přitom, jak z logiky věci plyne, nutnou podmínkou pro zahájení řízení a rozhodnutí o zrušení trvalého pobytu), ale s účinky ex nunc je ukončována jeho platnost.“* Dále se může jednat např. o rozhodnutí o zrušení dlouhodobého pobytu cizince z důvodů uvedených v ust. § 46a až 46d z. o pobytu cizinců; o rozhodnutí o zrušení platnosti zaměstnanecké karty ve smyslu ust. § 46e z. o pobytu cizinců či o rozhodnutí o zrušení platnosti modré karty ve smyslu ust. § 46f z. o pobytu cizinců. Ve všech výše uvedených rozhodnutích je stanovena mj. také lhůta k vycestování z území, ve které je cizinec povinen vycestovat, kdy posledním dnem této lhůty končí také jeho pracovní poměr.

Domnívám se, že pod rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu na území ČR je možné podřadit i rozhodnutí o správním vyhoštění (§ 118 až 123a zák. o pobytu cizinců), neboť správní vyhoštění ve své podstatě znamená ukončení pobytu cizince na území ČR na základě rozhodnutí cizinecké policie. V tomto rozhodnutí je cizinci stanovena lhůta, po kterou se mu zapovídá pobyt na našem území, tj. uplynutím této lhůty cizinci také končí pracovní poměr. V zákoně o pobytu cizinců jsou taxativně vymezeny důvody (zejména § 119, § 120), na jejichž základě policie vydá rozhodnutí o správním vyhoštění, ať už se jedná o to, že cizinec podle mínění policie narušil veřejný pořádek nebo ohrozil veřejné zdraví, je zaměstnán v rozporu s právními předpisy či například pobývá-li na území bez cestovního dokladu. Tento zákon také specifikuje podmínky, za kterých lze různým vyjmenovaným kategoriím osob

²⁵⁵ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

vydat rozhodnutí o správním vyhoštění (např. jiná je situace u občana EU a jeho rodinného příslušníka, jiná u cizince, který zde pobývá na dlouhodobé vízum za účelem studia apod.). Účinky těchto správních rozhodnutí se pak v návaznosti na důvody, tedy podle závažnosti přestupku, liší svojí délkou, která je stanovena ve lhůtách s maximálním limitem tří, pěti a deseti let. Zde bych jen ještě poznamenala, že toto vyhoštění není trestem za spáchaný trestný čin podle trestního zákona, jak bude uvedeno níže, nýbrž je vždy spojeno s více či méně závažným porušením pobytových předpisů.

Rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České republiky

Druhým konstitutivním rozhodnutím, na jehož základě končí cizinci nebo osobě bez státní příslušnosti pracovní poměr, je soudní rozhodnutí. Toto rozhodnutí tedy vydává soud. Pracovní poměr v tomto případě skončí dnem, kdy rozsudek nabude právní moci. Jedním z trestů, které trestní zákoník umožňuje soudu uložit pachateli trestného činu, je i trest vyhoštění. Trest vyhoštění lze uložit jako trest samostatný za jakýkoliv trestný čin nebo vedle jakéhokoliv trestu mimo trest zákazu pobytu (§ 53 TZ). Tento trest lze uložit pouze pachateli, který není občanem ČR. Soud může uložit trest vyhoštění ve výměře od jednoho roku do deseti let, anebo na dobu neurčitou, s přihlédnutím k povaze a závažnosti spáchaného trestného činu, možnostem nápravy a poměrům pachatele a ke stupni ohrožení bezpečnosti lidí, majetku nebo jiného obecného zájmu (§ 80 odst. 2 TZ). Trest vyhoštění nelze uložit v určitých případech (§ 80 odst. 3 TZ), např. pokud byl pachateli udělen azyl nebo doplňková ochrana podle zákona o azyl²⁵⁶u nebo se nepodařilo zjistit státní příslušnost pachatele.

Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci

Třetí specifický důvod skončení pracovního poměru cizince či osoby bez státní příslušnosti je právní skutečnost - právní událost spočívající v plynutí času. Cizinec či fyzická osoba bez státní příslušnosti může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, tzn., že může uzavřít pracovní poměr pouze pokud:

- je-li držitelem platné zaměstnanecké karty nebo modré karty, pokud ZamZ nestanoví jinak (§ 89 odst. 1 ZamZ),
- má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území České republiky vydané podle zákona o pobytu cizinců na území ČR (§ 89 odst. 2 ZamZ),

²⁵⁶ Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu.

- existuje-li zákonná výjimka (§ 98, § 98a ZamZ) k tomu, aby cizinec nemusel mít povolení k zaměstnání, či nemusel být držitelem zaměstnanecké karty nebo modré karty. Pokud zaměstnavatel zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince²⁵⁷ na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, je povinen oznámit takovéto volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa (§ 86 ZamZ). **Zaměstnaneckou kartou** se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas Ministerstva vnitra. Uplynutím doby, na niž byla zaměstnanecká karta vydána, končí cizincův pracovní poměr. **Modrou kartu** je možné vydat cizinci v případě, pokud hodlá v ČR pobývat po dobu delší než 3 měsíce a být zaměstnán na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která smí být podle právních předpisů o zaměstnanosti obsazena cizince, jenž není občanem Evropské unie, může pobývat na území a vykonávat zde zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci pod dobu uvedenou v této modré kartě. Uplynutím doby, na niž byla modrá karta vydána, končí cizincův pracovní poměr. **Povolení k zaměstnání** cizince upravují ust. § 89 až 101 ZamZ. Uplynula-li doba, na niž bylo povolení k zaměstnání vydáno či prodlouženo (§ 94 ZamZ), končí posledním dnem této doby pracovní poměr.

²⁵⁷ Dle § 85 ZamZ platí, že „Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.“

10. Specifika skončení pracovního poměru některých zaměstnanců

10.1 Vedoucí zaměstnanci – odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa

Případným odvoláním či vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr v žádném případě nekončí, pouze pro tyto případy platí speciální úprava ukončování pracovního poměru, o které pojednám níže. Koho zákoník práce považuje za vedoucího zaměstnance, tj. takové, které je možné z jejich vedoucího místa odvolat (a kteří se vedoucího místa mohou vzdát)? Zde je třeba rozlišit, zda se bude jednat o zaměstnance pracující v podnikatelském či „nepodnikatelském“ sektoru, kdy nepodnikatelským sektorem jsou myšleni zaměstnanci pracující zejména ve státní a veřejné správě, službách, rozpočtové sféře, ve státních podnicích. U nepodnikatelské sféry je možné zaměstnance z pracovního místa odvolat (či zaměstnanec se ho může vzdát) pouze v případě, že jeho pracovní poměr byl založen jmenováním. Na která konkrétní pracovní místa je u těchto subjektů možné zaměstnance jmenovat vymezuje § 33 odst. 3 ZP. Ten, kdo zaměstnance na vedoucí místo jmenoval, jej může z vedoucího místa poté odvolat, a kdo byl jmenován, ten se vedoucího místa může rovněž sám vzdát (§ 73 odst. 1 ZP). Co se týká zaměstnavatelů v podnikatelském sektoru, tak u nich je možné vedoucího zaměstnance (kdo jím v podnikatelské sféře může být, bude uvedeno dále) odvolat pouze v případě, je-li s nimi zároveň dohodnuto, že se může tohoto místa vzdát (§ 73 odst. 2 ZP). Nelze tedy platně sjednat pouze tu možnost, že by zaměstnanec byl jednostranně odvolatelný a zaměstnanec možnost jednostranného ukončení působení na vedoucím pracovním místě neměl (tj. neměl by možnost se vedoucího místa vzdát). K této problematice se vyjadřovalo Kolegium AKV²⁵⁸, které došlo k těmto závěrům: *„Aby se zaměstnavatel vyhnul riziku neplatnosti svého právního jednání spočívajícího v odvolání vedoucího zaměstnance, musí dohoda ve smyslu ust. § 73 odst. 2 ZP obsahovat též výslovné právo tohoto zaměstnance se pracovního místa vzdát. Nelze přitom tvrdit, že uvedenou možnost má zaměstnanec jaksi automaticky, jenom proto, že to ZP v souvislosti s možností odvolat vedoucího zaměstnanci přímo vyžaduje. ... Uvedená vada právního jednání může způsobit jeho relativní neplatnost dle ust. § 586 OZ, takže by bylo na zaměstnanci, zda po odvolání z vedoucího pracovního místa podá žalobu k soudu na neplatnost tohoto odvolání z důvodu neplatnosti výše zmíněné dohody. Byť je to v praxi spíše ojedinělý případ, kdyby bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto, že vedoucí zaměstnanec se může svého pracovního místa vzdát, aniž by byla zároveň sjednána možnost*

²⁵⁸ Výkladová stanoviska AKV (XVIII.) z 2. 2. 2016.

zaměstnavatele ho odvolat, nemá to dle Kolegia za následek neplatnost tohoto právního jednání. Zákoník práce totiž podmiňuje dohodu o odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa tím, že bude nutně sjednáno jeho vzdání se tohoto místa, nikoliv však naopak.“

Kdo se v podnikatelské sféře považuje za vedoucí zaměstnance, které zaměstnavatel může z vedoucího místa odvolat? Toto vymezuje ust. § 73 odst. 3 ZP, které nelze zaměňovat s vymezením (širším) vedoucího zaměstnance ve smyslu ust. § 11 ZP²⁵⁹. Ve smyslu ust. § 73 odst. 3 ZP se o vedoucí zaměstnance jedná, pokud u zaměstnavatele působí v první či druhé řídicí úrovni. První řídicí úroveň je tehdy, pokud zaměstnanec podléhá příkazům „nejvyššího vedení“, tj. pokud se jedná o zaměstnavatele právnickou osobu (nejčastěji obchodní společnost jako s.r.o. či a.s.), tak musí být v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu a pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba (osoba samostatně výdělečně činná - OSVČ), tak musí být v přímé řídicí působnosti této osoby. To stejné platí u druhé řídicí úrovně, kdy zaměstnanec musí být v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárního orgánu u právnické osoby či přímo fyzické osoby, pokud je zaměstnavatelem tato fyzická osoba.

V podnikatelské sféře se, podle mého názoru, nemůže hovořit o jmenování na vedoucí pracovní místo²⁶⁰, neboť pracovní poměr se zde zakládá uzavřením pracovní smlouvy (§ 33 odst. 1 ZP) a nikoliv jmenováním jako u vedoucích pracovníků v nepodnikatelské sféře (§ 33 odst. 3 ZP). Zaměstnavatelé v podnikatelské sféře se ale v uzavřené pracovní smlouvě (anebo i kdykoliv později za trvání pracovního poměru) mohou se zaměstnancem dohodnout na možnosti jeho odvolání z vedoucího místa (za současného vzdání se tohoto místa). Dohoda o možnosti odvolání z vedoucího místa (za současného vzdání se) může obsahovat také další ujednání, které mohou být velice důležité v případě sporů o odvolání z vedoucí pozice, jako jsou např. důvody pro odvolání, povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance zpět na původní místo (pokud zaměstnanec u zaměstnavatele v době jmenování již pracoval), peněžité náhrady související s odvoláním apod. Zde bych možná také upozornila na to, že za jmenování se považuje i pověření řízením vedením apod. Mnohdy v praxi není vedoucí zaměstnanec do funkce jmenován, ale je tzv. pověřen řízením či vedením po určitou dobu (než bude vybrán vhodný kandidát, než skončí mateřská nebo rodičovská dovolená apod.).

²⁵⁹ Vedoucím zaměstnancem, dle ust. § 11 ZP, je každý zaměstnanec, kterému je dle organizační struktury zaměstnavatele podřízeno alespoň jedno pracovní místo, a je proto oprávněn podřízenému zaměstnanci ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a za tímto účelem mu dávat závazné pokyny.

²⁶⁰ To bylo možné podle právní úpravy platné do 31. 12. 2006, kdy bylo možné pracovní poměr založit jmenováním u všech zaměstnanců, tj. i u zaměstnanců v podnikatelské sféře s tím, že možnost využití byla mimo zvl. právních předpisů omezena jen tím, že předmětné pracovní místo muselo splňovat určitá kritéria v řídicí organizační struktuře příslušného zaměstnavatele (obdobně jako dnes upravuje § 73 odst. 3 ZP).

Takovéto dočasné pověření, provedené se souhlasem zaměstnance, je třeba považovat za jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance na dobu určitou, nikoliv pouhé zastupování jiného vedoucího pracovníka, i když zákoník práce takovýto institut pověření neupravuje. V rozhodnutí NS ze dne 23. 4. 2007, sp. zn. 2 Cdon 382/97 je uvedeno: „Za jmenování do funkce lze považovat též takový projev vůle organizace, kterým pracovníka pověřuje určitou funkcí (dočasně či trvale), jestliže je nepochybné, že nejde jen o zastupování jiného vedoucího pracovníka (např. v době jeho nepřítomnosti), který vyplývá z vnitřních předpisů organizace, a které organizace pověřovací listinou jen potvrzuje.“

Odvolání zaměstnanců a právní úprava účinná od 1. 1. 2007 a 1. 1. 2008

U pracovních poměrů zaměstnanců jmenovaných do vedoucí funkce (též u pracovních poměrů založených volbou²⁶¹) podle právní úpravy platné do 31. 12. 2006 v praxi vyvstala otázka, zda zaměstnance z podnikatelské sféry po 1. 1. 2007 lze platným způsobem odvolat, když s nimi současně nebyla sjednána možnost vzdání se jejich vedoucího místa. Právní úprava platná do 1. 1. 2007 totiž dohodu o současném vzdání se vedoucího místa ze strany zaměstnance nevyžadovala. Veškeré pochybnosti uzavřel NS v rozhodnutí ze dne 23. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009, ve kterém dospěl k závěru, že vedoucí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl v době do 31. 12. 2006 založen jmenováním a jejichž pracovní poměr se nadále pokládá za založený pracovní smlouvou, mohou být v době pod 1. 1. 2007 ze svého vedoucího místa také odvoláni nebo se ho mohou vzdát. NS uzavřel, že jejich právní postavení je ode dne 1. 1. 2007 přímo ze zákona stejné jako u vedoucích zaměstnanců, u nichž byl počínaje dnem 1. 1. 2007 založen pracovní poměr pracovní smlouvou a s nimiž zaměstnavatel současně sjednal možnost odvolání z vedoucího místa a vzdání se takového pracovního místa. Soud argumentoval tím, že nepravá retroaktivita nové právní úpravy pracovněprávních vztahů a zásada ochrany nabytých práv vylučují, aby účastníci pracovněprávních vztahů jen v důsledku nové právní úpravy pozbyli práva a povinnosti, která měli podle dosavadní právní úpravy a které upravuje (přiznává) také nová právní úprava.

Obdobné závěry pak platí i pro případ, kdy novelou ZP s účinností od 1. 1. 2008 došlo ke změně textu ustanovení § 33 odst. 3 ZP, spočívající v rozšíření okruhu vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní místo se obsazuje jmenováním. NS v rozhodnutí ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1054/2015²⁶² uvedl, že od 1. 1. 2008 se pracovní poměr vedoucích

²⁶¹ Do 31. 12. 2006 se pracovní poměr zakládal nejen (pracovní) smlouvou nebo jmenováním, ale i volbou (dle ust. § 27 odst. 2,3 a 4 v té době platného ZP); podle aktuální právní úpravy se zvolení ve stanovených případech považovalo toliko za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy, ale volbou se pracovní poměr už nezakládá.

²⁶² Již před výše citovaným rozhodnutím vydal dne 16. 12. 2014 NS rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4113/2013, ve kterém uvedl: „Oproti právní úpravě účinné do 31. 12. 2007, kdy umožňoval ZP založit (změnit již vzniklý)

zaměstnanců uvedených v § 33 odst. 3 ZP považuje za založený jmenováním, i když pracovní poměr vznikl v době do 31. 12.2007 na základě pracovní smlouvy, popřípadě i když se považuje ve smyslu § 364 odst. 3 ZP za založený pracovní smlouvou. Soud dovodil, že s účinností nové právní úpravy, tj. od 1. 1. 2008, zaměstnanec zastával u zaměstnavatele vedoucí pracovní místo, které se obsazuje jmenováním a z něhož mohl být (osobou oprávněnou podle ustanovení § 33 odst. 4 ZP) odvolán.

Důvod pro odvolání a z toho plynoucí případná neplatnost odvolání

K odvolání zaměstnance, jehož pracovní poměr se zakládá jmenováním (tj. v nepodnikatelské sféře), může dojít kdykoli v průběhu pracovního poměru a z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. To neplatí jen tehdy, stanoví-li zvláštní právní předpisy jinak. Vymezení-li právní předpisy důvody, pro které lze zaměstnance odvolat (srov. například § 12 odst. 1 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů²⁶³), je odvolání učiněné z jiných důvodů (nebo bez uvedení důvodů) neplatné. To stejné platí i pro zaměstnance v podnikatelské sféře, tj. závěr, že mohou být odvolání i bez důvodu, pokud konkrétní důvod/-y odvolání nebyly sjednány. NS ve svém rozsudku dne 27. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2480/2015 řešil případ, kdy byl odvolán ředitel Ústavu pro studium totalitních režimů, k jehož jmenování je příslušná Rada Ústavu. NS zde došlo k závěru, že vzhledem k tomu, že zákon č. 181/2007 Sb. (ani jiný zvláštní právní předpis) nestanoví, že by se odvolání mohlo stát jen z určitých (v zákoně vymezených) důvodů, může Rada ředitele Ústavu odvolat z jakéhokoli důvodu nebo i bez

pracovní poměr jmenováním jen u velmi omezeného okruhu zaměstnanců (srov. rozsudek NS ze dne 27. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1590/2010), došlo od 1. 1. 2008 novelou zákoníku práce ... k výraznému rozšíření okruhu jmenovaných zaměstnanců u vymezených zaměstnavatelů. Uvedená novela nahradila pojem organizační jednotka pojmem organizační útvar. Pod pojem organizační útvar je možno zahrnout podstatně širší okruh případů; za organizační útvar je třeba považovat každý vnitřní útvar, který byl vytvořen podle organizačních předpisů vydaných zaměstnavatelem, např. organizačním řádem ... Jmenovaným zaměstnancem u zaměstnavatelů uvedených v ust. § 33 odst. 3 písm. a) až g) ZP je tak každý vedoucí zaměstnanec na jakémkoli, tedy i na posledním, stupni řízení. S ohledem na to, že zákon č. 362/2007 Sb. neobsahuje, pokud jde o rozšíření okruhů jmenovaných zaměstnanců ke dni 1. 1. 2008, žádné přechodné ustanovení, nahlíží se (podle obecného přechodného ustanovení, že právní vztahy vzniklé před účinností novely se řídí novou právní úpravou) od 1. 1. 2008 na všechny vedoucí zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v § 33 odst. 3 písm. a) až g) ZP jako na jmenované zaměstnance, a to i v těch případech, kdy jejich pracovní poměr vznikl před 1. 1. 2008 na základě pracovní smlouvy. Pro posouzení, v jakém právním stavu se zaměstnanec nachází, především z pohledu, zda je či není odvolatelným zaměstnancem podle ustanovení § 73 ZP, je zásadně rozhodující, jaké pracovní místo zastává v okamžiku odvolání z funkce. Pokud zastává pracovní místo vedoucího zaměstnance, je odvolatelným vedoucím zaměstnancem, i když původně byl pracovní poměr založen pracovní smlouvou a teprve později byl změněn druh práce jeho následným jmenováním na vedoucí pracovní místo.“

²⁶³ K těmto důvodům se vyjádřil NS v rozsudku ze dne 31. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4123/2013.

uvedení důvodu. Opačný závěr nelze dovodit ani z nálezu Ústavního soudu č. 160/2008 Sb. (sp. zn. Pl. ÚS 25/07)²⁶⁴.

Kdo může odvolat, forma odvolání z vedoucího místa

Vedoucí zaměstnance v nepodnikatelské může odvolat ten, kdo je příslušný ke jmenování (§ 33 odst. 4 ZP). V podnikatelské sféře může vedoucího zaměstnance odvolat u zaměstnavatele právnické osoby její statutární orgán a u zaměstnavatele fyzické osoby, tato fyzická osoba.

Odvolání nebo vzdání se (vzdát se svého místa může jmenovaný zaměstnanec, tj. zaměstnanec v „nepodnikatelské sféře“, neboť mu toto právo vyplývá přímo ze zákona z ust. § 73 odst. 2 ZP; zaměstnanec v podnikatelské sféře se svého místa také může vzdát, neboť právo vzdání se je nezbytnou podmínkou platnosti dohody o odvolání) musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance skončí dnem, který bude následovat po doručení odvolání (vzdání se) druhému účastníkovi, pokud v odvolání či vzdání se místa nebude uveden den pozdější (§ 73a odst. 1 ZP).

Nabídková povinnost zaměstnavatele

K nabídkové povinnosti v souvislosti s odvoláním (či vzdáním se) se již v minulosti několikrát vyjadřoval NS ²⁶⁵, kdy z jeho rozhodnutí je možné shrnout následující závěry. Nabídková povinnost představuje svojí povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně pracovního poměru, resp. pracovních podmínek) ve smyslu ust. § 40 odst. 1 ZP. Právní úprava tím sleduje cíl, aby zaměstnavatel před tím, než podá výpověď z pracovního poměru, nabídl zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci s ohledem na to, že k výpovědi z pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance (tato hlediska budou dále v práci rozvedena). Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, závisí výlučně na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout. Přijme-li nabízenou práci, dojde tím ke změně pracovního poměru ohledně dohodnutého druhu práce, popřípadě též místa výkonu práce, ve smyslu ust. § 40 odst. 1 ZP a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá.

²⁶⁴ Tím byla jako neústavní zrušena část ustanovení § 7 odst. 9 zákona č. 181/2007 Sb. týkající se důvodů pro odvolání člena Rady Senátem Parlamentu České republiky a který se k právní úpravě jmenování a odvolání ředitele Ústavu nevyslovuje, ani ze „specifické nezávislosti“ Ústavu, která – jak uvádí důvodová zpráva k zákonu č. 181/2007 Sb. – „znamená, že činnost Ústavu nelze regulovat ani ovlivňovat řídicími, kontrolními apod. subordinačními akty (usnesení, opatření) vlády, jako vrcholného orgánu exekutivy“.

²⁶⁵ Řada rozhodnutí NS (již od roku 2002) např. sp. zn. 21 Cdo 4897/2009 ze dne 11. 3. 2011; sp. zn. 21 Cdo 3201/2010 ze dne 12. 1. 2012; sp. zn. 21 Cdo 759/2014 ze dne 2. 9. 2015; sp. zn. 21 Cdo 2064/2015 z 25. 2. 2016.

Odvoláním (vzdáním se) z pracovního místa vedoucího zaměstnance tedy pracovní poměr nekončí. Po odvolání (vzdání se) se pracovní poměr automaticky neobnovuje²⁶⁶ do podoby, ve které byl zaměstnanec před jmenováním na vedoucí pozici (pokud tedy nějakou takovou pozici u zaměstnavatele již předtím zastával). Povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance zpět na původní místo by nastala pouze v případě, že by se na tom účastníci dohodli. Tuto situaci řešilo i Kolegium AKV²⁶⁷ s přijetím stanoviska, že taková dohoda možná je a ve své podstatě nepředstavuje nic jiného než dohodu o časově omezené (i když blíže časově neurčené) změně druhu práce (do odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa), kdy zaměstnavateli nevznikne nabídková povinnost a postup dle ust. § 73a odst. 2 ZP se neuplatní. Tím spíše musí ale zaměstnavatel zvážit, jestli se tímto smluvním způsobem chce omezovat pro případ, že by skutečně využil svého práva a zaměstnance z vedoucího pracovního místa odvolal. Pokud už bude uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem takováto dohoda, odpadá potom povinnost zaměstnavatele navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Nabídková povinnost má smysl jen tam, kde dohoda o zařazení zaměstnance na jeho původní práci v případě jeho odvolání z vedoucího pracovního místa (nebo vzdání se) nebyla sjednána a kde by jinak muselo dojít k rozvázání pracovního poměru. NS ve svém rozhodnutí ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015 uvedl: „Zaměstnavatel nemůže dát výpověď z pracovního poměru podle ust. § 73a odst. 2 věty druhé ZP na základě fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) ZP zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal, jestliže se s ním při jeho jmenování na vedoucí pracovní místo nebo při uzavření dohody o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa dohodl na tom, že v případě odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměstnancem jej zařadí na práci, kterou zaměstnanec vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo.“

Hlediska rozhodná pro nabídkovou povinnost zaměstnavatele jsou za současné právní úpravy, jak již výše uvedeno, dvě - zdravotní stav a kvalifikace zaměstnance, tj. nikoliv kritéria další, jako například vhodnost²⁶⁸ práce. V rozhodnutí NS ze dne 29. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2305/2015 soud uvedl, že zaměstnavatel musí zaměstnanci odvolanému z vedoucího pracovního místa nabídnout volné místo, které odpovídá kvalifikaci dle původní pracovní

²⁶⁶ K tomu například rozsudek NS ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 581/2003.

²⁶⁷ Výkladová stanoviska AKV (XVIII.) z 2. 2. 2016.

²⁶⁸ V některých citacích z rozhodnutí NS v této kapitole zmiňovaných je tento pojem „vhodná práce“ uváděn, nicméně to je způsobeno tím, že rozhodnutí řešila případy, které se posuzovaly podle právní úpravy „starého“ ZP., který ještě používal toto kritérium „vhodnosti“ práce. Za současné právní úpravy jsou naopak rozhodnými hledisky již jen zdravotní stav a kvalifikace zaměstnance, tj. slova „jiná vhodná práce“, je třeba, dle současné právní úpravy, vykládat jako práce neodpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikace zaměstnance.

smlouvy, ale i kvalifikaci zaměstnance kdykoliv později získané (ať před uzavřením smlouvy nebo po jejím sjednání), a to i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí průpravu zaměstnance. Přitom stačí, aby na jiném volném místě po odvolání z vedoucí funkce, mohl zaměstnanec svou kvalifikaci využít, i když třeba ne plně, ale převážně. NS také dodal, že v tomto případě potom nelze použít výpověď pro nadbytečnost. Vzhledem k tomu, že zákon nestanoví, že by další pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele muselo být dohodnuto v určitém místě, může zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci i takovou jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, kterou by měl vykonávat v jiném místě, než kde dosud konal práci nebo kde má své bydliště. Nabídku směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (tj. ke změně sjednaných pracovních podmínek) lze učinit pouze ve vztahu k volnému (v okamžiku nabídky neobsazenému) pracovnímu místu, případně k místu, u něhož je předem jisté (např. proto, že pracovní poměr dosavadního zaměstnance na tomto místě skončí k určitému dni uplynutím doby nebo na základě již učiněného rozvazovacího projevu vůle), že bude volné v dohledné době (v řádu dnů). Nabídková povinnost ze strany zaměstnavatele však nebude splněna v případě, že zaměstnavatel nabídne odvolanému zaměstnanci pracovní místo, které by eventuálně mohlo být volné v budoucnu na základě jednostranného projevu vůle ze strany zaměstnavatele (odvolání stávajícího zaměstnance, který dosud místo zastává), který ovšem zaměstnavatel hodlá učinit teprve za předpokladu, že odvolaný zaměstnanec nabídku tohoto, doposud obsazeného pracovního místa přijme. Nelze také dovodit povinnost zaměstnavatele vytvářet pro odvolaného zaměstnance nové (pro zaměstnavatele reálně nepotřebné) pracovní příležitosti, aby mu mohl učinit srovnatelnou nabídku jiné práce. K tomu např. v rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 759/2014, ze dne 2. 9. 2015 uvedeno: *„... zaměstnavatel nemá povinnost vytvářet pro zaměstnance nové pracovní příležitosti, aby mohl učinit nabídku ve smyslu ust. § 73a odst. 2 ZP; stejně tak není smyslem uvedeného ustanovení, aby zaměstnavatel nabízel práci, o níž je zřejmé, že i na nabízeném místě bude zaměstnanec nadbytečný. Aby byla splněna nabídková povinnost, musí mít zaměstnavatel potřebu, aby určitá pracovní činnost byla reálně vykonávána. Okolnost, že zaměstnavatel veden předběžnou opatrností v očekávání věcí, které mohou, ale nemusí nastat, pracovní místo neobsadí, však ještě neznamená, že odpadá reálná potřeba výkonu dané pracovní činnosti. Splnění tzv. nabídkové povinnosti nelze ke dni dání výpovědi hodnotit na základě skutečností, které vznikly se značným časovým odstupem až následně.“* V rozhodnutí ze dne 23. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4345/2014 k tomu také uvedeno: *„Významné bylo jedině, zda právní předchůdkyně žalované disponovala volnými pracovními místy v okamžiku, kdy byla žalobci dávana výpověď, přičemž její povinností nebylo nabízet žalobce každé volné pracovní místo, ale místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.“*

Pokud zaměstnavateli nabídková povinnost vznikla, záleží již jen na zaměstnanci, zda nabízené místo přijme či nikoliv. Zákoník práce neupravuje, v jaké lhůtě je zaměstnanec povinen se k případně učiněné nabídce jiného místa vyjádřit, resp. že je vůbec povinen se vyjádřit. Judikatura však dovodila, např. již v rozsudku NS ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98 nebo ze dne 6. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1057/2006, že za odmítnutí nového pracovního zařazení je třeba považovat nejen projev nesouhlasu zaměstnance učiněný vůči zaměstnavateli, ale i jednání zaměstnance spočívající v tom, že nabídku této jiné práce (návrh na změny pracovní smlouvy) nepřijme ve lhůtě určené zaměstnavatelem, není-li její stanovení zneužitím práv zaměstnavatele na újmu zaměstnance. Přiměřeno lhůtou je přitom taková, která s ohledem na všechny okolnosti případu umožňuje zaměstnanci, aby se s náležitou znalostí věci rozhodl o tom, zda návrh dohody přijme. Období po odvolání zaměstnance (či vzdání se) až do okamžiku, kdy zaměstnanec přijme nabídnutou mu jinou práci nebo kdy dojde ke skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu fikce nadbytečnosti, je překážkou v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP) a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy/platu ve výši průměrného výdělku zjištěného a používaného naposledy před odvoláním (či vzdáním se) z pracovního místa.

To, že se u zaměstnance, který u zaměstnavatele již pracoval, po odvolání (vzdání se) neobnovuje jeho původní pracovní poměr a že může dostat výpověď, pokud pro něho nemá zaměstnavatel jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo pokud zaměstnanec návrh zaměstnavatele na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na takovou práci odmítne, potvrdil NS v rozhodnutí z 21. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 21 Cdo 3145/2014²⁶⁹. V rozhodnutí uvedeno: „... soud proto dospěl k závěru, že zaměstnanci, který byl jmenován ředitelem školy a kterému skončil výkon práce na tomto pracovním místě, může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru podle ust. § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) ZP jen tehdy, jestliže nemá pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo jestliže zaměstnanec návrh zaměstnavatele na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na takovou práci odmítne.“

Nabídkovou povinnost, dle mého názoru, nemá zaměstnavatel také v případě, že pracovní poměr zaměstnance vzniklý (či změněný) jmenováním měl trvat určitou dobu (viz

²⁶⁹ V tomto rozhodnutí bylo řešeno specifické postavení ředitele školy jmenovaného do funkce před novelou od 1. 1. 2012, kdy u ředitelů (jmenovaných ještě na dobu neurčitou bez funkčního období) stanovila novela pevné datum, kdy jim končí první funkční období, a zároveň stanovila, že další pracovní zařazení se řídí zákoníkem práce. Bylo však sporné, jaká ustanovení ZP má novela na mysli, kdy NS zaujal stanovisko, že postavení ředitele, jemuž uplyne funkční období v důsledku přechodných ustanovení k novele školského zákona účinné od 1. 1. 2012, je třeba použít § 73a ZP, protože jde o ustanovení svou povahou nejbližší nastalé situaci. To znamená, že pracovní poměr ředitele školy skončením funkčního období nekončí a škola musí řediteli nabídnout nové pracovní zařazení odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Teprve pokud je nemá nebo je ředitel odmítne, může škola dát takovému řediteli výpověď, resp. výpověď daná bez splnění této nabídkové povinnosti by byla neplatná.

ust. § 73 odst. 3 ZP). To potvrzuje rozhodnutí NS ze dne 25. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2064/2015²⁷⁰. Zde byl řešen případ, kdy zaměstnankyně byla jmenována ředitelkou školy (tj. na vedoucí místo) a které skončil výkon práce na tomto pracovním místě přímo ze zákona (podle ust. čl. II bodu 5 zákona č. 472/2011 Sb.). Soud v tomto rozhodnutí uzavřel, že: *„Podmínkou této výpovědi však není - vzhledem k tomu, že ke skončení výkonu práce na pracovním místě ředitele školy podle ustanovení čl. II bodu 5 z. č. 472/2011 Sb. dochází přímo ze zákona - odvolání ředitele školy z jeho pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa ředitelem školy. V projednávané věci výkon práce žalobkyně na pracovním místě ředitelky mateřské školy skončil podle ustanovení čl. II bodu 5 písm. b) zákona č. 472/2011 Sb. dnem 31. 7. 2013, neboť žalobkyně byla podle zjištění soudů na toto vedoucí pracovní místo jmenována před 1. lednem 2012 a činnosti ředitelky uvedené mateřské školy vykonávala k tomuto dni nepřetržitě v rozmezí 3 až 6 let (od 1. 8. 2006). Výkon práce žalobkyně na uvedeném pracovním místě skončil dnem 31. 7. 2013 bez ohledu na to, že žalobkyně nebyla z pracovního místa ředitelky žalované odvolána a že se ani tohoto pracovního místa nevzdala, neboť ke skončení výkonu práce na daném pracovním místě došlo – jak vyplývá z výše uvedeného – přímo ze zákona, aniž by mu muselo předcházet odvolání žalobkyně z pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa.“* V případě, že zaměstnavatel neodvolal vedoucího zaměstnance (či on sám se nevzdal funkce) do doby, než pracovní poměr skončil uplynutím doby, tak poté samozřejmě už žádná nabídková povinnost zaměstnavatele není. Jestliže však k odvolání nebo vzdání se funkce dochází před uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr založen, zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele, resp. pokud takovou práci pro zaměstnance nemá nebo ji zaměstnanec odmítne, jde poté o překážku na straně zaměstnavatele a je dán důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel chce tvrdit, že nemá žádné volné místo, které by mohl nabídnout, měl by si dát pozor na to, aby jeho jednání nebylo posouzeno jako zneužití výkonu práva či odporující dobrým mravům. V rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 841/2015 ze dne 23. 4. 2015 uvedeno: *„Přistoupil-li zaměstnavatel před podáním výpovědi z pracovního poměru ke splnění povinností, které mu ukládá ustanovení § 73a odst. 2 věty první ZP, v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu [o takové jednání by mohlo jít například tehdy, kdyby zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl nabídnout, a veden přímým úmyslem by tím vytvořil v době výpovědi takový stav, který by mu umožňoval (jinak úspěšně) tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, a*

²⁷⁰ K tomuto rozhodnutí byla 11. 5. 2016 podána ústavní stížnost sp. zn. ÚS 1512/2016.

mělo-li současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu], a je-li proto třeba jeho jednání hodnotit jako zneužití výkonu práva, je na to navazující výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem..

Pokud by odvolaný zaměstnanec podal žalobu o určení neplatnosti mu dané výpovědi, ve které by argumentoval tím, že zaměstnavatel nesplnil nabídkovou povinnost (tvrdil by, že zaměstnavatel měl v rozhodné době jinou práci odpovídající zdravotnímu stavu zaměstnance a kvalifikaci), tak v tomto případě to je zaměstnavatel, kdo nese důkazní povinnost a důkazní břemeno. Byl by to zaměstnavatel, kdo by musel prokazovat, že jinou práci odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikace pro odvolaného zaměstnance neměl – např. rozsudek NS ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Co 2355/2009.

Fixe nadbytečnosti zaměstnance

Fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZP je dána v níže uvedených třech případech, tj. v těchto případech může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Jedná se o tyto situace:

- zaměstnanec nabízené místo odmítne; nebo
- v přiměřené lhůtě stanovené zaměstnavatelem zaměstnanec nepřijme návrh na změnu pracovní smlouvy; nebo
- zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádné místo, které by odpovídalo jeho kvalifikaci a zdravotní způsobilost.

Ve výše uvedených třech případech se vždy jedná o právní fikci, skutečná nadbytečnost tedy nemusí být dána. Zákon tu tedy vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal nadbytečným ve smyslu ust. § 52 písm. c) ZP (pokud by však byla nadbytečnost skutečná, je zde dán nárok na odstupné dle § 67 odst. 1 ZP, jak bude dále rozvedeno). NS v rozhodnutí ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010 uvedl: „...slovy, že „je dán výpovědní důvod podle § 52 písem. c)“ vytváří (ve svých důsledcích) další důvod, pro který zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď ..., i když ve skutečnosti nemusela nastat jeho nadbytečnost; jinak řečeno, je tu samo o sobě nevýznamné, zda k nadbytečnosti zaměstnance opravdu došlo, v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně.“

I po odvolání z vedoucího místa (či jeho vzdání se), které je účinné až v budoucnu (např. zaměstnavatel doručí zaměstnanci odvolání 27. 6. 2016 s tím, že na vedoucím místě končí s účinností k 30. 6. 2016) je možné dát současně zaměstnanci i výpověď pro fikci nadbytečnosti. Není žádného důvodu, aby kdykoliv od doručení rozhodnutí o odvolání

(vzdání se) nemohla být zaměstnanci dána současně i výpověď, nicméně musí být dodržena podmínka, že výpověď nemůže vést ke skončení pracovního poměru dříve než v den, v němž nastává účinnost odvolání (vzdání se) z funkce. K tomu např. rozhodnutí NS ze dne 11. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2831/2009 nebo ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1399/2010, kde uvedeno: *“Z uvedených důvodů dospěl NS již dříve ... k závěru, že zaměstnavatel může s odvolaným zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu fikce nadbytečnosti ... kdykoliv poté, co bylo zaměstnanci doručeno rozhodnutí zaměstnavatele o odvolání z pracovního místa, i když v té době zaměstnanec ještě výkon práce na tomto pracovním místě neskonal; podle takové výpovědi však pracovní poměr nesmí skončit dříve, než odvolaný zaměstnanec ukončí výkon práce na pracovním místě, z něhož byl odvolán.“*

Odstupné v souvislosti s odvoláním vedoucího zaměstnance

Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny (§ 73a odst. 2)²⁷¹. Z výše uvedeného plyne, že zaměstnanci, který se sám vzdal vedoucího pracovního místa (nebo který byl odvolán z jiného důvodu) při skončení pracovního poměru pro fikci výpovědního důvodu pro nadbytečnost odstupné nenáleží. Pokud tedy půjde o „pouhou“ personální změnu na vedoucím místě, nenáleží odvolanému (odstupujícímu) zaměstnanci odstupné. Odstupné by náleželo jen v případě, že provedená organizační změna spočívá ve zrušení vedoucího pracovního místa. Pokud by byl dán faktický výpovědní důvod nadbytečnosti dle § 52 písm. c) ZP (zaměstnavatel činí organizační změny, v jejich důsledku se vedoucí zaměstnanec stane nadbytečným), tak v tomto případě, není potřeba, aby byl vedoucí zaměstnanec nejprve (resp. současně) z vedoucího pracovního místa odvolán. V tomto případě postačí, aby od zaměstnavatele dostal jen výpověď z organizačních důvodů. Pokud samozřejmě zaměstnavatel učiní oba kroky (jak odvolání z vedoucího místa a současně i dání výpovědi z faktické nadbytečnosti), tak i takovýto postup je možný. Tento závěr vyplývá i z judikatury, která uvádí²⁷²: *„Také pracovní poměr se zaměstnancem, kterého může zaměstnavatel z jeho vedoucího pracovního místa odvolat nebo který se může svého vedoucího pracovního místa vzdát, lze platně rozvázat výpovědí podle ust. § 52 písm. c) ZP z důvodu, že se vedoucí zaměstnanec stal nadbytečným ..., i když zaměstnanec nebyl předtím ze svého pracovního místa odvolán a ani se dříve svého pracovního místa nevzdal.“*

²⁷¹ V rozhodnutí NS ze dne 16. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1430/2005 uvedeno: *„Jde-li o zaměstnance, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním, náleží mu odstupné jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny.“*

²⁷² Rozhodnutí NS ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005; ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010 nebo ze dne 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4639/2015.

10.2 Vliv odborové organizace, člen orgánu odborové organizace

Odborová organizace, která by u zaměstnavatele chtěla působit, má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle svých stanov a má alespoň 3 členy²⁷³ v pracovním poměru (§ 286 odst. 3 ZP). Oprávnění odborové organizace působit u zaměstnavatele vzniká dnem následujícím po dni, kdy odborová organizace zaměstnavateli oznámí, že splňuje uvedené podmínky. Za odborovou organizací jedná orgán určený jejími stanovami, což může být i osoba, která není zaměstnancem. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen plnit svoje povinnosti (povinnost informovat, projednat nebo vyžádat souhlas) vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi jinak (§ 286 odst. 5 ZP). Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak (§ 286 odst. 6 ZP).

Zákoník práce v ust. § 287 stanoví, o čem je zaměstnavatel povinen informovat a co je povinen projednat s odborovou organizací, resp. zde jsou uvedeny případy nesouvisející s problematikou skončení pracovního poměru, přičemž co se rozumí informováním a co projednáním je definováno v § 278, odst. 2, 3 ZP. Co se týká problematiky skončení pracovního poměru, tak ZP stanoví, jaké způsoby skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen s odborovou organizací:

A/ projednat (§ 61 odst. 1 ZP);

B/ seznámit (§ 61 odst. 5 ZP);

C/ požádat o souhlas (§ 61 odst. 2, 3, 4 ZP).

Ad A/ Projednání s odborovou organizací

Zaměstnavatel má povinnost projednat s odborovou organizací a to předem (tj. projednat záměr) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Projednáním se myslí poskytnutí možnosti odborové organizaci se k rozvazovacímu jednání vyjádřit. V případě, kdy by zaměstnavatel s odborovou organizací výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru neprojednal (případně pokud by přistoupil k rozvázání pracovního poměru za situace, kdy odborová organizace s takovýmto postupem nesouhlasí), tak toto nemá žádný vliv na platnost rozvazovacího jednání. Samozřejmě jedná se zde o povinnost uloženou zaměstnavateli zákoníkem práce, kdy porušení povinnosti může mít za následek uložení sankce od inspektorátu práce. K projednání by nemuselo dojít, pokud by to vyloučil zaměstnanec, který

²⁷³ V právní úpravě ZP platné do 31. 12. 2011 mohl pouze jediný zaměstnanec „tvořit“ odborovou organizaci.

není odborově organizován. Toto uvedl ÚS v odůvodnění nálezu, kterým dnem 14. 4. 2008 zrušil některá ustanovení zákoníku práce. Zde uzavřel, že z ust. § 286 odst. 6 ZP věta druhá lze logickým výkladem dospět k tomu, že odborově neorganizovaný zaměstnanec může svým jednáním dosáhnout toho, že vyloučí, aby za něj jednala některá odborová organizace. K problematice, zdali je přípustné, aby se v kolektivní smlouvě dohodly odborové organizace se zaměstnavatelem na tom, že za odborově neorganizované zaměstnance jedná touto smlouvou určená odborová organizace, ačkoliv v průběhu trvání kolektivní smlouvy nebude odborovou organizací s největším počtem členů, se vyjadřovalo Kolegium AKV²⁷⁴. To došlo k závěru, že je třeba vycházet z toho, že právo změnit pravidlo obsažené v ustanovení § 286 odst. 6 ZP má jen zaměstnanec sám. To platí rovněž v případě dohody mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi o tom, že jednat za zaměstnance v individuálních záležitostech bude případně jiná odborová organizace než ta, která má u zaměstnavatele nejvíce členů v pracovním poměru. Ačkoliv může vzniknout pochybnost o platnosti zmíněného ujednání v kolektivní smlouvě, nemá tato skutečnost žádný praktický dopad na platnost právního jednání, ke kterému se vztahuje (např. k výpovědi z pracovního poměru, kterou chce zaměstnavatel dát zaměstnanci a kterou je dle § 61 odst. 1 ZP povinen předem projednat s odborovou organizací). Jak totiž vyplývá z § 19 odst. 2 ZP, požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.

Ad B/ Seznámení s odborovou organizací

Jak již výše uvedeno, povinnost předem projednat se týká jen dvou způsobů rozvázání pracovního poměru a to výpovědi a okamžitého zrušení. S jinými případy rozvázání pracovního poměru, tedy s dohodou nebo zrušením ve zkušební době je zaměstnavatel povinen odborovou organizací seznámit a to ve lhůtách s ní dohodnutých. Pokud pracovní poměr skončí jinak než rozvázáním (např. uplynutím doby nebo smrtí zaměstnance), žádná povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci také nevzniká. Pro tyto případy se ale může zaměstnavatel dohodnout s odborovou organizací jinak.

Kolegium expertů AKV²⁷⁵ se vyjadřovalo k tomu, jakou formou má zaměstnavatel plnit seznamovací povinnosti z hlediska času a obsahu. Šlo o to, zda-li musí být informace poskytnuta (k seznámení s ní musí dojít) předem a zdali ji lze poskytnout též jako „pouhý“ početní údaj. Zákoník práce předpokládá, že na lhůtách, v nichž zaměstnavatel předloží odborové organizaci zprávu (seznámí ji s příslušnou informací), se obě strany dohodnou,

²⁷⁴ Výkladová stanoviska AKV (XV.) ze dne 7. - 8. 11. a 6. 12. 2014.

²⁷⁵ Výkladová stanoviska AKV (XVII.) ze dne 2. 2. 2016.

přičemž dohoda nemusí být ani písemná. V praxi se taková dohoda realizuje nejčastěji v rámci kolektivní smlouvy a tento postup lze jen doporučit. Absence takové dohody může vyvolávat pochybnosti o plnění povinnosti zaměstnavatelem, tedy je v zájmu obou partnerů, aby k ní dospěly. Vzhledem k tomu, že zákon ukládá zaměstnavateli povinnost informovat odborovou organizaci o již vzniklých a již rozvázaných pracovních poměrech (na tuto skutečnost je zpravidla vázán i běh dohodnuté lhůty), nemusí zaměstnavatel poskytovat informaci předem, tím spíše, že to v některých případech není ani možné. Takovou povinnost nelze dovodit ani z § 278 odst. 2 ZP, který definuje pojem *informování* a vychází z toho, že zaměstnavatel poskytne informace v dostatečném předstihu. Dotčená definice má význam toliko pro realizaci práva odborové organizace (případně jiných zástupců zaměstnanců, resp. zaměstnanců samotných) na informace vyjmenované v § 279 a § 287 odst. 1 ZP. Není ale vyloučeno, aby se v odůvodněných případech dohodl zaměstnavatel s odborovou organizací na poskytnutí informace o vzniku nebo rozvázání pracovního poměru předem (např. pro účely vyplacení příspěvku odborové organizace zaměstnanci při jeho prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod). Pokud jde o obsahové vyjádření informace o vzniku nebo rozvázání pracovního poměru, má Kolegium zato, že početní údaj (tedy uvedení počtu vzniklých nebo rozvázaných pracovních poměrů za příslušné období) není dostačující. Účelem povinnosti zaměstnavatele k odborové organizaci je, aby tato byla dostatečným způsobem informována o vzniku a rozvázání pracovního poměru konkrétního zaměstnance a mohla naplňovat své poslání v ochraně práv a oprávněných zájmů zaměstnanců. Proto by dle názoru Kolegia měla informace obsahovat základní identifikační údaje zaměstnance (jméno a příjmení), údaj o jeho pracovním zařazení a údaj o dni vzniku nebo rozvázání jeho pracovního poměru.

Ad C/ Souhlas odborové organizace

Nejsilnější ochranářskou funkci má zákoník práce v souvislosti se skončením, resp. rozvázáním pracovního poměru u člena orgánu odborové organizace. Ten je totiž chráněn po dobu výkonu funkce a ještě v době jednoho roku po skončení výkonu funkce před rozvázáním pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Zaměstnavatel potřebuje v takovém případě k rozvázání pracovního poměru výpověď nebo okamžitým zrušením předchozí souhlas odborové organizace.

Zaměstnancem, u něhož platí zvýšená ochrana, je zaměstnanec, jenž je členem nikoli jakéhokoli orgánu odborové organizace, ale domnívám se, že to musí být orgán, který je

oprávněně vystupovat jménem příslušné odborové organizace²⁷⁶. K tomu např. rozhodnutí NS ze dne 26. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014, kde soud uvedl, že okolnost, zda u zaměstnavatele působí odborová organizace a její orgán, jehož členem je zaměstnanec, kterému byla dána výpověď, se zjišťuje ke dni doručení výpovědi zaměstnanci. K tomuto dni je proto třeba zkoumat i splnění podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele spočívající v tom, aby alespoň 3 její členové byli u zaměstnavatele v pracovním poměru. Pokud jde o členství v orgánu, bude zaměstnavatel vycházet ze sdělení odborové organizace, kdo je jeho členem. Výčet odborových funkcionářů, na které dopadá ochrana, může být obsažen v kolektivní smlouvě. Kolegium expertů AKV v této souvislosti také řešilo, zda lze v kolektivní smlouvě v této souvislosti sjednat, že pokud odborová organizace neoznámí zaměstnavateli v dohodnuté lhůtě změnu tohoto výčtu, platí, že nově zvolený zaměstnanec není chráněn. Kolegium k tomuto zaujalo názor²⁷⁷, že takové ujednání se v kolektivní smlouvě objevit může. Je v zájmu obou jejích smluvních stran, aby bylo vždy jasno, na které odborové funkcionáře se ochrana vztahuje. Pokud v době dání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru nebude mít zaměstnavatel v důsledku neoznámení změny vědomost o tom, že jde o chráněného odborového funkcionáře, nebyla z jeho strany porušena povinnost vyžádat si k takovému právnímu jednání předchozí souhlas odborové organizace a absence takového souhlasu nebude mít vliv na platnost rozvazovacího právního jednání. Kdyby ovšem zaměstnavatel o takové změně věděl, jen k jejímu oznámení došlo ze strany odborové organizace později než ve lhůtě sjednané v kolektivní smlouvě, musí dle názoru Kolegia zaměstnavatel o předchozí souhlas odborovou organizací požádat, a to bez ohledu na to, že zmínění zástupci zaměstnanců porušili svůj závazek z kolektivní smlouvy.

Za předchozí souhlas ve smyslu § 61 odst. 2 ZP se považuje i nečinnost odborové organizace, tzn., když odborová organizace výslovně písemně neodmítne udělit zaměstnavateli souhlas v době 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Protože souhlas předchází vlastnímu dání výpovědi, může uděleného souhlasu zaměstnavatel

²⁷⁶ Ve výkladovém stanovisku AKV (XV.) ze dne 7. - 8. 11. a 6. 12. 2014 uvedeno: „*Jak vyplývá z ustanovení § 286 odst. 2 ZP, za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. Jde přitom o ten orgán, který stojí v čele odborové organizace (nejčastěji závodní výbor či výbor základní organizace), jen výjimečně může jít o více orgánů. Každopádně to ale musí být orgán odborové organizace, který se zaměstnavatelem jedná, a který tak naplňuje podmínku „působení u zaměstnavatele“. Jednání může být právní (dříve činění právních úkonů) nebo faktické. Vymezení toho, na členy kterého (a u zaměstnavatele působícího) orgánu odborové organizace se vztahuje ochrana dle ustanovení § 61 odst. 2 ZP, je někdy uvedeno v kolektivní smlouvě. Takový údaj může mít jen informativní povahu, nemůže jít o ujednání, protože o tom, který orgán za odborovou organizaci jedná je výlučně její vnitřní věcí (viz též Úmluva MOP č. 87 o svobodě odborů a ochraně práva se odborově sdružovat, publikovaná pod č. 489/1990 Sb.). Odborová organizace ale musí dodržovat pravidla pro určení okruhu těchto orgánů (nejde o žádné komise apod.), vyložená mj. v tomto stanovisku. Zaměstnavateli pak odborová organizace sděluje konkrétní jména členů či bývalých členů takového orgánu, aby mohla být ochrana před výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru vůbec uplatněna.*“

²⁷⁷ Výkladové stanovisko AKV (XVII.) z 23. a 24. 20. 2015.

využít jen ve lhůtě dvou měsíců po jeho udělení (§ 61 odst. 2, 3 ZP). Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Zde není v praxi jednotný názor na to, zda se jedná o neplatnost ex lege ze zákona nebo tuto neplatnost musí konstatovat soud. Domnívám se, že neplatnost by neměla být ze zákona, ale měl by se jí případně zaměstnanec sám dovolat, což podporují závěry právní nauky²⁷⁸ i rozhodnutí soudu²⁷⁹. Pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, je rozvazovací právní jednání platné (§ 61 odst. 4 ve spojení s § 72 ZP). V rozhodnutí NS ze dne 20. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 172/2007 jsou uvedeny kritéria, ke kterým může soud přihlížet, pokud bude posuzovat, zda na zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat další zaměstnávání takto: *„Přihlížet je nutno především k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo. V tomto ohledu mají nepochybně význam také dosavadní pracovní výsledky a postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů.“* Důvodem pro shledání neplatnosti byla například situace, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci – členu orgánu odborové organizace přes výslovný nesouhlas této odborové organizace výpověď důvodu nadbytečnosti a zaměstnavatel měl na stejné pracovní pozici několik zaměstnanců, kdy vybral právě odborového funkcionáře. Z rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 2636/2012 ze dne 18. 11. 2013: *„I když v zásadě platí, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel ..., zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu, ... modifikuje možnost nezávislého výběru nadbytečného zaměstnance tak, že z více zaměstnanců vykonávajících tentýž druh práce, který je v dalším období pro zaměstnavatele potřebný jen v užším rozsahu, je možno zaměstnance uvedeného v § 61 odst. 2 ZP vybrat jako nadbytečného pouze tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával.“*

Domnívám se, že zvýšená ochrana člena orgánu odborové organizace při rozvázání pracovního poměru výpovědí a okamžitým zrušením je nadbytečná.

²⁷⁸ VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář, Praha: Wolters Kluwer, 2013. V komentáři mj. uvedeno: *„Pokud odborová organizace odmítne souhlas k rozvázání pracovního poměru s členem jejího odborového orgánu udělit, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Tuto neplatnost však v případném sporu musí vyslovit soud ... zaměstnanec má možnost domáhat se u soudu žalobou neplatnosti rozvázání pracovního poměru.“*

²⁷⁹ Rozhodnutí NS ze dne 20. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 172/2007; ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008 nebo ze dne 11. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4423/2011.

10.3 Člen statutárního orgánu - souběh funkcí

Souběhem funkcí se rozumí situace, kdy má určitá osoba jednak uzavřen pracovní poměr (je zaměstnancem) v obchodní korporaci (ta je zaměstnavatelem) a současně zde je i statutárním orgánem (tj. jednatelem nebo členem představenstva). Domnívám se, že u problematiky souběhu funkcí je třeba vždy rozlišovat dvě situace a to, zda se dotyčná osoba (zaměstnanec) stal zaměstnancem (tj. uzavřel pracovní smlouvu) před svým zvolením do funkce statutárního orgánu anebo až poté.

V prvním případě totiž judikatura²⁸⁰ dovodila, že zvolením do funkce došlo ke konkludentní dohodě o rozvázání pracovního poměru – rozsudek NS ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012. Soud svůj závěr odůvodnil tím, že sice nebyla splněna písemná forma obligatorně předepsaná pro platnost dohody o rozvázání pracovního poměru, přesto jí však došlo k rozvázání pracovního poměru, neboť neplatnost rozvázání touto dohodou nebyla v zákonné lhůtě uplatněna ve smyslu § 72 ZP žalobou u soudu. Podle soudu sjednanou náplň práce totiž mohl dotyčný nadále konat pouze z důvodu výkonu funkce statutárního orgánu, nikoli souběžného pracovněprávního vztahu. Dovození konkludentně uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru mi nepřijde pro běh věci rozumné, neboť není akceptována skutečná autonomie vůle smluvních stran. V této situaci je zcela zřejmé, že vůle smluvních stran nesměřovala k ukončení pracovního poměru. Domnívám se, že o ujednání o rozvázání pracovního poměru by se mohlo jednat jen tehdy, jestliže by z něho určitě a srozumitelně vyplývalo, že nechtějí smluvní strany pokračovat v uzavřeném pracovním poměru. Právní jednání může vyvolat jen ty právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i ty, které planou ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran (§ 545 OZ), kdy o toto se v daném případě nejedná. Jsem toho názoru, že volba fyzická osoby do funkce statutárního orgánu by měla být čistě korporátní záležitostí, která by neměla vyvolat pracovněprávní následky, když toto nevyplývá z žádného ustanovení zákoníku práce. Jak již úvodu této práce uvedeno, úprava ukončování pracovního poměru je silně ochranná ve prospěch zaměstnanců a zaměstnavatel může pracovní poměr ukončit pouze ze zákonem stanovených důvodů. Uzavření konkludentní dohody o ukončení pracovního poměru by nemělo být dovozováno i z toho důvodu, že dohodu uzavírá zaměstnanec a zaměstnavatel. Za zaměstnavatele jedná její statutární orgán a nikoliv valná hromada (nebo jediný společník při

²⁸⁰ Touto otázkou se před vydáním judikátu zabývala pouze odborná literatura (např. ČECH, P.: *Statutární orgán, zaměstnanec nebo od každého trochu?* Právní rádce, 2009, č. 2, str. 24 nebo ČECH, P.: *Souběhy funkcí zpět do neznáma.* Právní rádce, 2013, č. 10, str. 29), ve které byl vysloven názor, se se pracovní poměr stane tzv. spícím pracovním poměrem“. Pracovní poměr sice bude existovat vedle funkce statutárního orgánu, kdy pracovní smlouva bude i nadále platná, jen dle ní nebudou vykonávány činnosti z pozice statutárního orgánu. V případě, že dotčená osoba přestane být členem statutárního orgánu, začne práce vykonávat znovu dle uzavřené pracovní smlouvy. Pokud pro takového zaměstnance společnost práci nemá nebo ji vykonává někdo jiný, může jeho pracovní místo společnost zrušit a ukončit s ním pracovní poměr pro nadbytečnost.

výkonu působnosti valné hromady), která rozhoduje o jmenování do funkce člena statutárního orgánu. Osobně se domnívám, že tento koncept skončení pracovního poměru jde proti základním principům občanského zákoníku (autonomie vůle) i zákoníku práce (ochranářská funkce v souvislosti s udržení pracovního poměru, resp. ochrana při skončení pracovního poměru).

Pokud se jedná o druhou situaci, tj. že již stávající člen statutárního orgánu uzavře pracovní smlouvu, tak judikatura v tomto případě dlouhodobě dovozuje, že pracovní smlouva, jejímž předmětem je výkon funkce statutárního orgánu, je absolutně neplatná pro rozpor se zákonem, tedy žádná pracovní smlouva ani nevznikne. Již od počátku 90. let 20. stol. byly paralelní pracovní smlouvy soudy považovány za neplatné²⁸¹. V období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013, byly souběhy výslovně připuštěny²⁸². V období od 1. 1. 2014, tj. poté, co vstoupily v účinnost základní rekodifikační předpisy, je v zásadě souběh povolen²⁸³, nicméně se značnými omezeními, jak bude níže uvedeno. Problematický tedy byl a stále je souběh, kdy je v pracovním poměru vykonáváno obchodní vedení v obchodní korporaci (typicky paralelní pracovní poměr generálního ředitele), neboť se dovozuje, že obchodní vedení zahrnuje každodenní rozhodovací a řídicí činnost ve vnitřní sféře korporace, a že není přípustné, aby bylo vykonáváno na základě pracovního poměru. Všeobecně je přijímán názor, že jedna činnost (obchodní vedení) nemůže být vykonávána na základě dvou smluv (chybí kauza předpokládaná v § 1791 OZ), stejně jako závěr, že obchodní vedení nemůže být závislou prací dle zákoníku práce. Toto prezentoval např. ve svém rozsudku ze dne 17. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3066/2014²⁸⁴ nebo v rozsudku ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 632/2013, kde uvádí: „Pro určení, že jde o souběh, není významná ani okolnost, že při obchodním vedení žalovaného žalobkyně vykonávala i činnosti „podpůrné, pomocné a administrativního charakteru“, neboť podstata její činnosti vyplývající z funkce generální ředitelky spočívala v organizování a řízení podnikatelské činnosti žalovaného a v rozhodování o jeho podnikatelských záměrech (plánech) a nikoli v podpůrných, pomocných a administrativních

²⁸¹ Vrchní soud v Praze již ve svém rozhodnutí VS Praha, sp. zn. 6 Cdo 108/92 jednoznačně dovodil, že „Funkce statutárního orgánu není druhem práce ve smyslu zákoníku práce“. Z dalších důležitých rozhodnutí např. rozhodnutí Nejvyššího správního soudu NSS, sp. zn. 3 Ads 119/2010, v němž byl přijat závěr, že: „Neplatnost pracovní smlouvy v případě, že náplň pracovního poměru je shodná s obsahem funkce statutárního orgánu – nejedná se o druh práce ZP“ nebo rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 11/98 či sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, kde uvedeno: „Neplatnost pracovní smlouvy byla dovozována rovněž, pokud byla podepsána jen statutárním orgánem, a to pro střet zájmů“ aj.

²⁸² Dle ust. § 66d zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku.

²⁸³ Dle ust. § 61 odst. 3 ZOK; v přípravě je však novela tohoto zákona, která obsahuje návrh tohoto ustanovení ze zákona vypustit.

²⁸⁴ Citovaný judikát se sice týká právní úpravy účinné do 31. 12. 2011, tak jeho závěry lze vztáhnout na současnou situaci, neboť současná právní úprava (účinná od 1. 1. 2014) souběhy funkcí znovu výslovně neupravuje a z dosavadních názorů odborné veřejnosti, vyjádření Ministerstva spravedlnosti ČR vyplývá nepřijatelnost souběhu funkcí.

činnostech, bez kterých se do určité míry neobejde žádná organizační a řídicí činnost. NS v určitých aspektech své závěry zmínil, jak potvrzuje např. jeho rozsudek ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014 nebo ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015. V nich uvedl, že souběžná pracovní smlouva člena statutárního orgánu není neplatná v případě, že na jejím základě má vykonávat činnosti na vymezeném okruhu řízení (např. obchodní ředitel.) a je přitom současně podřízen jinému zaměstnanci (typicky generálnímu řediteli). Problematikou souběhu funkcí se v r. 2014 zabýval také i ÚS, který ve svém usnesení ze dne 4. 9. 2014, sp. zn. I. ÚS 1198/14 uvedl, že pokud člen statutárního orgánu a zároveň zaměstnanec sám přispěl k nejasné právní situaci, nemůže shledávat v právním řešení předmětného sporu porušení svých základních práv jen proto, že těmito úkony snad původně zamýšlel vyvolat jiné právní následky. Lze tedy shrnout, že možnost souběhu funkcí judikatura NS připustila pouze na činnosti, které mezi sebou nemají žádný (nebo zcela minimální) obsahový průnik²⁸⁵, anebo jsou takové činnosti vykonávány osobou, která je v rámci pracovněprávního vztahu ve vztahu podřízenosti vůči jinému. V rozsudku NS ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2831/2015 soud provedl velice striktní závěr ohledně činností neslučitelných s funkcí statutárního orgánu. Za tyto činnosti soud považoval i ty, které mají povahu plnění jednorázových úkolů, jako jsou odborné činnosti – poradenské služby klientům v oblasti daňové, účetní, společenstevní a manažerské vyjednávání o uzavření smluv vč. administrativní činnosti. Jde-li o administrativní činnosti, NS uvedl, že nelze přehlédnout, že bez takových činností se do určité míry neobejde žádná organizační a řídicí činnost, a tedy ani výkon funkce statutárního orgánu společnosti. Dále z judikatury²⁸⁶ vyplývá, že pokud člen statutárního orgánu, dostane od společnosti výpověď ze souběžného pracovního poměru (jinými slovy řečeno, rozvázal-li pracovní poměr se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho zaměstnavatelem), jde v tomto případě o neplatné právní jednání. Zaměstnanec se může žalobou podle ust. § 80 písm. c) OSŘ domáhat, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem. Nejde zde tedy o žalobu podle ust. § 72 ZP a otázkou platnosti rozvazovacího právního úkonu se soud může zabývat též jako otázkou předběžnou.

Do této rozhodovací praxe NS vstoupil ÚS se svým nálezením ze dne 22. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, který dlouhodobě judikované závěry NS zvrátil. I po tomto nálezu je však již nyní zřejmé, že NS na svých názorech hodlá setrvat, jak dokládá jeho rozhodnutí ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 (toto rozhodnutí bude dále v textu ještě rozvedeno),

²⁸⁵ Judikatura např. dovodila, že by činnosti, které nespádají do činnosti statutárního orgánu, mohly být např. činnost skladníka, či úklidové práce - rozhodnutí NS ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009; ze dne 29. 5. 2013, sp. z. 21 Cdo 1781/2012 nebo ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 116/2014.

²⁸⁶ Rozhodnutí NS ze dne 10. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3772/2014.

kteře se opět stane předmětem posouzení ÚS (dne 6. 3. 2017 proti němu totiž byla podána ústavní stížnost sp. zn. III. ÚS 669/2017). Co se týká zmiňovaného nálezu ÚS, tak zde soud neřešil problematiku neplatnosti rozvázání pracovního poměru (předmětem sporu byl nárok na mzdu zaměstnance – generálního ředitele, který byl současně i předsedou představenstva), nicméně jeho závěry jsou pro danou problematiku souběhu funkcí velice významné. ÚS ve svém nálezu podává několik důvodů, proč považoval za nutné se odchýlit od judikturních závěrů NS o nepřipustnosti souběhu funkcí. Jednak to je zásada soukromého práva, dle které může každý činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. ÚS uvádí, že zákaz souběhu funkcí statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu české zákony nikdy výslovně nestanovily. Tento zákaz judikatorně dotvořily až obecné soudy, kdy takovéto omezení soukromoprávních vztahů (které nestanovil zákonodárce) musí být proto velmi přesvědčivě odůvodněno, neboť jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. ÚS dále nesouhlasí s tou argumentací NS, která říká, že smluvní strany si pro výkon závislé práce nemohou sjednat jiný než pracovněprávní vztah. ÚS ustanovení zákoníku práce, které stanoví, že závislá práce musí být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy (§ 3 ZP), vykládá tak, že toto ale na druhou stranu neznamena, že by na základě vůle stran nemohly být režimu zákoníku práce podřízeny i jiné právní vztahy, v nichž o výkon závislé práce nejde²⁸⁷. ÚS také řekl, že není možné přijmout úvahy NS, dle kterých ZP způsobuje neplatnost právních jednání, na něž ale vůbec nedopadá. Logickým důsledkem názoru, že ZP nedopadá na vztahy spočívající ve výkonu činnosti statutárního orgánu je naopak to, že právní jednání upravující takový vztah nelze posuzovat podle ZP a tím spíše z něj není možné dovozovat jejich neplatnost. ÚS říká, že z pracovněprávního pohledu není žádný důvod, proč by člen statutárního orgánu nemohl vykonávat svou činnost nebo její část na základě smlouvy podřízené režimu ZP a skutečnost, zde je ujednán režim ZP je nutné posuzovat podle vůle stran, zejména s přihlédnutím k obsahu takové smlouvy. Z nálezu ÚS však na druhé straně ani nevyplývá, že tento bez dalšího má za to, že souběh funkcí je zcela přípustný. ÚS v nálezu uvedl výčet skutečností, které musí dle jeho názoru obecné soudy (chtějí-li trvat na zákazu souběhu funkcí) náležitě odůvodnit a s jakými aspekty problematiky se mají vypořádat:

1. Proč si člen statutárního orgánu a korporace nemohou upravit vzájemná práva a povinnosti prostřednictvím smlouvy o výkonu funkce, pro který si zvolí režim zákoníku práce?

²⁸⁷ V nálezu uvedeno: „Definiční ustanovení o závislé práci není možné chápat tak, že brání takovému jednání – takový výklad by totiž přehlížel účel právní úpravy. Ustanovení zákoníku práce, která definují závislou práci, jsou tak jen relativně (jednostranně) kogentní. Vymezují sice právní vztahy, které se řídí zákoníkem práce vždy, ale nebrání ani tomu, aby si v jiných případech strany režim zákoníku práce zvolily.“

2. Proč, pokud může člen statutárního orgánu část svých oprávnění k obchodnímu vedení delegovat na jiné osoby (kterými mohou být i zaměstnanci korporace), není přípustné, aby tato působnost byla svěřena přímo členovi statutárního orgánu a za tím účelem s ním byla uzavřena pracovní smlouva? V souvislosti s tímto bodem ÚS navíc uvedl, že bude dále nutné odůvodnit, v čem je z materiálního hlediska rozdíl mezi souběhem u výrobně-technického náměstka generálního ředitele a obchodního ředitele, kde obecné soudy shledaly souběh přípustný, a souběhem u generálního ředitele, kde obecné soudy shledaly souběh nepřípustným.

3. Jak se obecné soudy vypořádávají se snížením standardu a ochrany dotčených osob, když zákaz souběhu funkce jim odebrá ochranu, kterou jinak mají zaměstnanci, a to zejména ochranu před výpovědí bez uvedení důvodů a ochranu před propuštěním v ochranné době, a navíc se na ně nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele?

4. Nevede zákaz souběhu funkcí k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, jelikož zákaz podřídí výkon funkce pracovnímu režimu negativně ovlivňuje především setrvání žen ve vrcholných manažerských funkcích a tím je disproportčně zasahuje?

Po tomto nálezu ÚS vydal koncem roku 2016 svoje rozhodnutí NSS. Ten ve svém rozhodnutí ze dne 22. 11. 2016, sp. zn. 2 Afs 100/2016 – 29 uvedl: „[36] ... *I v případě, že strany smluvně upraví svůj vztah tak, že se bude podobat pracovnímu, klíčovým zůstane to, že jde o činnost, pro niž je typická vysoká odpovědnost jednatele, jakož i nezávislost při výkonu funkce, díky nimž za současné soukromoprávní úpravy obsažené v občanském zákoníku a zákonu o obchodních korporacích nelze na vztah mezi jednatelem a společností s ručením omezeným hledět jako na vztah zaměstnanecký nebo jemu obdobný.*“

K nálezu ÚS se již vyjádřil opět NS v rozhodnutí ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015, který setrval na své dosavadní judikatuře, tj. na tom, že nepřipouští pracovní vztah mezi společností a členem jejího statutárního orgánu. NS v něm zcela odmítl právní názor ÚS, podle kterého si lze zvolit režim zákoníku práce i pro případy, na které zákoník práce povinně nedopadá. NS argumentuje tím, že zákoník práce je samostatný kodex, který svojí úpravou a svými zásadami de facto zakazuje, aby jeho režim byl vztahován – pouze na základě vůle stran – na jiné vztahy, než jaké vznikají při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ní. NS argumentuje jednak povahou statutárního orgánu (ten při výkonu své funkce nenaplňuje znaky, jimiž zákoník práce charakterizuje vztahy pracovní, když stojí na vrcholu hierarchie právnické osoby), a dále tím, že při podřízení smlouvy o výkonu funkce zákoníku práce se nikdy nejedná o skutečnou vůli právnické osoby, ale spíše o vůli statutárního orgánu. Statutární orgán i jiná fyzická osoba než statutární orgán, tu nejsou de

facto dvě odlišné strany, které uzavírají smlouvu, ale jde o předem určené právní jednání „ve shodě“, při němž nikdo plnohodnotně nezastupuje obchodní společnost.

Za této situace, tj. zejména po vydání nálezu ÚS ze září 2016 a novém rozhodnutí NS z ledna 2017 (ač bude ještě předmětem rozhodování u ÚS²⁸⁸), lze pro praxi jen těžko přijmout nějaké doporučení v otázce souběhu funkcí. Domnívám se, že pro praxi bude i nadále nejjistější ta situace, když ve společnostech žádné souběhy funkcí nenastanou. Doporučila bych proto, aby členové statutárních orgánů svou funkci, jakož i veškeré související nebo navazující činnosti, vykonávali pouze na základě písemné smlouvy o výkonu funkce splňující náležitosti stanovené v § 59 a násl. ZOK, řádně schválené valnou hromadou dané společnosti a nebyly podřizovány zákoníku práce. Smluvní strany si mohou sjednat ve smlouvě o výkonu funkce ustanovení obdobná ustanovením zákoníku práce, nicméně za současného stavu judikatury takovou smlouvou nebude založen pracovněprávní vztah, který by se řídil zákoníkem práce. Tímto způsobem je možné sjednat např. to, že statutárnímu orgánu náleží dovolená, náhrady při překážkách v práci, odškodnění při poškození na zdraví apod. Takto sjednaných plnění se však strany mohou domáhat vždy jen na základě jejich smlouvy

²⁸⁸ Byla podána ústavní stížnost; věc připadla jinému senátu (III. ÚS) Ústavního soudu, než který vydal náleze ze září 2016 (I. ÚS).

11. Soudní ochrana před vadným právním jednáním v souvislosti se skončením pracovního poměru a s tím související nároky zaměstnance poměru

11.2 Zdánlivost a soudní ochrana před ní

O tom, v jakých případech může dojít ke zdánlivému právnímu jednání v souvislosti se skončením pracovního poměru, bylo pojednáno v subkapitole 2.5.1. Zde se již budu věnovat tedy tomu, jaká je soudní ochrana v případě zdánlivého skončení pracovního poměru. Tato ochrana nebude, resp. ani nemůže, spočívat v podání žaloby na určení neplatnosti zdánlivého právního jednání ve smyslu ust. § 72 ZP (takovýto návrh by soud musel odmítnout). V úvahu, dle mého názoru, připadá buď podání žaloby na určení ve smyslu ust. § 80 OSŘ²⁸⁹ (zda tu pracovní poměr založený určitou pracovní smlouvou je či není) nebo žaloby na plnění ve smyslu ust. § 79 OSŘ (povinnost nadále zaměstnanci přidělovat práci a zaplatit mu náhradu mzdy za dobu, kdy mu v rozporu s uzavřenou pracovní smlouvou zaměstnavatel nepřiděloval práci). U žaloby na určení je však nezbytnou podmínkou její úspěšnosti prokázání naléhavého právního zájmu na požadovaném určení²⁹⁰. V případě zdánlivých jednání bych zaměstnancům tedy spíše doporučovala podat žalobou na plnění, neboť někdy může být problém prokazovat naléhavý právní zájem.

K této problematice bych ještě doplnila, že i Kolegium AKV se zabývalo²⁹¹ tím, zda je třeba zdánlivost právního jednání žalovat u soudu a jak postupovat v případě, že písemnost týkající se jednostranného rozvázání pracovního poměru nebude druhé smluvní straně řádně doručena (v daném případě písemnost převzala manželka zaměstnance). Kolegium AKV přijalo stanovisko, že zdánlivost právního jednání netřeba žalovat. Zákoník práce s tím u právních jednání vedoucích k rozvázání pracovního poměru ani nepočítá, žalobu předpokládá ve svém ust. § 72 ve vztahu k jejich případné neplatnosti. Prakticky ale bude soudní žaloba i v těchto případech nutná, a to žaloba na určité plnění nebo určovací žaloba ve smyslu ust. § 80 OSŘ. Ani v případě, že písemnost obsahující rozvázání pracovního poměru nebyla druhé straně řádně doručena, není dle názoru Kolegia žaloba nutná. Protože se ale smluvní strana,

²⁸⁹ Ve smyslu ust. § 80 OSŘ: „Určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není, se lze žalobou domáhat jen tehdy, je-li na tom naléhavý právní zájem“. Pozn.: znění tohoto ust. § 80 bylo novelizováno v platném znění s účinností od 1. 1. 2014 (do té doby bylo členěno na písmena a), b), c).

²⁹⁰ Co je naléhavým právním zájmem vysvětlil NS např. ve svém rozhodnutí ze dne 9. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010 takto: „Naléhavý právní zájem o určení právního vztahu nebo práva je podle ustálené judikatury soudů dán zejména tam, kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým ...“

²⁹¹ Výkladové stanovisko AKV (XV.) ze dne 7. - 8. 11. a 6. 12. 2014.

kteřá písemnost vyhotovila, bude zřejmě chovat tak, jako by šlo o právní jednání perfektní a řádně doručené, rovněž v této situaci nezbude, než podat žalobu (např. ze strany zaměstnance na určení, že pracovní poměr trvá, nebo na přidělování práce).

Je také třeba dodat, že u těchto žalob (na určení či na plnění), není stanovena zákonná prekluzivní dvouměsíční lhůta k jejich podání jako u žaloby ve smyslu ust. § 72 ZP. Žaloba na plnění (na úhradu náhrady mzdy z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele), však podléhá promlčení v obecné tříleté promlčecí době. Pokud by byla žaloba podána po této lhůtě, může druhá strana u soudu namítnout promlčení (samozřejmě nikoliv celého nároku na náhradu mzdy, ale jen staršího 3 let od podání žaloby). Co se týká žaloby na určení (že pracovní poměr trvá), tak není zcela jasné, zda lze podat tuto žalobu bez jakéhokoliv časového omezení, anebo zda by mohl být i sám pracovní poměr po určité době považován za zaniklý v důsledku promlčení. K tomu například odborník na pracovní právo²⁹² uvádí: *„Kdybychom možnosť promlčení pracovného poměru hypoteticky pripustili, stále by platilo, že návrh na určení existence pracovného poměru by mol být podán až do tří let poté, čo došlo ke zdánlivému jednání zaměřenému na rozvázání pracovného poměru. Podle mého názoru se ovšem konstrukce pracující s promlčením pracovného poměru nejeví jako zvlášť životaschopná. Jestliže obě strany delší dobu dávají najevo, že pracovní poměr považují za zaniklý, nabízí se mnohem přímější a rozumnější cesta směřující k závěru, podle něhož pracovní poměr skončil, a sice dovození konkludentního uzavření dohody o rozvázání pracovného poměru. ... Pro dohodu o rozvázání pracovného poměru zákoník práce v § 49 sice také předepisuje povinnost dodržet písemnou formu, ale její nedostatek nezpůsobuje nicotnost, nýbrž relativní neplatnost. Ústně či konkludentně uzavřená dohoda o rozvázání pracovného poměru tak bude považována za platnou, ledaže některá ze smluvních stran uplatní postup stanovený v § 71 ZP a navrhne soudu, aby rozhodl o její neplatnosti²⁹³. .. Pokud by strany pracovného poměru poté, čo proběhla nicotná výpověď, jednaly tak, že jsou srozuměny s jeho rozvázáním, nabízí se závěr, že tento pracovní poměr nebyl rozvázán zdánlivou výpovědí, nýbrž na základě mlčky uzavřené dohody. .. Z výsledků rozhodovací činnosti jsou známy případy, kdy soudy potvrdily existenci a platnost konkludentně uzavřené dohody o rozvázání pracovného poměru navzdory tomu, že došlo k obsahově původně jinak zaměřenému právnímu jednání²⁹⁴ nebo i za okolností, kdy strana výslovně sdělila, že se navrhovaným rozvázáním pracovného poměru dohodou nesouhlasí, nicméně poté jednala*

²⁹² STRÁNSKÝ, J., Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru, Bulletin advokacie č. 5/2016, ČAK.

²⁹³ Rozhodnutí NS ze dne 26. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1801/2007.

²⁹⁴ Rozhodnutí NS ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.

*způsobem, ze kterého bylo zřejmé, že pracovní poměr považuje za rozvázaný*²⁹⁵. “ Pokud by však zaměstnanec úmyslně po dlouhou dobu udržoval stav, kdy zaměstnavatel neví o trvajícím pracovním poměru (tj. domníval by se, že tento skončil) a zaměstnanec by až za dlouhou dobu podal žalobu na náhradu mzdy z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele, jednalo by se zde o nepoctivé a šikanózní jednání, které nepožívá právní ochrany (ve smyslu ust. § 6 odst. 2 nebo § 8 OZ). Na druhé straně pokud by zaměstnanec sdělil zaměstnavateli bezprostředně poté, co ten učinil zdánlivé právní jednání, že pracovní poměr považuje nadále za trvajícím a trvá na dalším přidělování práce a podal žalobu na plnění, tak takováto žaloba by v žádném případě za šikanózní nemohla být považována.

Zdánlivost jednání nastává přímo ze zákona, což při soudním řízení znamená, že soud (či správní či jiný orgán) zdánlivost vezme při svém rozhodování v úvahu vždy, jakmile v řízení vyjde najevo z úřední povinnosti. Zdánlivosti jednání (a rovněž tak i absolutní neplatnosti), se účastník nemusí dovolat (na rozdíl od relativní neplatnosti). Na základě výše uvedeného je třeba velice důležitá správná kvalifikace následku právního jednání ve smyslu, zda se jedná o právní jednání relativně neplatné, anebo zdánlivé či absolutně neplatné. V aplikační praxi se dochází k tomu, že je podána žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 72 ZP (např. z důvodu nenaplnění zákonného výpovědního důvodu), kdy až během řízení vyjde najevo, že se jedná o zdánlivé jednání (výpověď nebyla řádně doručena). Stejná situace může nastat, pokud se v průběhu soudního řízení ukáže, že z výpovědi není možné zjistit její obsah kvůli neurčitosti nebo nesrozumitelnosti, kterou nelze odstranit ani výkladem, kdy se opět bude jednat o zdánlivé jednání. Takovéto žaloby by nemohly být úspěšné a soud by je musel zamítnout (pokud by v řízení nepřipustil změnu na žalobu na plnění, což v sobě však zahrnuje řadu podmínek pro toto připuštění).

11.3 Neplatnost (relativní) a soudní ochrana před ní

Neplatnost rozvázání pracovního poměru upravuje zákoník práce ve svém Dílu 9, který je nazván „*Neplatné rozvázání pracovního poměru*“, a to v ustanoveních § 69 až 72 ZP. Z názvu tohoto dílu by se snad mohlo dovozovat, že se daná ustanovení aplikují na oba druhy neplatnosti, tj. jak neplatnost absolutní, tak i relativní. Tomu však tak není a musí se zde jednat o neplatnost relativní. Vyplývá to i z toho, že se této neplatnosti účastník musí dovolat (k tomu podrobněji dále v textu), kdy neplatnosti absolutní není třeba se dovolávat, protože ta nastává přímo ze zákona. Tato ustanovení se dále aplikují pouze na tři jednostranná právní jednání (výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době) a jedno dvoustranné právní jednání (dohodu o rozvázání). V zájmu zajištění jednotného rozhodování soudů zaujalo

²⁹⁵ Rozhodnutí NS ze dne 11. 10. 2004, sp. zn. 212 Cdo 1299/2004.

Občanskoprávního kolegium a Obchodní kolegium NS dne 9. 6. 2004 stanovisko sp. zn. Cpjn/2004 k některým otázkám rozhodování soudu ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru, ze kterého je možné dodnes čerpat a které je v textu této práce samozřejmě zohledněno.

Osoby oprávněné podat žalobu

Žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 72 ZP (dále v tomto textu také jen „žaloba“) může podat, dle výslovného znění, zákona buď zaměstnavatel, nebo zaměstnanec. Podle ustálené judikatury soudů je neplatné právní jednání, kterým rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho zaměstnavatelem, resp. toto platí i opačně, tj. žalobu nemůže podat ten, kdo ve skutečnosti nebyl zaměstnancem. K aktivní legitimaci pro podání žaloby bych ještě doplnila, že Kolegium AKV²⁹⁶ došlo k závěru, že k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru uzavřeného s nezletilým zaměstnancem, který dovršil věku 15 let a ukončil povinnou školní docházku (§ 35 odst. 1 NOZ), je oprávněn sám tento zaměstnanec. Dle ust. § 19 a § 20 OSŘ, platí, že způsobilost být účastníkem řízení má ten, kdo má právní osobnost, a že každý může před soudem jako účastník samostatně právně jednat (má procesní způsobilost) v tom rozsahu, v jakém je svéprávný. Protože mladistvý zaměstnanec má právní osobnost a je svéprávný v rozsahu vztahujícím se k jeho pracovněprávnímu vztahu, dospělo Kolegium k závěru, že může rovněž podat žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Budou-li to přitom vyžadovat okolnosti případu, může předseda senátu (ve smyslu ust. § 23 OSŘ) rozhodnout, že takový zaměstnanec musí být v řízení zastoupen svým zákonným zástupcem nebo opatrovníkem, i když jde o věc, v níž by jinak mohl jednat samostatně.

Lhůta pro podání žaloby

Zákoník práce stanoví lhůtu²⁹⁷ pro podání žaloby a to v délce dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto neplatným rozvázáním. Pokud by se jednalo o výpověď, je tímto dnem třeba rozumět den, kdy uplynula zákonná výpovědní lhůta a nikoliv den, kdy uplyne výpovědní lhůta nesprávně uvedená ve výpovědi. Zákoník práce určuje tuto lhůtu podle měsíců, kdy platí, že počíná běžet dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné

²⁹⁶ Výkladové stanovisko AKV (XV.) ze dne 7. - 8. 11. a 6. 12. 2014.

²⁹⁷ Je třeba odlišovat lhůtu a dobu. Lhůtou se rozumí časový úsek stanovený k uplatnění práva účastníka pracovněprávního vztahu vůči druhému účastníku, vůči soudu, popř. vůči 3. osobě, aby s ním byl spojen stanovený právní následek; počítání lhůt i v pracovněprávních vztazích se řídí § 605 a násl. OZ. Dobou se proti tomu rozumí časový úsek, jehož uplynutí má za následek vznik, změnu nebo zánik práv a povinností, a to aniž je potřeba pro vyvolání tohoto právního následku zvláště projevit vůli; počítání doby se řídí § 333 ZP a subsidiární úprava OZ o počítání času obsažená v § 605 se v pracovněprávních vztazích nepoužije.

pro její počátek a konec lhůty (výjimkou jsou lhůty určené podle dnů, což tento případ není) připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, v němž nastala skutečnost, od níž se lhůta počítá. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty na poslední den měsíce. Pro lhůty dále platí, že připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den, čímž (v těchto případech) dochází k prodloužení lhůty. K prodloužení lhůty může dojít i za splnění podmínek uvedených v ust. § 645 - 652 OZ tím, že se v pracovněprávních vztazích tato ustanovení OZ použijí subsidiárně²⁹⁸. Může se jednat například o situaci, kdy některému z účastníků bude třeba ustanovit zákonného zástupce či opatrovníka v souvislosti s podáním žaloby o neplatnost. Dalším příkladem může být situace, kdy byl pracovní poměr uzavřen mezi osobami žijícími ve společné domácnosti, neboť mezi nimi lhůta neběží. Lhůta neběží také v případě, dokud trvá vyšší moc (která brání v podání žaloby) či v případě probíhajícího mimosoudního jednání mezi účastníky o neplatnosti rozvázání, resp. v tomto případě počne běžet až okamžiku, kdy jedna ze stran výslovně odmítla v takovém jednání pokračovat.

Zákonná dvouměsíční lhůta k podání žaloby je lhůtou hmotněprávní (i když to současné znění zákoníku práce výslovně nestanoví, jak to bylo v právní úpravě do 31. 12. 2011) a dále lhůtou prekluzivní. Co se týká hmotněprávní povahy lhůty, tak toto znamená, že žaloba musí být do konce svojí lhůty na soud doručena a nestačí její „pouhé“ odeslání (předání provozovateli poštovních služeb). Ustanovení § 602 OZ, které se zde bude aplikovat, ještě vyžaduje, aby právo, tj. v daném případě, podání žaloby, bylo vykonáno v obvyklou denní dobu, ledaže ze zvyklostí, ze zavedené praxe stran, popř. ze zvláštních okolností případu, plyne něco jiného. Co se týká prekluzivní povahy lhůty, tak prekluze práva znamená zánik práva. Aby se o prekluzivní lhůtu jednalo, musí být prekluze vyjádřena v právním předpise (většinou v ustanovení není přímo uvedeno slovo prekluzivní lhůta, nicméně prekluzivní povaha lhůty se dovozuje z toho, že zákon používá vyjádření ve smyslu toho, že uplynutím lhůty dochází k zániku práva či jiné významově obdobné vyjádření. V pracovněprávních vztazích stanoví § 330 ZP, kdy dochází k zániku práva proto, že nebylo vykonáno ve stanovené lhůtě. V těchto ustanoveních je uveden i § 72. Soud prekluzi práva zkoumá i bez návrhu, tj. z úřední povinnosti, kdy zmeškání této lhůty nelze prominout.

²⁹⁸ Ve vládním návrhu novely ZP (s předpokládanou účinností od 1. 7. 2017, resp. některých ustanovení od 1. 1. 2018) je navrhováno nové znění zrušeného § 329 ZP, které uvádí, že nastane-li překážka, pro kterou lhůta stanovená ZP neběží, nemá to vliv na její původní délku. V důvodové zprávě je k tomu uvedeno: „*Není zcela jednoznačné, zda bylo záměrem zákonodárce při přijímání občanského zákoníku, aby docházelo k prodlužování o šest měsíců i u lhůt, které jsou sami kratší než tato stanovená lhůta, nadto ještě u lhůt, které po uplynutí oně krátké doby mají prekludovat. Jestliže obecně dle teorie na počátku konstrukce každé prekluzivní lhůty stojí veřejný zájem na tom, aby bylo možné domáhat se příslušného práva jen po určité době s tím následkem, že po jejím uplynutí to již nebude možné, je několikanásobné prodloužení původní lhůty v rozporu s účelem a smyslem zavádění takové prekluzivní lhůty. Lze předpokládat, že chtěl-li by zákonodárce mírnější dopady po uplynutí lhůty, konstruoval by dané lhůty jako promlčecí.*“

Kdo a jakým způsobem rozhoduje

O neplatnosti rozvázání pracovního poměru může rozhodnout pouze soud a pouze na základě podané žaloby o určení neplatnosti²⁹⁹, tj. nikoliv např. orgán inspekce práce. Zaměstnavatelé v tomto případě mohou být maximálně motivováni k dobrovolnému plnění nároků zaměstnanců v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru hrozbou uložením pokuty (§ 12 a 25 zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce).

Věcně příslušným soudem je okresní (v Praze obvodní a v Brně městský) soud. Místně příslušným soudem je obecný soud žalovaného (ve smyslu ust. § 84 a násl. OSŘ). Žaloba musí být datována, podepsána a musí obsahovat zejména jméno, příjmení a bydliště, popř. datum narození u účastníků řízení u fyzických osob, obchodní firmu nebo název a sídlo právnické osoby u právnické osoby (§ 42 odst. 4 a § 79 odst. 1 OSŘ), popřípadě též jejich zástupců, vyličení rozhodujících skutečností, označení důkazů, jichž se žalobce dovolává, a musí z něj být patrné, čeho se žalobce domáhá (žalobní petit). Petit musí znít na určení neplatnosti a poté specifikovat konkrétní právní jednání, na základě kterého měl být pracovní poměr rozvázán. Příklady některých petitů by mohly znít například takto: *Určuje se, že výpověď daná žalobcem (zaměstnanec) žalovanému (zaměstnavatel) dopisem ze dne XY, je neplatná. Určuje se, že, okamžité zrušení pracovního poměru ze dne XY, kterou dal žalovaný (zaměstnavatel) žalobci (zaměstnanci), je neplatné. Určuje se, že dohoda o rozvázání pracovního poměru, kterou žalobce s žalovaným uzavřeli dne XY, je neplatná. Určuje se, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněné dopisem ze dne XY, kterou dal žalovaný (zaměstnavatel) žalobci (zaměstnanci), je neplatné.* Pokud by žaloba požadovala např. určení toho, že nebyl naplněn příslušný výpovědní důvod či důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru a soud by o takovéto žalobě rozhodl, bude se jednat o žalobu na určení ve smyslu ust. § 80 OSŘ, jak již výše uváděno.

O neplatnosti rozvázání pracovního poměru soud rozhodne rozsudkem, případně může vydat také usnesení, kterým schválí soudní smír³⁰⁰. V aplikační praxi³⁰¹ však byla zaznamenána spíše neochota soudů v těchto věcech soudní smíry schvalovat. Osobně se domnívám, že pokud se účastníci na uzavření soudního smíru dohodnou, nic by soudu nemělo bránit v tom, aby tuto jejich dohodu formou soudního smíru schválil (samozřejmě za

²⁹⁹ Usnesení ÚS ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. III. ÚS 2104/11 - z bodu 13 odůvodnění: „I kdyby totiž došlo ke zrušení pracovního poměru písemností ..., stěžovatel by se mohl dovolávat jeho neplatnosti pouze žalobou podle § 72 zákoníku práce ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr v důsledku zrušení skončit. Lze přitom souhlasit se závěrem okresního soudu, že pokud k podání takovéto žaloby ze strany stěžovatele nedošlo, nelze otázku platnosti zrušení pracovního poměru posuzovat jako předběžnou otázku v jiném řízení. Svědecké výpovědi ve vztahu k otázce okolností vzniku pracovního poměru by na tomto závěru nemohly nic změnit.“

³⁰⁰ Dle ust. § 99 odst. 3 OSŘ má schválený soudní smír účinky pravomocného rozsudku.

³⁰¹ Srovnej ŠIMEK, M.: *Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a možnost narovnání v průběhu soudního řízení*. E-law.cz. 2. 6. 2011.

předpokladu splnění zákonných podmínek pro schválení smíru ve smyslu ust. § 99 OSŘ). Pokud by ale nedošlo k určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocným rozhodnutím soudu³⁰² (tj. rozsudkem či usnesením, kterým soud schválí soudní smír), a i kdyby byly naplněny věcné předpoklady neplatnosti, nejednalo by se o neplatné rozvázání pracovního poměru. Pokud by soud soudní řízení o určení neplatnosti zamítl či odmítl nebo řízení o ní zastavil, byla by zde situace, jako by žaloba nebyla vůbec podána. Pokud by neplatnost nebyla určena pravomocným soudním rozhodnutím, soud by se posouzením neplatnosti nemohl zabývat ani formou předběžné otázky v případném jiném řízení a musel by vycházet z toho, že pracovní poměr byl rozvázán platně³⁰³. Soudní rozhodnutí o této neplatnosti je rozhodnutím deklaratorním³⁰⁴.

Žaloba a vznesení námítky relativní neplatnosti

Podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru v sobě nezahrnuje dovolání se relativní neplatnosti (k tomu podrobněji v subkapitole 2.5.2 u relativní neplatnosti). Dovolání se relativní neplatnosti (dále také jen „dovolání se neplatnosti“) a podání žaloby jsou dva zcela samostatné předpoklady, které musí být oba splněny k tomu, aby soud svým rozhodnutím mohl určit požadovanou neplatnost právního jednání. V rozhodnutí NS ze dne 27. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 660/2009 je uvedeno: „*Oprávněný účastník se může dovolat neplatnosti právního úkonu³⁰⁵ o rozvázání pracovního poměru nejen před zahájením soudního řízení nebo v žalobě, ale i kdykoli v průběhu řízení, a to až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí, kterým se řízení o věci končí, samozřejmě jen tehdy, připouští-li to pravidla občanského soudního řízení.*“ Pokud by chtěl účastník učinit dovolání se neplatnosti součástí podané žaloby, tak z textu podané žaloby toto dovolání se neplatnosti musí zcela jednoznačně vyplývat. Vzhledem k tomu, že dovolání se neplatnosti je jednáním hmotněprávním (nikoliv procesním), bude mít účinky až v okamžiku, kdy se o něm druhá strana dozví. Tímto okamžikem není datum podání žaloby, ale až okamžik, kdy se s obsahem žaloby seznámí druhý účastník. Okamžik dovolání se neplatnosti by mohl být důležitý v případě, že by se účastník soudního sporu o neplatnost zrušení pracovního poměru této neplatnosti nedovolal a pouze podal žalobu. Právo dovolat se neplatnosti se totiž promlčuje v obecné tříleté promlčecí lhůtě, která počne běžet ode dne, kdy právo námítky mohlo být uplatněno poprvé (§ 619 odst. 1 OZ). Pokud by žaloba nebyla doručena druhému účastníkovi či nařízeno jednání ve věci ve

³⁰² Srov. například právní názor uvedený v rozsudku NS ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdo 475/96 (uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997).

³⁰³ Rozsudek NS ze dne 11. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3691/2015.

³⁰⁴ Rozsudek NS ze dne 9. 5. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1334/2011.

³⁰⁵ Dle současně platného občanského zákoníku se jedná o právní „jednání“ (nikoliv „úkon“), kdy pojmy jsou ale zcela zaměnitelné, tj. mají stejný obsah.

tříleté promlčecí době, došlo by k promlčení a účastník by se neplatnosti již dovolat nemohl, tj. právní jednání by se považovalo za platné.

Jak se mají strany chovat poté, co soud pravomocně určí, že pracovní poměr byl ukončen neplatně a tedy nadále trvá

K této problematice se vyjádřil NS³⁰⁶ tak, že především připomněl, že je podstatné, kdo pracovní poměr neplatně ukončil. Pokud šlo o neplatné ukončení ze strany zaměstnavatele (což je v praxi častější), je na něm, aby vyzval zaměstnance zpět k nástupu do práce. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, jde to k jeho tíži. Zaměstnanec totiž není povinen s v takovém případě sám aktivně domáhat přidělování práce a vstupu na pracoviště. Vzniklá situace se pak posoudí jako překážka v práci na straně zaměstnavatele a za dobu jejího trvání náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků. Je tedy jednoznačně v zájmu zaměstnavatele, aby zaměstnance vyzval k nástupu do práce co nejdříve po právní moci rozsudku, resp. nejlépe již po vyhlášení, tedy ještě před jeho právní mocí. Náhrada mzdy by zaměstnanci nenáležela, pokud by sám nebyl schopen či ochoten pokračovat v práci u zaměstnavatele (např. pokud by byl dlouhodobě v dočasné pracovní neschopnosti). NS v této souvislosti také připomněl, že samotná skutečnost, že zaměstnanec pracuje u jiného zaměstnavatele, ještě neznamena, že není schopen či ochoten se vrátit k původnímu zaměstnavateli.

Některé vybrané procesní souvislosti:

A/ důkazní břemeno;

B/ důkaz utajenou nahrávkou.

Ad A/ Důkazní břemeno v soudním řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru

Problematiku toho, kdo nese důkazní břemeno u sporů o neplatnost rozvázání pracovního poměru, jsem do práce zařadila z důvodu, že toto významně může rozhodnout o úspěchu ve věci. To je možné doložit na rozhodnutí NS ze dne 15. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2016, kdy soud rozhodoval o neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zde byly výsledky řízení u soudů na nižších stupních odlišné a odvíjely se právě a jen od toho, jak soudy posoudily otázku nesení důkazního břemene.

Nejprve bych se obecně zmínila o tom, že pro dosažení účelu soudního řízení jsou účastníci, tj. zaměstnanec a zaměstnavatel u žalob na neplatnost rozvázání pracovního poměru, povinni zejména (§ 101 OSŘ):

³⁰⁶ Rozsudek NS ze dne 26. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3787/2014.

- tvrdit všechny, pro rozhodnutí ve věci, významné skutečnosti; neobsahuje-li všechna potřebná tvrzení žaloba (návrh na zahájení řízení) nebo písemné vyjádření k ní, uvedou je účastníci v průběhu řízení;
- plnit důkazní povinnost a další procesní povinnosti uložené jim zákonem nebo soudem;
- dbát pokynů soudu.

Účastníci jsou povinni označit důkazy k prokázání svých tvrzení. Soud rozhoduje, které z navrhovaných důkazů provede (§ 120 odst. 1 OSŘ). Důkazním břemenem se obecně rozumí procesní odpovědnost účastníka soudního řízení za to, že za řízení nebyla prokázána jeho tvrzení a že z tohoto důvodu muselo být rozhodnuto o věci samé v jeho neprospěch. Smyslem důkazního břemene je umožnit soudu rozhodnout o věci samé i v takových případech, kdy určitá skutečnost, významná podle hmotného práva pro rozhodnutí o věci, pro nečinnost účastníka³⁰⁷ nebo vůbec (objektivně vzato) nemohla být prokázána. Hypotéza hmotněprávní normy tedy vedle okruhu rozhodujících skutečností, které je třeba dokazovat, vymezuje též rozložení důkazního břemene a určuje, které skutečnosti je každý z účastníků povinen prokázat³⁰⁸. Závěr o tom, že účastník neunesl důkazní břemeno, lze - jak vyplývá zejména z jeho smyslu v občanském soudním řízení - v první řadě učinit jen tehdy, jestliže soud řádně a úplně provedl všechny důkazy, které účastník označil k prokázání svého tvrzení. Účastníkem označený důkaz soud neprovede pouze tehdy, jestliže jeho prostřednictvím nepochybně nelze prokázat pro věc rozhodnou skutečnost, například proto, že označený důkaz je zjevně nezpůsobilý prokázat tvrzenou skutečnost nebo že se týká skutečnosti, která je podle hmotného práva pro rozhodnutí o věci bezvýznamná³⁰⁹. Z důvodu neunesení důkazního břemene lze rozhodnout v neprospěch účastníka současně pouze tehdy, jestliže zhodnocení důkazů, které byly za řízení provedeny (§ 120 odst. 3 věta druhá OSŘ), neumožňuje soudu přijmout závěr ani o pravdivosti tvrzení účastníka a ani o tom, že by bylo nepravdivé³¹⁰.

Rozsah důkazního břemene, tedy okruh skutečností, které musí ten který účastník prokázat, zásadně určuje hmotněprávní norma. Z ní vyplývá, kdo je nositelem důkazního břemene, tedy kdo z účastníků je povinen stanovený okruh skutečností prokázat, a koho při nesplnění této povinnosti stíhá nepříznivý následek v podobě neúspěchu ve sporu. Důkazní břemeno ohledně určitých skutečností leží na tom účastníku řízení, který z existence těchto skutečností vyvozuje pro sebe příznivé právní důsledky. Jde o toho účastníka, který existenci

³⁰⁷ V důsledku nesplnění povinnosti uložené účastníku ust. § 101 odst. 1 písm. b) a § 120 odst. 1 větou první OSŘ.

³⁰⁸ K tomu např. rozsudky NS ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1783/2009 nebo ze dne 26. 10. 2010; sp. zn. 21 Cdo 2355/2009.

³⁰⁹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 8. 4. 1994 sp. zn. 6 Cdo 107/93 (uveřejněn pod č. 57 v časopise Soudní rozhledy, roč. 1995).

³¹⁰ Rozsudek NS ze dne 28. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 762/2001 (uveřejněný pod č. 86 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

těchto skutečností také tvrdí. Pokud výše uvedené uvedeme na příkladu zrušení pracovního poměru ve zkušební době, tak z hmotněprávní úpravy tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru vyplývá, že v případném řízení o neplatnost nese povinnost tvrzení a povinnost důkazní vždy ten z účastníků pracovního poměru, který pracovní poměr ve zkušební době zrušil. Ten, kdo má povinnost tvrzení, musí v řízení mimo jiné tvrdit, že mezi účastníky pracovního poměru byla sjednána zkušební doba, a k prokázání svého tvrzení označit důkazy. Kdyby byl účastník i přes výzvu soudu učiněnou podle ust. § 118a odst. 3 OSŘ nečinný nebo kdyby sice důkazy označil, avšak zjevně nezpůsobilé prokázat tvrzení účastníka, je odůvodněn závěr, že neunesl důkazní břemeno, a že proto musel být spor rozhodnut v jeho neprospěch. Stejný závěr by platil i tehdy, kdyby výsledek dokazování nepotvrdil pravdivost jeho tvrzení o sjednání zkušební doby, popřípadě kdyby potvrzení jeho tvrzení o sjednání zkušební doby nebylo (z důvodu důkazní nouze) možné. V judikátu výše zmiňovaném šlo konkrétně o to, že zaměstnankyně (v rozhodnutí označena jako „žalobkyně“) uzavřela se zaměstnavatelem (v rozhodnutí označen jako „žalovaná“) dvě vyhotovení pracovní smlouvy, kdy v jednom vyhotovení zkušební doba sjednána byla a ve druhém nikoliv. Zaměstnavatel se zaměstnankyní zrušil pracovní poměr ve zkušební době, čemuž se zaměstnankyně bránila žalobou o neplatném zrušení pracovního poměru. NS zde uvedl: „ ... v řízení o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí dokazování směřovat k prokázání toho, zda byla mezi účastnicemi v pracovní smlouvě ... písemně sjednána zkušební doba. Vzhledem k tomu, že dosavadní výsledky řízení neumožňují, aby o tomto tvrzení byl přijat závěr o jeho pravdivosti nebo nepravdivosti, kdy důkazní břemeno v tomto směru má žalovaná... Žalovaná tak může být v řízení úspěšná, jen prokáže-li, že vyhotovení pracovní smlouvy, které předložila soudu žalobkyně, ve skutečnosti neodpovídá (nezachycuje) vůli účastnic a že je pravdivé znění pracovní smlouvy, který sama předložila soudu; žalobkyně nemá v tomto směru žádnou důkazní povinnost. Nepodaří-li se žalované ... prokázat, že vyhotovení pracovní smlouvy, které předložila soudu žalobkyně, ve skutečnosti neodpovídá (nezachycuje) vůli účastnic, popřípadě nebude-li vůbec možné v tomto směru přijmout závěr o pravdivosti nebo nepravdivosti tvrzení o sjednání zkušební doby, musí být rozhodnuto v neprospěch žalované z důvodu neunesení důkazního břemene. .

Ad B/ Důkaz utajenou nahrávkou

V civilním řízení platí zásada, že za důkaz mohou sloužit všechny prostředky, jimiž lze zjistit stav věci. Výjimkou z této zásady jsou důkazy nezákonné, tedy provedené v rozporu s čl. 90 věty první Ústavy. Mezi ně může, za jistých okolností, patřit i tajný zvukový záznam rozhovoru, obsahuje-li projevy osobní povahy, neboť podle ust. § 86 OZ platí, že nikdo

nesmí zasáhnout do soukromí jiného, nemá-li k tomu zákonný důvod. Nelze zejména bez svolení člověka narušit jeho soukromé prostory, sledovat jeho soukromý život nebo pořizovat o tom zvukový nebo obrazový záznam, využívat takové či jiné záznamy pořízené o soukromém životě člověka třetí osobou, nebo takové záznamy o jeho soukromém životě šířit. Nicméně pracovněprávní spory jednak mají specifikum v tom, že hovory fyzických osob, ke kterým dochází při zaměstnání, zpravidla nemají charakter projevů osobní povahy³¹¹ a důkaz tajným zvukovým záznamem takových hovorů proto není v občanském soudním řízení nepřipustný. Nicméně i pokud by tajná audionahrávka takového hovoru obsahovala projevy osobní povahy, může v individuálních případech převážít ochrana práva zaměstnance na spravedlivý proces, jedná-li se o způsob dosažení právní ochrany pro výrazně slabší stranu závažného pracovněprávního sporu. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je zde plně ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, jíž hrozí závažná újma. Ustálená judikatura dospěla k závěru, že zvukový záznam rozhovoru zaměstnavatele se zaměstnancem z pracovní porady, lze použít jako důkaz i bez souhlasu zaznamenaného, neboť je pořízen v souvislosti s pracovním poměrem a nelze na něj hledět jako na záznam obsahující projev osobní povahy.

ÚS ve svém nálezu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14 posuzoval případ, kdy zaměstnanec tvrdil, že mu byla neplatně dána výpověď pro nadbytečnost, když ve skutečnosti se mělo jednat o odplatu zaměstnavatele za kritiku jednoho z členů nejvyššího vedení. Toto své tvrzení žalobce dokládal nahrávkou, kterou tajně pořídil ze svého rozhovoru s jedním ze svých nadřízených, kdy audionahrávka byla jediným důkazem. Obecné soudy došly k závěru, že takový důkaz je nepřipustný, poněvadž jím bylo zasaženo do osobnostních práv nahrávaného nadřízeného. Ústavní soud označil tuto úvahu za krajně formalistickou a připomněl, že i v případě konfliktu práva na ochranu osobnosti a práva na ochranu legitimních zájmů jiného je nutno provést test proporcionality. V tomto případě bylo jednoznačné, že zásah do práv nahrávané osoby byl minimální, jelikož ta nepronášela žádná vyjádření osobního charakteru. Naopak zájem zaměstnance na prokázání nezákonného postupu zaměstnavatele byl zásadní. ÚS uvedl, že použitelnost záznamu rozhovoru pořízeného soukromou osobou bez vědomí nahrávané osoby jako důkazu v příslušném řízení je závislá na poměrování chráněných práv a zájmů, které se v této soukromé sféře střetávají. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, jíž hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání). Opatření jediného nebo klíčového důkazu touto cestou je analogické k jednání za

³¹¹ Dle usnesení NS ze dne 11. 5. 2004, sp. zn. 30 Cdo 64/2004 hovory fyzických osob, ke kterým dochází při výkonu povolání, při obchodní či jiné veřejné činnosti, zpravidla nemají charakter projevů osobní povahy.

podmínek krajní nouze či dovolené svépomoci. Ústavní soud také poukázal na nutnost ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany v pracovněprávním sporu. Z výše uvedeného plyne, že pokud si zaměstnanec tajně nahraje rozhovor se svým zaměstnavatelem (nikoliv ale opačně, tj. aby nahrávku tajně učinil zaměstnavatel), tak v tomto případě převažuje právo zaměstnance (coby slabší strany sporu) na spravedlivý proces nad právem osoby, jejíž rozhovor je tajně zaznamenán, na ochranu soukromí. I kdyby tajně pořízený záznam obsahoval projev osobní povahy, lze jej považovat za důkaz zákonný, i když k němu nedá osoba, jejíž hlas byl zaznamenán, souhlas. Samozřejmě je v každém případě třeba přihlídnout k individuálním okolnostem toho kterého případu.

11.3.1 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Zákoník práce upravuje práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Až do rozhodnutí soudu jsou totiž účastníci v nejistotě, zda pracovní poměr skutečně skončí nebo zda bude pokračovat. Vzhledem k tomuto upravuje ZP:

- A/ následky neplatného rozvázání pracovního poměru v případě, že zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr se zaměstnancem a to formou neplatné výpovědi, neplatného okamžitého zrušení a zrušením ve zkušební době (§ 69 ZP);
- B/ následky neplatného rozvázání pracovního poměru v případě, že zaměstnanec neplatně rozváže pracovní poměr se zaměstnavatelem a to formou neplatné výpovědi, neplatného okamžitého zrušení a zrušením ve zkušební době (§ 70);
- C/ následky v případě, že zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně uzavřou dohodu o rozvázání pracovního poměru (§ 71).

Ad A/ následky neplatného rozvázání pracovního poměru v případě, že zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr se zaměstnancem a to formou neplatné výpovědi, neplatného okamžitého zrušení a zrušením ve zkušební době

Níže uvedené nároky zaměstnance prvotně předpokládají, že bude soudem nakonec rozhodnuto, že pracovní poměr skončí neplatně. Samozřejmě platí, že ač si zaměstnavatel či zaměstnanec budou myslet, že druhá strana skončila pracovní poměr neplatně, ale nikdo z nich nepodá žalobu k soudu, tak pracovní poměr (i přes rozvázání, které, pokud by bylo řešeno soudem, by bylo za neplatné shledáno) skončí a žádné nároky zaměstnance zde nejsou. Nárok zaměstnance na náhradu mzdy/platu (dále budu pro zjednodušení používat pouze pojem náhrada mzdy), je zde závislý od toho, zda zaměstnanec písemně a bez zbytečného odkladu oznámil zaměstnavateli, zda trvá či netrvá na dalším zaměstnání. V případě, že zaměstnanec

trvá na dalším zaměstnávání, budou se nároky zaměstnance odvíjet od toho, zda mu zaměstnavatel začal či nezačal přidělovat i nadále práci. Z výše uvedeného vyplývá, že zde mohou nastat tři situace - níže označeny Aa), Ab), Ac):

Aa) zaměstnanec netrval na dalším zaměstnávání

Zaměstnanec v tomto případě neučinil vůči zaměstnavateli písemné oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnání. Pracovní poměr v tomto případě skončí fikcí dohodou a to k datu níže uvedenému, pokud se účastníci písemně nedohodli na jiném datu skončení. Pracovní poměr touto fikcí skončí ke dni:

- kdy by uplynula výpovědní doba (pokud dal zaměstnavatel neplatnou výpověď);
- kdy měl pracovní poměr skončit okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době (pokud dal zaměstnavatel neplatné okamžité zrušení či zrušení ve zkušební době).

Zákoník práce zde přiznává zaměstnanci právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. K této variantě bych snad ještě dodala, že pokud už se zaměstnanec soudí o platnost rozvázání pracovního poměru, je vždy pro zaměstnance lepší toto oznámení učinit (i s případným vědomím, že k zaměstnavateli stejně do práce již nenastoupí). Pokud by mu totiž zaměstnavatel přestal práci přidělovat, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy (k tomu podrobněji níže).

Ab/ zaměstnanec trval na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu práci nadále přiděloval

Pokud zaměstnanec trval na dalším zaměstnání, zaměstnavatel mu umožnil v práci pokračovat (až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru před soudem) a zaměstnanec tuto práci vykonává, vzniká zaměstnanci nárok na mzdu/plat za vykonanou práci³¹². Pokud je zaměstnavatel ochoten zaměstnanci práci přidělovat, měl by raději, dle mého názoru, zaměstnance k nástupu do práce výslovně (a dodávám i prokazatelně) vyzvat. Musí se jednat o druh práce dle pracovní smlouvy, popř. o práci, na kterou ho může, za podmínek dle ust. § 41 ZP zaměstnavatel převést, případně, na níž se se zaměstnancem dohodl. Domnívám se, že o tom, že bude zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy i po rozvázání pracovního poměru se neuzavírá žádný dodatek k pracovní smlouvě či žádná další samostatná smlouva, neboť pracovní poměr trvá na základě již jednou uzavřeného pracovního poměru, kdy pouze datum jeho skončení je sporný.

³¹² Podle bodu III. stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia NS ze dne 9. 6. 2004 sp. zn. Cpjn 4/2004.

Ac/ zaměstnanec trval na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu práci přidělovat přestal

Pokud zaměstnanec trval na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu (poté, kdy měl pracovní poměr, o jehož neplatnost se vede/povede soudní spor) přestal práci přidělovat, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy. Náhrady mzdy je zaměstnavatel povinen poskytnout ode dne, kdy zaměstnanec písemně oznámil, že trvá na zaměstnávání (dále jen oznámení, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Zákon tímto způsobem sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele³¹³. Aby zaměstnanec měl zachován nárok na náhradu mzdy ode dne následujícího po dni, kdy měl pracovní poměr neplatně skončit³¹⁴, musí oznámení bez zbytečného odkladu. Pokud oznámení bez zbytečného odkladu neučiní, je zaměstnavatel povinen platit náhradu mzdy ode dne, kdy zaměstnanec toto oznámení učinil. V praxi se může vyskytnout situace, že zaměstnanec oznámení změní (tj. původně trval na dalším zaměstnávání a potom už ne či naopak). Je potom otázkou, od kdy mu v těchto případech vzniká nárok na náhradu mzdy, resp. zda se doba nároku krátí o období, kdy na dalším zaměstnání netrval. Osobně se domnívám, že by nárok zaměstnance na náhradu mzdy měl trvat jen po dobu, kdy na zaměstnávání trval. Jsou i jiné názory, že nárok vzniká až ode dne, kdy zaměstnanec znovu (naposledy) oznámil své rozhodnutí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával³¹⁵. Náhrada mzdy náleží zaměstnanci ve výši průměrného výdělku (průměrný hrubý výdělek ve smyslu ust. § 352 a násl. ZP). Soud může na návrh zaměstnavatele snížit jeho povinnost k náhradě mzdy, jestliže přesahuje celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada, 6 měsíců. Jedná se zde o možnost snížení nikoliv toho, že by náhradu mzdy soud vůbec nepřiznal (k moderačnímu právu soudu viz samostatná subkapitola 11.3.2).

Pokud zaměstnavatel po oznámení nebude zaměstnanci práci přidělovat, nastává otázka, zda zaměstnanec může začít (v době, kdy měl pracovat podle uzavřené pracovní smlouvy pro dosavadního zaměstnavatele³¹⁶) pracovat u zaměstnavatele jiného či v tomto čase vykonávat jinou výdělečnou činnost. Zákon toto nikterak neomezuje, tj. nijak zaměstnance v tomto neomezuje např. tím, že by z tohoto důvodu měl nárok na nižší náhradu mzdy. Pokud by však spor o neplatnost skončil tak, že pracovní poměr bude shledán soudem

³¹³ Podle bodu I. stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004 sp. zn. Cpjn 4/2004

³¹⁴ K tomu srov. právní názor vyjádření v rozsudcích: NS ze dne 8. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 700/2001; ze dne 11. 4. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1586/2005 či ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3241/2006.

³¹⁵ FETTER, R. W.: *Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem*, www.e-pravo.cz.

³¹⁶ Zaměstnanci nic nebrání v tom, aby měl současně uzavřeno více pracovních poměrů u různých zaměstnavatelů, resp. musí být schopen v pracovní době u jednotlivých zaměstnavatelů plnit řádně svoje pracovní povinnosti.

za nadále platný, což s sebou nese povinnost zaměstnance začít pro zaměstnavatele podle platné pracovní smlouvy pracovat, měl by si zaměstnanec pohlídat, aby byl schopen ukončit práci u jiného zaměstnavatele včas, tj. tak, aby mohl počínaje dnem právní moci rozhodnutí nastoupit do práce k původnímu zaměstnavateli³¹⁷. V tomto případě doporučuji, pokud bude zaměstnanec v meziobdobí uzavírat pracovní smlouvu u jiného zaměstnavatele, aby tato byla sjednaná na dobu určitou a to např. tak, že pracovní poměr bude trvat do dne nabytí právní moci soudního rozhodnutí (zde bude specifikováno předmětné soudní řízení např. uvedením toho, u kterého soudu a pod jakou sp. zn. se věc projednává). Ze samotné skutečnosti, že zaměstnanec uzavřel nový pracovní poměr (neboť je vedeno soudní řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru), nelze dovozovat, že zaměstnanec změnil svůj názor a netrvá na tom, aby ho původní zaměstnavatel dále zaměstnával³¹⁸. Opačně také platí, že nelze ze skutečnosti, že zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci v období do skončení soudního sporu, že tím neplatné rozvázání uznává³¹⁹. Z této skutečnosti vyplývá pouze to, že zaměstnanci nebude muset, pokud soud potvrdí neplatnost rozvázání pracovního poměru, platit náhradu mzdy za celé období trvání sporu, ale pouze do okamžiku, kdy mu umožnil znovu vykonávat práci (pokud zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci, náleží mu za to mzda a nikoliv náhrada mzdy). Jak již výše uvedeno, nárok na náhradu mzdy v případě, že zaměstnanec pracuje u jiného zaměstnavatele (či vyvíjí jinou výdělečnou činnost) má pouze v případě, že mu dosavadní zaměstnavatel odmítl přidělovat práci. V praxi budou však existovat případy, kdy zaměstnavatel ani nebude mít možnost zaměstnanci nadále práci přidělovat. Bude tomu například za situace, kdy dal zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů. Přidělování práce po provedené organizační změně by totiž mohlo pro zaměstnavatele znamenat, že tím de facto uznává, že práci pro zaměstnance ve skutečnosti má a organizační změna by mohla být považována za fiktivní.

Zaměstnanec, který se domnívá, že má nárok na náhradu mzdy, by si měl dát pozor na to, aby se mu případný nárok na náhradu mzdy nepromlčel. NS ve svém rozhodnutí ze dne 28. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4914/2007 uzavřel, že z hlediska běhu promlčecí doby je nerozhodné, že řízení o vyslovení neplatnosti skončení pracovního poměru nebylo ještě pravomocně ukončeno. Na tomto závěru nemění nic ani skutečnost, že nárok na náhradu mzdy nelze přiznat dříve, dokud není pravomocným soudním rozhodnutím určeno, že právní jednání, jímž měl být pracovní poměr skončen, je neplatné. Pokud soudní řízení o neplatnost rozvázání bude trvat delší dobu, měl by zaměstnanec uplatnit svoje nároky na zaplacení náhrady mzdy samostatnou žalobou. Tu by měl podat ještě případně před tím, než skončí spor

³¹⁷ Rozhodnutí NS ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005.

³¹⁸ Rozhodnutí NS ze dne 15. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1518/2010.

³¹⁹ Rozhodnutí NS ze dne 27. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2065/2010.

o určení neplatnosti tak, aby se mu tyto jeho nároky nepromlčely. Tyto žaloby mohou být podány souběžně, kdy v žalobě o náhradu mzdy může zaměstnanec soudu navrhnout, aby řízení případně přerušil³²⁰ a pokračoval až po vydání pravomocného rozsudku ve věci neplatného rozvázání. Okamžikem podání žaloby k soudu totiž promlčecí doba přestane běžet (staví se)³²¹. Nárok na náhradu mzdy se promlčuje ve tříleté promlčecí době³²². Počátek promlčecí doby běží ode dne, kdy nárok na náhradu mzdy mohl být uplatněn poprvé. Dle odborné literatury³²³ se jedná o den, kdy zaměstnanec mohl své právo důvodně uplatnit žalobou u soudu. Tento okamžik se posuzuje subjektivně, tj. od okamžiku, kdy se zaměstnanec dozvěděl o okolnostech rozhodných pro počátek běhu promlčecí lhůty, anebo kdy se o nich dozvědět měl a mohl. Jsem tedy toho názoru, že právo na náhradu mzdy se bude promlčovat postupně, tj. za každý den, co zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci práci konat. Zaměstnanec zde nevykonává práci, za kterou by mu jinak náležela mzda, jejíž splatnost zákoník práce určuje. V daném případě se jedná „pouze“ o nárok na její náhradu jako kompenzaci za to, že zaměstnavatel odmítl i přidělovat práci, ač by ji byl zaměstnanec ochoten vykonávat. Domnívám se tedy, že nárok na náhradu mzdy se bude promlčovat ve tříleté promlčecí lhůtě a to každý den samostatně, protože každý den mohl zaměstnanec po zaměstnavateli její úhradu žádat. Pokud tedy zaměstnanci byla doručena např. výpověď (kterou shledává neplatnou) dne 15. 10. 2016, tzn. pracovní poměr neplatně skončil k 31. 12. 2016 (až do té doby náleží zaměstnanci mzda), zaměstnanec učinil včasné oznámení o trvání na dalším zaměstnávání, náleží mu počínaje 1. 1. 2017 náhrada mzdy. Domnívám se, že aby se zaměstnanci náhrada mzdy nepromlčena ani z části, musí podat nejpozději do 3 let, tj. do 1. 1. 2020, k soudu žalobu na náhradu mzdy za tento den. Je třeba dodat, že odborná veřejnost³²⁴ zastává i jiné názory, které promlčecí dobu odvíjejí od termínu výplaty mzdy či od termínu její splatnosti. Aby zaměstnanec předešel případným námitkám ohledně promlčení nároků týkajících se náhrady mzdy (tj. aby se z řízení nakonec nestalo zejména posuzování otázky promlčení místo věcného řešení výše a doby nároku), doporučuji, aby tuto žalobu podal k soudu tak, aby se „vešel“, do všech v úvahu odpovídajících okamžiků, od kterých by se promlčení mohlo odvíjet. Ty jsou dle mého názoru tři a to:

³²⁰ Dle ust. § 109 OSŘ platí: „1) Soud řízení přeruší, jestliže b) rozhodnutí závisí na otázce, kterou není v tomto řízení oprávněn řešit; 2) Pokud soud neučiní jiná vhodná opatření, může řízení přerušit, jestliže c) probíhá řízení, v němž je řešena otázka, která může mít význam pro rozhodnutí soudu, nebo jestliže soud dal k takovému řízení podnět.“

³²¹ Dle ust. § 648 OZ platí: „Uplatní-li věřitel v promlčecí lhůtě právo u orgánu veřejné moci a pokračuje-li řádně v zahájeném řízení, promlčecí lhůta neběží.“

³²² Promlčecí lhůta se řídí obecnými ustanoveními OZ, tj. § 629 odst. 3, neboť ZP nemá úpravu speciální.

³²³ HŮRKA, P.: a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 1. 2014*; 3. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2014, str. 644.

³²⁴ FETTER, R., W.: *Několik poznámek k uplatnění nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru a jeho promlčení*; uveřejněno na www.epravo.cz, článek č. 84611 ze dne 6. 8. 2012.

- den termínu výplaty mzdy za příslušný kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnavatel nepřiděloval zaměstnanci práci, ač zaměstnanec trval na dalším zaměstnávání;
- den splatnosti mzdy za příslušný kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnavatel nepřiděloval zaměstnanci práci, ač zaměstnanec trval na dalším zaměstnávání;
- každý jednotlivý den, ve kterém zaměstnavatel nepřiděloval zaměstnanci práci, ač zaměstnanec trval na dalším zaměstnávání.

U písm. a), b) se jedná o měsíční plnění, neboť mzda je splatná po vykonání práce a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu (ve smyslu § 141 odst. 1 ZP), tj. promlčení by se posuzovalo za každý měsíc. U písm. c) se jedná o denní plnění, tj. promlčení, by se posuzovalo za každý den.

Domnívám se, že právo na náhradu mzdy nemá povahu opětuující se dávky³²⁵, a zaměstnanec proto může zažalovat jen tu výši náhrady mzdy, na kterou mu vznikl nárok, resp. v době vydání soudního rozhodnutí nárok vznikne. Nelze tedy žalobou požadovat náhradu mzdy, na kterou by měl vzniknout nárok teprve v budoucnu. Zůstanu-li u příkladu výše uvedeného (tj. pracovní poměr skončí 31. 12. 2016 a zaměstnanec podá žalobu o náhradu mzdy například dne 30. 6. 2017), nemůže touto žalobou uplatnit nárok na náhradu mzdy za měsíce červenec 2017 a následující, resp. na základě rozšíření žaloby, jen do doby rozhodnutí soudu. Kromě náhrady mzdy (jako jistiny) má zaměstnanec právo u soudu žádat (samozřejmě kromě úhrady soudních poplatků a nákladů případného právního zastoupení) také příslušenství dlužné pohledávky, kterými jsou zákonné úroky z prodlení³²⁶ (§ 1970 OZ).

K nároku na náhradu mzdy bych ještě doplnila, že pokud by zaměstnavatel tento nárok zaměstnanci hradil dobrovolně před tím, než bylo soudní řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru skončeno, a toto řízení skončilo tím, že neplatnost shledána byla (tj. pracovní poměr v minulosti již skončil), nemůže si zaměstnanec již obdrženou náhradu mzdy ponechat, ale musí ji vrátit zpět zaměstnavateli. Jednalo by se na straně zaměstnance o bezdůvodné obohacení (ve smyslu ust. § 2991 a násl. OZ). To se také promlčuje v obecné tříleté promlčecí lhůtě. V pracovněprávních vztazích je však povinnost vydat bezdůvodné obohacení modifikována speciálním ust. § 331 ZP. Judikaturní závěry³²⁷ výkladu tohoto ustanovení jsou takové, že vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na

³²⁵ Naopak tomu je např. u výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity, který má povahu opětuující se dávky – rozhodnutí NS ze dne 26. 8. 2008, 21 Cdo 3107/2007 uveřejněném pod č. 39 v časopise Soudní judikatura, roč. 2009: „*Všechny opětuující se dávky soud přízná do budoucna jen tehdy, nastala-li před vyhlášením rozsudku (vyhlášením nebo vydáním usnesení ve věci samé) splatnost alespoň jedné dávky a nebyl-li nárok (všechny dosud splatné dávky) do vyhlášení rozsudku (vyhlášení nebo vydání usnesení ve věci samé) zcela uspokojen (splněn).*“

³²⁶ K úrokům drobná daňová poznámka, že i tyto úroky z prodlení jsou základem daně z příjmů – ze závislé činnosti. K tomu se vyjadřoval např. NS ve svém rozhodnutí ze dne 24. 4. 2012, sp. zn. 20 Cdo 2006/2011.

³²⁷ Rozhodnutí NS ze dne 5. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3599/2013.

zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty. Z výše uvedeného tedy vyplývá: je-li obohaceným zaměstnanec, který by měl vrátit zaměstnavateli neprávem vyplacené částky, tak musí bezdůvodné obohacení vydat zaměstnavateli, jen jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. Přijal-li však plnění v dobré víře (protože nevěděl a ani nemohl z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené), smí si je ponechat. To, zda zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, je věcí konkrétního posouzení každého jednotlivého případu, kdy rozhodné skutečnosti v tomto směru je povinen tvrdit a za řízení prokazovat zaměstnavatel. Pokud by zaměstnavatel vyplácel zaměstnanci náhradu mzdy ještě před pravomocným rozhodnutím, resp. i po pravomocném rozhodnutí odvolacího soudu, ale za situace, kdy rozsudek odvolacího soudu mohl být následně zrušen v dalším řízení (v rámci mimořádných opravných prostředků, zejména dovolání nebo i poté v rámci ústavní stížnosti), tak NS³²⁸ uzavřel, že zaměstnanec musel vědět, proč je mu náhrada poskytována a musel si být vědom i toho, že náhrada mzdy je mu poskytována pouze pro případ, že neplatnost rozvázání pracovního poměru bude rozhodnutím soudu určena definitivně (tedy po vyčerpání mimořádných opravných prostředků, popřípadě též ústavní stížnosti). Za této situace si ovšem také musí být vědom nebo alespoň z okolností musí předpokládat, že mu náhrada mzdy nenáleží a že ji bude muset vrátit, jestliže rozsudek bude zrušen a jestliže poté bude pravomocně (a definitivně) rozhodnuto, že rozvázání pracovního poměru je platným právním jednáním.

Ad B/ Následky neplatného rozvázání pracovního poměru v případě, že zaměstnanec neplatně rozváže pracovní poměr se zaměstnavatelem a to formou neplatné výpovědi, neplatného okamžitého zrušení a zrušením ve zkušební době

Také v případě, kdy zaměstnanec dá neplatnou výpověď, neplatně ukončí pracovní poměr okamžitým zrušením či neplatně pracovní poměr zruší ve zkušební době, mohou nastat dále dvě situace. Dělicím kritériem je opět to, zda zaměstnavatel oznámil zaměstnanci, zda trvá či netrvá na dalším zaměstnávání.

Pokud zaměstnavatel oznámí zaměstnanci, že trvá na pokračování pracovního poměru, má se za to, že pracovní poměr trvá i nadále bez ohledu na neplatné právní jednání zaměstnance směřující k ukončení pracovního poměru. Pokud bude zaměstnanec zaměstnavatelem vyzván k práci a tuto práci nezačne vykonávat, může zaměstnavatel po

³²⁸ Z rozsudku NS ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 839/2015.

zaměstnanci požadovat náhradu škody, která mu jeho nekonáním vznikla. Zaměstnavatel má nárok na náhradu škody ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším konání práce. Z tohoto důvodu je velice důležité, aby byl zaměstnavatel schopen prokázat, kdy výzvu zaměstnanci učinil, tj. kdy ho k výkonu práce vyzval, neboť od tohoto dne může potom požadovat náhradu škody. Škodou by například mohly být zvýšené mzdové nároky za práci přesčas ostatních zaměstnanců, kteří museli za zaměstnance práci vykonávat. Škodou by mohly být i případné nároky obchodních partnerů zaměstnavatele plynoucí z uzavřených smluv, které nebyly plněny, kdy toto bylo v příčinné souvislosti s nenastoupením zaměstnance do práce. Pro zaměstnavatele je prokazování těchto škod v případném sporu však důkazně náročné a komplikované.

Pokud zaměstnavatel dále netrvá na pokračování pracovního poměru, platí, nedohodnou-li se strany písemně na jiném dnu skončení, nevyvratitelná právní domněnka, že pracovní poměr skončil dohodou:

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby; nebo
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. Ani v jednom z uvedených případů, není zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci náhradu škody.

Ad C/ Následky v případě, že zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně uzavřou dohodu o rozvázání pracovního poměru

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy jako při neplatné výpovědi dané zaměstnavatelem. Zaměstnavatel v případě neplatně uzavřené dohody nemá právo na náhradu škody, neboť se na neplatnosti také sám podílel.

11.3.2 Moderační právo soudu – snížení náhrady mzdy

Rozhodne-li soud, že zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr neplatně a zaměstnanec trval na tom, aby ho i nadále zaměstnával, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (k tomu podrobněji výše v subkapitole 11.3.1 – Ad C). Ač tedy na jedné straně stojí povinnost zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci náhradu mzdy jako sankci za neplatně zrušený pracovní poměr, tak na druhé straně je třeba také vidět, že výše náhrady může dosahovat (i s ohledem na délku soudního řízení) značných částek. Povinnost k výplatě náhrady mzdy tak pro některé zaměstnavatele (zejména ty „menší“) může být až likvidační. Z tohoto důvodu vidím jako správné (spravedlivé), že se do zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 vrátilo moderační právo

soudu ohledně náhrady mzdy³²⁹. V období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011 zákon moderační právo neupravoval. Navracené moderační právo (§ 69 odst. 2 ZP) je však rozdílné v tom, že není možné zaměstnanci náhradu mzdy vůbec nepřiznat, jak tomu bylo do 31. 12. 2006 (ust. § 61 odst. 2 „starého“ ZP), ale pouze snížit. Podmínkou pro toto snížení (shodně se starší právní úpravou, která, jak výše uvedeno, umožňovala dokonce i nepřiznání) je to, že soud nemůže snížit náhradu za prvních 6 měsíců, ale až počínaje měsícem sedmým a následujícím. Soud moderační právo nemůže uplatnit ze své iniciativy, ale pouze na návrh zaměstnavatele. V praxi to tedy znamená, že zaměstnavatel nesmí spoléhat na soud, že případně přiznanou náhradu mzdy zaměstnanci soud sám sníží, ale tuto možnost musí soudu navrhnout a samozřejmě i dostatečně odůvodnit. Na snížení náhrady mzdy nemá zaměstnavatel právní nárok, tj. může jej soudu navrhnout, ale konečné rozhodnutí o tom, zda má dojít či nikoliv ke snížení náhrady mzdy přísluší soudu. Návrh zaměstnavatele na snížení náhrady mzdy nemůže být úspěšně uplatněn samostatnou žalobou, ale jen jako procesní obrana zaměstnavatele proti žalobě, kterou se zaměstnanec domáhá náhrady mzdy.³³⁰ Navíc zaměstnavatel v návrhu na snížení mzdy musí uvést, v jakém rozsahu ji požaduje snížit, kdy tímto uplatněným rozsahem snížení je soud vázán a nemůže ji snížit více, než požadoval zaměstnavatel³³¹.

Jaké skutečnosti mohou být důvodem k tomu, aby soud náhradu mzdy snížil, jsou specifikovány přímo v zákoně – v § 69 odst. 2 ZP uvedeno: „...soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.“ Domnívám se, že judikatura NS, která se vyjadřovala k moderačnímu právu v předchozí právní úpravě, je plně použitelná i za současné právní úpravy. Z aktuálnější judikatury bych odkázala například na rozhodnutí ze dne 7. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1064/2010 či ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3032/2011. Z těchto rozhodnutí vyplývá, že základním hlediskem pro případné snížení je skutečnost, zda zaměstnanec byl po neplatném rozvázání zaměstnán u jiného zaměstnavatele ohledně stejného druhu práce a za srovnatelných podmínek, popř. zda se do práce u jiného zaměstnavatele nezapojil z vážného důvodu. Pokud se zaměstnanec zapojil do práce za horších podmínek, dosáhl nižšího výdělku či dokonce vykonával zcela jiný druh práce, není to

³²⁹ Moderační právo je možné uplatnit až na případy neplatného rozvázání na základě právního jednání, které zaměstnavatel učinil nejdříve 1. 1. 2012 - viz přechodné ust. čl. II bod 7 z. č. 365/2011 Sb. K účinnosti právní úpravy platné do 31. 12. 2006 se vyjádřil např. rozsudek NS z 11. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 560/2011. Ten stanovil, že pro posouzení, kterou právní úpravou se řídí právo zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, je rozhodující, zda uvedená pracovněprávní jednání, mají za následek vznik pracovněprávního závazku zaměstnavatele k poskytnutí náhrady mzdy zaměstnanci, byly učiněny v době do 31. 12. 2006, nebo až po 31. 12. 2006, neboť právo zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědi vzniká teprve dnem následujícím po uplynutí výpovědní doby.

³³⁰ Přiměřeně podle bodu IV. stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia NS ze dne 9. 6. 2004 sp. zn. Cpjn 4/2004.

³³¹ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 444.

důvodem ke snížení náhrady mzdy. To platí i tehdy, pokud zaměstnanec nebyl zaměstnán, ale vykonával podnikatelskou činnost. Protože rovněž podnikání je pro fyzické osoby zdrojem výdělku, může soud k přiměřenému snížení náhrady mzdy přistoupit jen tehdy, je-li možné dovodit, že zaměstnanec vykonával svou podnikatelskou činnost za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy. Domnívám se, že právní závěry lze obecně vztáhnout i na jiné výdělečné činnosti jako například na výkon činností ve statutárních orgánech společností. NS ve svém rozhodnutí ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1161/2015 poukázal na to, že nelze pouze mechanicky porovnat výdělky v původním a novém zaměstnání, ale je třeba srovnat celý komplex pracovních podmínek, ať už jde o druh práce, místo výkonu práce (zda například zaměstnanec musí za prací denně dojíždět do jiné obce či kraje). V daném soudním sporu soud nepovažoval za dostatečný důvod pro snížení náhrady mzdy to, že zaměstnankyně pracovala po část doby trvání sporu jako metodik účetnictví, protože mj. absolvovala dvě vysoké školy pedagogického zaměření a jako bývalá zástupkyně ředitele tak pracovala v oboru, který studovala, což ovšem o nové pracovní pozici metodika účetnictví říci nelze (ve prospěch zaměstnankyně bylo i to, že práci metodika účetnictví sama ukončila právě proto, že jí práce neuspokojovala). Zvýše uvedeného vyplývá, že se zaměstnanci, kteří se domáhají určení neplatnosti a během trvání sporu se bojí nalézt si jinou práci, se tohoto nemusejí bát, pokud si naleznou práci v jiné (horší) kvalifikaci, mimo své bydliště či samozřejmě hůře finančně ohodnocenou (a pokud zároveň neměli reálnou možnost zapojit se do práce, která by výše uvedené požadavky splňovala). Soud by při svých úvahách o snížení náhrady mzdy měl přihlídnout pouze k těm skutečnostem, které se týkají poměrů zaměstnance z hlediska jeho dalšího (jiného) zaměstnávání. Okolnosti, za nichž došlo k rozvázání pracovního poměru, pro které by bylo rozvázání neplatné nebo které provázely řešení sporu o platnost rozvázání pracovního poměru, by měly být bez právního významu, neboť právní úprava s nimi možnost krácení náhrady mzdy nespojuje. Okolností pro snížení náhrady mzdy není ani to, že zaměstnanec nevyužil toho, aby se zajímal o inzerovaná místa na trhu práce, a není jí ani délka soudního řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V rozhodnutí NS ze dne 27. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4124/2014 k tomu uvedeno: „*I kdyby byly podmínky těchto pracovních míst rovnocenné nebo dokonce výhodnější v porovnání s podmínkami, které by měl žalobce při výkonu práce podle pracovní smlouvy ... (zejména z hlediska výše výdělku, druhu práce a místa jejího výkonu), nepředstavovaly inzerované nabídky těchto míst, které byly adresovány neomezenému okruhu osob splňující podmínky inzerenta, bezprostřední možnost, aby se žalobce na základě nich zapojil do práce, nýbrž jen možnost, aby se o tato pracovní místa – vedle případných dalších zájemců – ucházel a snažil se je získat.*“

12. Doručování písemností týkajících se rozvázání pracovního poměru

Právní účinky písemných právních jednání (ZP používá v ustanoveních o doručování, tj. v hlavě XIV. pojem „písemnosti“) doručovaná jejími účastníky v souvislosti se skončením pracovního poměru nastávají dnem, kdy byla písemnost doručena druhému účastníku. Pokud písemnost doručena nebyla, nejedná se dle současné právní úpravy³³² vůbec o právní jednání, resp. jde o zdánlivé právní jednání (ke zdánlivosti podrobněji v subkapitole 2.5.1). Způsob doručování písemností má v pracovním právu zvláštní úpravu (obsaženou v §§ 334, 335, 336 – doručování zaměstnavatelem; § 337 – doručování zaměstnancem), a proto se zde nepoužijí občanskoprávní předpisy.

12.1 Doručování zaměstnavatelem

Mezi druhy písemností, které se zaměstnanci musí doručovat do vlastních rukou, patří také právě písemnosti týkající se skončení pracovního poměru (§ 334 odst. 1 ZP). Pokud by písemnost převzala jiná osoba (např. také i manžel/-ka), není tím splněna zákonná povinnost zaměstnavatele doručit písemnost do vlastních rukou, a to ani v případě, jestliže písemnost byla zaměstnanci dodatečně prokazatelně odevzdána³³³. Naproti tomu platí, že pokud písemnost určená zaměstnanci předaná držiteli poštovní licence neobsahuje doručenkou nebo poznámku „do vlastních rukou“, popř. je na ní uvedena jiná než poslední adresa zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, nemá toto za následek neúčinnost doručení písemnosti zaměstnanci, jestliže zaměstnanec přes tyto nedostatky písemnost od pošty fakticky převzal.³³⁴

Zákoník práce určuje (§ 334 odst. 2), jakým způsobem může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci do vlastních rukou. Tyto zákonné způsoby doručení jsou:

- A) osobní doručení (předání písemnosti na pracovišti zaměstnance, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv, kde bude zaměstnanec zastižen);
- B) elektronicky neboli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací;
- C) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

³³² V právní úpravě do 31. 12. 2011 se jednalo o neplatné právní jednání.

³³³ Rozsudek ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2638/2004 nebo ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000.

³³⁴ Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 15. 5. 1997, sp. zn. 16 Co 176/97.

Je třeba zdůraznit, že pro platné doručení je nezbytné dodržet pořadí způsobů doručování, neboť doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je možné přikročit, až pokud nebylo možné použít předchozí dva způsoby³³⁵.

Ad A/ Osobní doručení

Osobní doručování písemnosti zaměstnanci spočívá v tom, že zaměstnavatel předá písemnost zaměstnanci do jeho vlastních rukou na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoli jinde, kde zaměstnance zastihne³³⁶, např. v divadle, na ulici, v restauraci. Doručení je možné nejen v pracovní době, ale i mimo tuto dobu, např. brzy ráno, večer, ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, během dovolené apod. Při osobním doručování písemností musí být zaměstnanci předána (odevzdána) do vlastních rukou listina s vlastnoručním podpisem jednající osoby. Jen tak je zaměstnanci umožněno, aby se s obsahem listiny, obsahující projev vůle zaměstnavatele, seznámil. Zásadně by nestačilo např. pouhé telefonické oznámení zaměstnavatele zaměstnanci, že mu bude osobně doručována určitá písemnost. Nepostačuje ani to, jestliže zaměstnavatel pouze umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem listiny s vlastnoručním podpisem jednající osoby (např. tím, že mu ji jen předloží k nahlédnutí). Po zaměstnanci totiž nelze vyžadovat, aby se dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti, ani aby byl v určité době na zaměstnavatelem určeném místě, tak aby mu zaměstnavatel mohl písemnost předat - podrobněji k tomu v rozhodnutí NS ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010. Neposkytne-li zaměstnanec součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, nepokládá se - oproti doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb - písemnost za doručenu. Na druhou stranu si zase zaměstnanec nemůže vyhradit, že písemnost převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem.

Pouze při osobním způsobu doručení platí fikce doručení při odmítnutí převzetí (ust. § 334 odst. 3 ZP). Tato fikce znamená, že se písemnost považuje za doručenu, i když zaměstnanec její přijetí odmítl³³⁷. Pokud zaměstnanec odmítne písemnost převzít, není třeba, aby byla znovu zasílána poštou, neboť právní účinky doručení již nastaly. Jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne, nastanou účinky doručení, i když - na rozdíl od

³³⁵ Rozhodnutí NS ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009 nebo ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010.

³³⁶ V projednávané vládní novele ZP (sněmovní tisk 903/0 předložený Poslanecké sněmovně dne 9. 9. 2016) se navrhuje novelizace tohoto ustanovení. V důvodové zprávě k tomu uvedeno, že vzhledem k praktickým problémům, které vznikaly v souvislosti s požadavkem, aby zaměstnavatel nejprve prokázal, že písemnost nebylo možno doručit zaměstnanci, a to ani na jiném místě kdekoli by byl k zastizení, upravuje se návrhem postup tak, že pokud nebylo možno doručit na pracovišti, může zaměstnavatel přistoupit k doručení písemnosti náhradním způsobem (nově se umožňuje doručení písemnosti i datovou schránkou) nebo do vlastních rukou kdekoli bude zaměstnanec zastizen.

³³⁷ Rozhodnutí NS ze dne 22. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014.

odmítnutí písemnosti při doručování prováděném prostřednictvím provozovatele poštovních služeb - o tomto následku zaměstnanec nebyl při doručování poučen. Za odmítnutí nelze ale považovat to, že se zaměstnanec mimo pracovní dobu nedostavil k zaměstnavateli, kde mu ji zaměstnavatel chtěl předat.

Při osobním doručení ještě může vyvstat otázka, zda se zaměstnavatel musí pokoušet o osobní doručení zaměstnanci i tehdy, pokud zaměstnanec například bydlí v jiné obci, než kde má zaměstnavatel své sídlo nebo se nachází pracoviště zaměstnance; zda se má zaměstnavatel pokoušet zastihnout zaměstnance i kdekoli jinde než v jeho bytě. Domnívám se, že odpověď na tyto otázky bude vždy individuální (podle okolností jednotlivého případu), nicméně ve výsledku by výklad neměl vést k tomu, aby zaměstnavatel byl nucen vynakládat nějak vysoké finanční náklady na zjišťování aktuálního pobytu zaměstnance, tj. aby vynaložení těchto nákladů bylo možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat. V praxi někteří zaměstnavatelé například najímají specializované firmy, které se snaží vypátrat, kde se zaměstnanec zdržuje a kde je možné jej zastihnout právě a jen za účelem, aby mu mohli doručit písemnost týkající ukončení jeho pracovního poměru u zaměstnavatele.

Ad B/ elektronicky - prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel doručovat zaměstnanci jen za splnění speciálních podmínek uvedených v zákoně (v ust. § 335 ZP). K nim patří to, že zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. Zaměstnanec musí disponovat uznávaným elektronickým podpisem³³⁸. Zaslání písemnosti na „obyčejný“ e-mail zaměstnance by k řádnému doručení nepostačilo. Tento způsob doručování zaměstnancům není v praxi využíván, proto se mu nebudu podrobněji věnovat.

Ad C/ prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel by se měl nejprve pokusit doručit zaměstnanci písemnost osobně a až poté přistoupit k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V praxi je nejčastěji používaným subjektem k doručování písemností tímto způsobem Česká pošta, s. p. (dále také jen ČP), nicméně ta není jediným subjektem s tímto oprávněním³³⁹. Zaměstnavatel při tomto způsobu doručení musí dodržet tyto podmínky:

³³⁸ Ve smyslu ust. § 11 odst. 3 zákona č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu.

³³⁹ Evidence provozovatelů poskytujících nebo zajišťujících poštovní služby, kteří splnili oznamovací povinnost na ČTÚ je dostupná na www.ctu.cz.

- písemnost bude zaslána doporučeně do vlastních rukou zaměstnance (příp. osobě, kterou zaměstnanec k přijetí zásilky zmocnil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance);
- písemnost bude doručována na poslední adresu zaměstnance známou zaměstnavateli (§ 336 odst. 1 ZP³⁴⁰);
- nebude-li zaměstnanec při pokusu o doručení písemnosti zastižen, bude zásilka uložena u provozovatele poštovních služeb po dobu 10 pracovních dnů (bez možnosti zkrácení či prodloužení této lhůty, např. na žádost adresáta);
- písemné oznámení o neúspěšném doručení písemnosti bude obsahovat výzvu k vyzvednutí uložené písemnosti do 10 pracovních dnů³⁴¹ a bude obsahovat údaj, kde, od kterého dne a v jakou dobu si může zaměstnanec zásilku vyzvednout, jakož i poučení o tom, že dojde-li k odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytne-li adresát součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, zásilka bude i v takovém případě považována za doručenu, a to dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo;
- jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty, a nedoručená písemnost se odesílateli vrátí;
- v případě, že při pokusu o doručení zásilky zaměstnanec zásilku odmítne od doručovatele převzít, je doručovatel povinen adresáta poučit o následcích odmítnutí (tj. o tom, že v zásilce obsažená písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy adresát odmítl zásilku převzít) a o poučení sepsat písemný záznam³⁴².

Co se týká zákonného požadavku na to, aby zaměstnavatel zaslal písemnost na poslední adresu zaměstnance známou zaměstnavateli, tak tuto adresu se zaměstnavatel zpravidla dozví ze sdělení zaměstnance. Pokud by se ji dozvěděl jinak, smí z této informace vycházet jen tehdy, jestliže se na této adrese zaměstnanec prokazatelně zdržuje a lze-li mu tedy na ni řádně doručovat písemnosti. V případě, že se zaměstnanec na adrese, kterou dříve oznámil svému zaměstnavateli, již nezdržuje a že mu novou adresu zaviněně neoznámil, je opodstatněn závěr, že tím neposkytl součinnost nezbytnou k doručení písemnosti; v takovém případě se písemnost pokládá za doručenu dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku předat, ovšem za předpokladu, že byl

³⁴⁰ V projednávané vládní novele ZP (sněmovní tisk 903/0 předložený Poslanecké sněmovně dne 9. 9. 2016) se navrhuje novelizace § 336 odst. 1 ZP, kdy se slova „která mu je známa“ nahrazují slovy „kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělí“.

³⁴¹ V projednávané vládní novele ZP (sněmovní tisk 903/0 předložený Poslanecké sněmovně dne 9. 9. 2016) se navrhuje novelizace § 336 odst. 3 a 4 ZP, kdy slovo „uloženou“ zrušuje a slova „10 pracovních“ se nahrazují číslem „15“.

³⁴² V projednávané vládní novele ZP (sněmovní tisk 903/0 předložený Poslanecké sněmovně dne 9. 9. 2016) se navrhuje novelizace § 336 odst. 4 ZP poslední věty, kdy se zrušuje, že o poučení musí být proveden písemný záznam.

zaměstnanec o tomto následku poučen. Tyto závěry vyplývají z rozhodnutí NS ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010. Při tomto způsobu doručování je tedy zapotřebí uvážit eventuelní neposkytnutí součinnosti ze strany zaměstnance. Jestliže součinnost poskytnuta nebyla, potom písemnost není doručena ani dnem, kdy si ji na poště zaměstnanec skutečně vyzvedl, ani desátého dne po jejím uložení, nýbrž (ve smyslu ust. § 336 odst. 4 věty třetí ZP) se pokládá za doručenou již dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl písemnost předat. Zmařením by dle mého názoru ale nebyla situace, kdy by si zaměstnanec objektivně nemohl převzít písemnost např. z důvodu čerpání dovolené, hospitalizace. Ohledně problematiky doručování na poslední známou adresu zaměstnavatele je třeba znát i závěry rozhodnutí NS ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014. Z něho plyne, že si zaměstnavatel musí dát pozor na to, že pokud se mohl z daňových dokladů nebo dokladu o pracovní neschopnosti apod. dozvědět, že se zaměstnanec nachází, byť přechodně, na nové adrese, je tuto adresu třeba považovat za poslední známou adresu zaměstnance. NS ve výše uvedeném rozhodnutí posuzoval situaci, kdy zaměstnavatel novou adresu oznámil mzdovému oddělení v souvislosti s uplatňováním slevy na dani a nikoliv oddělení personálnímu, které poté řešilo rozvázání jeho pracovního poměru. NS dodal, že zaměstnavatel měl a mohl učinit taková opatření, aby se o nové adrese zaměstnance dozvěděly všechny jeho organizační útvary, které to potřebovaly ke své činnosti.

K tomu, zda ČP poskytuje poštovní službu splňující podmínky řádného doručení písemnosti zaměstnanci, je možné odkázat na podrobný rozbor této problematiky³⁴³. Autor v něm dospívá k závěrům, že nikoliv, neboť ČP nesplňuje tři zákonné požadavky řádného doručení. Prvním problémem je standardní lhůta k uložení zásilky, která je podle aktuálních poštovních podmínek 15 kalendářních dnů a nikoli 10 pracovních dnů. Není tak vyloučeno, že v konkrétním případě bude standardní úložní lhůta 15 kalendářních dnů krátká, neboť nepokryje 10 pracovních dnů, a nevyzvednutím zásilky zaměstnancem ve standardní úložní době nedojde k účinkům náhradního doručení písemnosti (podle § 336 odst. 3 ZP). Druhou komplikací je řádné splnění poučovací povinnosti nutné pro náhradní doručení zásilky nevyzvednuté zaměstnancem v úložní lhůtě. Toto lze případně vyřešit tím, že si zaměstnavatel nechá vytisknout speciální obálku, na které bude vtištěno mj. i poučení ve znění, které bude splňovat zákonné požadavky. Třetí komplikací, je splnění podmínek pro poučení zaměstnance (adresáta zásilky), který při pokusu o doručení zásilky odmítne zásilku převzít. Podle názoru autora musí být zaměstnanec doručovatelem o následcích odmítnutí převzetí písemnosti poučen ústně a o tomto ústním poučení musí být proveden písemný záznam. Z textu

³⁴³ ŠETŘILOVÁ, J.: „Přetrvávající hrozba pro zaměstnavatele: jak účinně doručit výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který se nedostavuje do práce?“, uveřejněno na www.epravo.cz ze dne 21. 5. 2015.

podmínek ČP vyplývá, že veškeré výzvy či poučení však mají písemnou formu a doručovatel pouze tyto písemnosti předá adresátovi či vhodí do schránky adresáta. Z výše uvedeného vyplývá, že důsledky pro zaměstnavatele při doručování písemnosti se budou zásadně lišit v závislosti na tom, zda zaměstnanec písemnost převezme (buď přímo od doručovatele či si ji v úložní době vyzvedne), anebo nepřevzme či její převzetí odmítne.

12.2 Doručování zaměstnancem

Zaměstnanec může zaměstnanci doručit jakýmkoliv způsobem, neboť ZP uvádí (§ 337 odst. 1 ZP), že zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Vedle osobního předání může zaměstnanec doručit i prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, pokud s tím zaměstnavatel souhlasí či prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Doručení osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele v praxi znamená, že písemnost zaměstnanec předá svému nadřízenému vedoucímu pracovníkovi, statutárnímu orgánu společnosti, do podatelny apod. Pokud o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel povinen písemně potvrdit převzetí písemnosti. V praxi se však může stát, že zaměstnavatel přestane podnikat (odstěhuje se ze svého sídla, provozovny apod.) a zaměstnanec tak nemá možnost svému zaměstnavateli písemnost osobně předat. V tomto případě doporučuji zaslat písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu sídla zaměstnavatele zapsanou v obchodním rejstříku (pokud je zaměstnavatel v tomto rejstříku zapsán, což povinně musí být všechny právnické osoby) resp. u zaměstnavatele fyzické osoby ji zaslat na adresu trvalého bydliště.

V praxi vidím problém ještě v tom, že zákonná úprava (a nedohledala jsem ani judikaturu) nedává jasnou odpověď na otázku, zda a kdy je řádně doručeno, pokud se zaměstnavatel objektivně seznámil s obsahem písemnosti dříve, než ji převzal, příp. převzetí poté znemožnil. Zákoník práce totiž ve svém ust. § 337 odst. 3 stanoví, že doručení je splněno, jakmile písemnost zaměstnavatel převzal. Osobně se domnívám, že pokud se zaměstnavatel prokazatelně s obsahem listiny seznámil, měla by se listina považovat za doručenou tímto dnem. Tuto situaci by mohla pomoci vyjasnit připravovaná novela ZP.³⁴⁴

³⁴⁴ V projednávané vládní novele ZP (sněmovní tisk 903/0 předložený Poslanecké sněmovně dne 9. 9. 2016) se navrhuje novelizace § 337 odst. 3 v tom smyslu, že odstavec bude doplněn o větu: „*Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.*“

13. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

13.1 Odstupné

V souvislosti se skončením pracovního poměru dochází, v určitých případech, k tomu, že zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci určitou peněžitou částku - odstupné. Tyto peněžité částky někdy zaměstnavatel vyplatit musí, neboť nárok na ně je založen přímo zákonem v minimální zákonné výši či zvýšené zaměstnavatelem (v tomto případě budu používat pojem „zákonné odstupné“), anebo se jedná o peněžité částky vyplácené dobrovolně ze strany zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru, což je důležitou podmínkou (v tomto případě budu používat pojem „dobrovolné odstupné“). Zákonné či dobrovolné odstupné budu dále v textu označovat souhrnně někdy jen jako „odstupné“.

Účel odstupného z čehož vyplývá, co odstupným již není

Aby bylo možné o odstupném, ve smyslu zákoníku práce, hovořit, je nezbytné, aby peněžní prostředky vyplacené zaměstnavatelem zaměstnanci byly poskytnuty v souvislosti se skončením pracovního poměru (ač ust. § 67 i § 339a ZP hovoří „jen“ o rozvázání, resp. o výpovědi či dohodě z týchž důvodů). Domnívám se tak proto, že účelem odstupného ve smyslu zákoníku práce, je kompenzovat zaměstnanci v zákonem vymezených případech nepříznivé důsledky spojené se skončením jeho pracovního poměru (dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se právní úprava odstupného netýká). Již v rozhodnutí NS ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011 je uvedeno: „*Odstupné představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jejich pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci*“. V jiných případech poskytování peněžitého plnění zaměstnanci by se jednalo, dle mého názoru, o zvýšenou složkou mzdy/platu např. za splnění nějakého úkolu apod.

Zákonné odstupné

Případy zákonného odstupného, tj. odstupného, na které vzniká zaměstnanci nárok přímo ze zákona, jsou upraveny v ust. § 67 a § 339a ZP. Abychom zjistili, o jaké případy se jedná, je třeba odpovědět na otázku, jakým způsobem a z jakého důvodu došlo u zaměstnance ke skončení, resp. k rozvázání pracovního poměru. Způsob a důvody rozvázání pracovního poměru, při kterých se vyplácí zákonné odstupné, jsou tyto:

- A/ pokud dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnanci zaměstnavatelem z **organizačních důvodů** dle § 52 písm. a), b), c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů (§ 67 odst. 1 ZP);
- B/ pokud dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnanci zaměstnavatelem ze **zdravotních důvodů** uvedených v § 52 písm. d) ZP (z důvodu pracovního úrazu zaměstnance, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí) nebo dohodou z těchto důvodů (§ 67 odst. 2 ZP);
- C/ pokud dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnancem zaměstnavateli z **důvodu souvisejícího s přechodem práv a povinností** v nebo dohodou z téhož důvodu (§ 339a ZP).

Zákonné odstupné dle bodu A/, B/ výše náleží pouze v případě, kdy výpověď dává zaměstnavatel a nikoliv zaměstnanec³⁴⁵, i pokud by příslušný důvod do výpovědi zaměstnanec uvedl (ponechávám stranou to, proč dává výpověď zaměstnanec, když toto pro něho není výhodné). Důkazní břemeno v soudním řízení o zaplacení odstupného ohledně prokazování důvodu v případě uzavřené dohody dle bodu A/, B/ je na zaměstnanci.³⁴⁶ Pokud by důvod rozvázání nebyl v dohodě uveden, anebo by tam byl uveden jiný, nebránila by tato skutečnost vzniku nároku na odstupné. Pro vznik nároku na dostupné totiž nejsou významné ani subjektivní představy účastníků o důvodech rozvázání, nýbrž podstatné je toliko zjištění, proč byl pracovní poměr skutečně (objektivně) rozvázán³⁴⁷.

Povahu zákonného odstupného mají také plnění poskytovaná zaměstnancům dle zvláštních právních předpisů. Jedná se například o výplatu dalšího odstupného (ve smyslu § 13 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů), odbytného (ve smyslu § 138 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů) nebo odchodného (ve smyslu § 155 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů).

Současná právní úprava (na rozdíl od právní úpravy účinné od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011) již neupravuje další případ zákonného odstupného, na které vznikl zaměstnanci nárok, pokud okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnavatelem. V těchto případech mu nyní náleží (podle ust. § 56 odst. 2 ZP) odstupné, ale náhrada mzdy/platu (dále jen „mzda“) ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (tj. buď v zákonné délce dva měsíce, nebo, na základě písemné smlouvy mezi zaměstnancem a

³⁴⁵ Rozhodnutí NS ze dne 23. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3429/2009.

³⁴⁶ Rozhodnutí NS ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001.

³⁴⁷ Rozhodnutí NS ze dne 9. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002 nebo ze dne 10. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2654/2006.

zaměstnavatelem, delší). Změnu povahy vyplaceného peněžitého plnění z odstupného na náhradu mzdy lze označit v něčem jako změnu k lepšímu, v něčem se tato změna projeví naopak negativně. Je zřejmé, že na náhradě mzdy se zaměstnanci dostane méně finančních prostředků než dříve na odstupném. Odstupné příslušelo zaměstnanci ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrné měsíční mzdy a odváděla se z něj pouze daň z příjmů, kdežto náhrada mzdy je ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku a musí z ní být odvedeno i odpovídající pojistné. Na druhou stranu se výplata této náhrady nijak nepromítne do poskytování podpory v nezaměstnanosti v případě, že zaměstnanec po rozvázání pracovního poměru bude registrován na úřad práce jako uchazeč o zaměstnání, neboť vyplacení odstupného oddaluje vyplacení této podpory. Vzhledem k tomu, že se ale nyní nejedná o odstupné a zaměstnanci nebude náhrada mzdy zaměstnavatelem fakticky zaplácena, nemá zaměstnanec ale možnost požádat úřad práce o kompenzaci odstupného a bude si muset případně tento nárok vymáhat po bývalém zaměstnavateli soudní cestou.

Výše jsou uvedeny tři případy (A/, B/, C/), kdy zaměstnavatel je povinen odstupné vyplatit a zákoník práce také uvádí, v jaké (minimální) výši. Zaměstnavatel však může dobrovolně toto odstupné vyplatit i ve vyšší částce, než mu přikazuje zákoník práce. Od této situace je třeba odlišit ještě to, pokud zaměstnavatel, také dobrovolně, vyplácí peněžité plnění v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru (tj. má také povahu odstupného), nicméně v souvislosti s jinými způsoby či důvody rozvázání pracovního poměru zaměstnanec. Důvodem tohoto rozlišování jsou zejména rozdílné aspekty odvádění pojistného.

Zákonné odstupné vyplácené ve vyšší částce

Zákoník práce stanoví pouze základní - minimální výši zákonného odstupného (jeho konkrétní výše je uvedena dále v této subkapitole u jednotlivých důvodů rozvázání pracovního poměru). Kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis mohou zaměstnancům přiznat nárok na odstupné vyšší³⁴⁸. Pokud by byla uzavřena kolektivní smlouva nebo vydán vnitřní předpis, který by stanovil nižší odstupné, byly by tyto dokumenty v této části neplatné a zaměstnanci by náleželo odstupné v zákonné výši. Zaměstnanec se nemůže nároku na odstupné vzdát jednostranným prohlášením nebo dohodou se zaměstnavatelem (§ 346c ZP). Vyplacení zvýšeného odstupného je možno vázat na určitá kritéria, jež však nesmějí být

³⁴⁸ Zákoník práce umožňuje se smluvně odchýlit od těch ustanovení zákona, z jejichž povahy neplyne, že odchýlení není možné, přičemž u ustanovení uvedených v § 363 (kterými se provádění předpisy EU) je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. V rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 732/2011 z 18. 9. 2012 k tomu uvedeno: „Z povahy ustanovení zákona vyplývá, že se od něj nelze odchýlit, zpravidla tehdy, je-li tu základní právo účastníka pracovněprávního vztahu nebo obecně aprobovaný veřejný zájem, které svou naléhavostí vyžadují, aby bylo ustanovení zákona nařizující (zakazující) určité chování (jednání) respektováno vždy všemi účastníky pracovněprávních vztahů a aby proto byla vyloučena případná autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů.“

v rozporu s principem zákazu diskriminace. Je tedy možné výši odstupného vázat na počet odpracovaných let u zaměstnavatele a naopak nemůže záviset na věku zaměstnance, jehož pracovní poměr končí (např. na to, že by jej neobdrželi poživatelé starobního důchodu). Zatímco doba trvání pracovního poměru je objektivním kritériem (které používá i sám zákoník práce v § 67 odst. 1 ZP), tak samotný věk zaměstnance nikoliv. Zvýšené zákonné odstupné je možné, dle mého názoru, zvýšit nejen o celý násobek průměrného měsíčního výdělku, ale například i o 4,5 násobek apod. nebo jej stanovit pevnou částkou, či jej vázat na jiný ukazatel, než průměrný výdělek.

Dobrovolné odstupné – vyplácené z jiných než zákonných důvodů

Zaměstnavatel může dobrovolně zaměstnanci vyplatit peněžité plnění a to v souvislosti se skončením pracovního poměru (resp. resp. v praxi se bude jednat nejčastěji o další případy rozvázání pracovního poměru), nicméně nikoliv z důvodů a při způsobu rozvázání jak stanoví zákoník práce, tj. jak výše uvedeno pod body A/, B/, C/. V rozsudcích NS ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011 (uveřejněn pod č. 106 v časopise Soudní judikatura, roč. 2013) nebo v rozsudku NS ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011 (uveřejněn pod č. 148 v časopise Soudní judikatura, roč. 2013) soud dospěl k závěru, že je možné upravit poskytování odstupného odchýlně od zákona v tom smyslu, že je možné zaměstnanci poskytovat odstupné i z jiných důvodů než těch, které jsou vypočteny v § 67 ZP³⁴⁹. Svoje rozhodnutí odůvodnil následovně: „... zákoník práce, je vybudován - v souladu s ust. Čl. 2 odst. 4 Ústavy a Čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod - na zásadě "co není zakázáno, je dovoleno". ... Zásada autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů, předurčující zásadně dispozitivní charakter zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, se v úpravě pracovněprávních vztahů neprosadí, jen jestliže tomu brání kogentní povaha ustanovení zákona. ... Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být - na rozdíl o právní úpravy poskytování odstupného účinné do 31. 12. 2006 - upraveno (způsobem uvedeným v ust. § 2 odst. 2 ZP) odchýlně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny (vypočteny v ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce).“ Právo zaměstnance na odstupné může být tedy sjednáno například v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele podle § 52 písm. g) ZP pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů

³⁴⁹ Vzhledem k tomu, že NS pracoval s textem ZP ve znění do 31. 12. 2012, ve kterém ještě nebyl další zákonný důvod pro vyplacení odstupného dle ust. § 339a ZP, tak uvedl odkaz pouze na § 67 ZP.

vztahujících se k žalobcem vykonávané práci.³⁵⁰ Obdobně takto lze sjednat poskytování odstupného i pro zaměstnance, kteří u zaměstnavatele zastávají vedoucí pracovní místo ve smyslu ust. § 73 ZP a kteří byli z vedoucího pracovního místa odvoláni nebo se vedoucího pracovního místa vzdali a následně je s nimi pracovní poměr ukončen, aniž došlo ke zrušení vedoucího místa, které zastávali³⁵¹.

Rozdílné posuzování nároku na odstupné u výpovědi a dohody v případě, že je či není podána žaloba na neplatné rozvázání pracovního poměru

Při posouzení nároku na vznik odstupného je důležité, jakým způsobem došlo k rozvázání pracovního poměru - zda výpovědí či dohodou, byť oba důvody zakládají nárok na odstupné. Rozdíl spočívá v tom, že platnost výpovědi ze strany zaměstnavatele je striktně vázána na náležité skutkové vymezení zákonných důvodů a v dohodě tyto důvody být uvedeny nutně nemusí, neboť nejsou její podstatnou náležitostí. Co tento rozdíl znamená? Pokud dostane zaměstnanec výpověď např. z důvodu, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost (§ 52 písm. e) ZP), s čímž není spojen nárok na odstupné, zaměstnanec neplatnost výpovědi u soudu žalobou nenapadne (ač faktickým důvodem jeho zdravotní nezpůsobilosti byla třeba nemoc z povolání či pracovní úraz), tak mu zákonné odstupné nenáleží a už ho ani později nemůže vysoudit. Výpověď z pracovního poměru podaná podle § 52 písm. a) až d) ZP je podkladem pro poskytnutí odstupného, i když použité výpovědní důvody ve skutečnosti nebyly naplněny. V případě výpovědi z pracovního poměru podané podle § 52 písm. e) až g) ZP zaměstnanci naopak nepřísluší odstupné, i kdyby (snad) skutečnou příčinou skončení pracovního poměru byla některá ze skutečností vyjmenovaných v ustanoveních § 52 písm. a) až d) ZP. V rozhodnutí NS ze dne 29. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010 k tomu uvedeno: *„Požadavek, podle něhož má zaměstnanec při rozvázání pracovního poměru výpovědi zaměstnavatele právo na zákonné odstupné, jen jestliže k výpovědi došlo z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až d) ZP, se uplatní i tehdy, skončil-li pracovní poměr na základě výpovědi zaměstnavatele, která sice byla postižena důvodem neplatnosti, neboť v ní důvod výpovědi nebyl skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, avšak nebyla pravomocným soudním rozhodnutím určena jako neplatná. Za tohoto stavu věci může mít zaměstnanec, který neuplatnil u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru (ačkoliv správně měl a mohl), právo na odstupné ... je tehdy, jestliže z výpovědi z pracovního poměru lze – navzdory vadám, kterými je postižena – dovodit (za pomoci výkladu projevu vůle ve smyslu ust. § 35 odst. 2 ZP), že k rozvázání pracovního poměru došlo z některého*

³⁵⁰ Rozhodnutí NS ze dne 15. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1193/2015; v tomto rozsudku soud zkonstatoval, že takové ujednání není ani v rozporu s dobrými mravy.

³⁵¹ Rozhodnutí NS ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2305/2013.

z výpovědních důvodů uvedených v ustanoveních § 52 písm. a) až d) ZP. “ V daném případě šlo o to, že zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, kdy jako důvod uvedl zdravotní důvody (a zamýšlel mu dát výpověď z důvodu, že zaměstnanec byl uznán dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý k výkonu dosavadní práce dle § 52 písm. e) ZP). Zaměstnanec nenapadl platnost předmětné výpovědi, protože měl za to, že důvodem k ukončení pracovního poměru jsou následky jeho pracovního úrazu dle § 52 písm. e) ZP a že má v této souvislosti právo na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnavatel mu odstupné nevyplatil, proto se zaměstnanec domáhal jeho zaplacení žalobou u soudu a soud nevyplacení odstupného potvrdil.

Jinak by věc dopadla, pokud by k rozvázání pracovního poměru ve výše uvedeném případě došlo dohodou, resp. by v dohodě ani důvod rozvázání pracovního poměru nebyl uveden. Pokud by se totiž posléze (zaměstnanec není vázán dvouměsíční lhůtou, neboť nebude napadat platnost dohody ve smyslu ust. § 72 ZP - tu považuje za platně uzavřenou - „pouze“ bude v žalobě o zaplacení odstupného napadat důvod uzavření dohody) ukázalo, že skutečným důvodem uzavření dohody o rozvázání byla např. nemoc z povolání zaměstnance nebo následky jeho pracovního úrazu, byl by zaměstnanec v soudním sporu o zaplacení odstupného úspěšný. Judikatura dovodila³⁵², že zaměstnanci, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, přísluší – bez ohledu na to, co bylo v této dohodě uvedeno jako důvod rozvázání a zda byl v době uzavření dohody zařízením zdravotní preventivní péče³⁵³ vydán lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci – odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, jestliže bude zjištěno, že zaměstnanec v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nesměl pro pracovní úraz dále konat dosavadní práci a že tato okolnost byla skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru. V rozsudku NS ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014 soud uvedl: „... *uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru není podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru a že - jak vyplývá z výše uvedeného - je dohoda o rozvázání pracovního poměru platným právním úkonem, i když v ní nebyly uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru nebo i když v dohodě uvedené důvody neodpovídají tomu, proč ve skutečnosti došlo k rozvázání pracovního poměru. Prokazuje-li tedy zaměstnanec, že k rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem dohodou došlo z důvodů, s nimiž zákon spojuje vznik nároku na odstupné, nelze jeho požadavky odmítat jen proto, že v dohodě nebyly uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, popřípadě že v dohodě byly uvedeny takové důvody rozvázání pracovního poměru, při nichž zaměstnanci odstupné nenáleží. Žalobkyni*

³⁵² Rozhodnutí NS ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013.

³⁵³ Nyní poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

právo na odstupné proto nelze nepřiznat jen proto, že v dohodě o rozvázání pracovního poměru bylo uvedeno, že byla uzavřena "na žádost žalobkyně". Podle ustálené judikatury soudů není tedy pro vznik práva na odstupné rozhodující, zda je v dohodě o rozvázání pracovního poměru uvedena (jako důvod skončení pracovního poměru) okolnost, která zakládá právo na odstupné. Byl-li totiž pracovní poměr rozvázán dohodou, má zaměstnanec právo na odstupné vždy, jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů, se kterými ZP odstupné spojuje. Stejně závěry platí i tehdy, nebyly-li v dohodě uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, popřípadě obsahuje-li dohoda, v rozporu se skutečností, takové důvody rozvázání, s nimiž zákon rozvázání nespojuje.

Odstupné při výpovědi zaměstnavatele z organizačních důvodů dle ust. § 52 písm. a), b), c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů

Odstupné se váže pouze na dva specifické způsoby rozvázání pracovního poměru, kterými je výpověď zaměstnavatele (nikoliv zaměstnance) z organizačních důvodů (§ 52 písm. a), b), c) ZP) nebo uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z téhož důvodu. U jiného způsobu skončení pracovního poměru odstupné zaměstnanci nenáleží, i kdyby k němu došlo v době, kdy u zaměstnavatele organizační změny probíhají. K nároku na odstupné u zaměstnance, který byl odvolán z pracovního místa vedoucího zaměstnance (nebo se tohoto místa vzdal) a u něhož je dána fikce nadbytečnosti podrobněji v subkapitole 10.1.

Zákonná (minimální) výše tohoto odstupného je odstupňována v závislosti na tom, jak dlouhou dobu trval pracovní poměr. Do rozhodné doby se rovněž započítává doba trvání pracovního poměru, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, nepřesáhla dobu 6 měsíců a musí se jednat o předchozí pracovní poměr. Existence některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zde nehraje žádnou roli, ledaže by zaměstnavatel postupoval ve prospěch zaměstnance a rozhodl se započítat i tuto dobu. V daném případě není důležité, jakým způsobem či z jakého důvodu předchozí pracovní poměr skončil (a jestli též při jeho skončení nevzniklo zaměstnanci také právo na odstupné), stejně jako nezáleží na délce úvazku (nutno započítat i dobu trvání pracovního poměru na kratší pracovní dobu). Hranice výše odstupného jsou celkem čtyři³⁵⁴,

³⁵⁴ Do 31. 12. 2011 byla minimální výše odstupného v případech výpovědi zaměstnavatele z organizačních důvodů (nebo u dohody z téhož důvodu) vymezena hranicí 3násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance bez ohledu na dobu trvání jeho pracovního poměru. V praxi tak mohly nastat případy, kdy tato výpověď byla zaměstnanci doručena v r. 2011, ale pracovní poměr skočil v r. 2012. Z přechodných ustanovení k novele ZP vyplývá, že se bude postupovat podle právní úpravy účinné v době dání výpovědi, tedy s účinností do 31. 12. 2011. Zaměstnanci musí být poskytnuto odstupné ve výši nejméně 3násobku jeho průměrného měsíčního výdělku, i kdyby tento nedovršíl dobu alespoň 2 let trvání pracovního poměru. Přechodná ustanovení se týkají pouze odstupného ze zákona. Benefit, ve formě zvýšeného zákonného odstupného podle kolektivní

kdy tři jsou vázány výhradně na dobu trvání pracovního poměru zaměstnance a zbývající pak ještě na specifické podmínky spojené s kontem pracovní doby coby jedním ze způsobů rozvržení pracovní doby. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele odstupné ve výši nejméně:

- 1 násobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval méně než 1 rok;
- 2 násobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky;
- 3 násobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval alespoň 2 roky;
- součtu 3 násobku jeho průměrného výdělku a některé z částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZP, tedy možnost sjednaná v kolektivní smlouvě započítávat až 120 hodin práce přesčas do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období. V kontu pracovní doby tedy může být odstupné v minimální zákonné výši až šestinásobek jeho průměrného měsíčního výdělku (3+3). V celé této částce jde o zákonné minimum, jehož výplata se zohlední pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti, pokud by se zaměstnanec stal uchazečem o zaměstnání u místně příslušné Krajské pobočky Úřadu práce.

Odstupné při výpovědi zaměstnavatele v případě pracovního úrazu zaměstnance, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí dle ust. § 52 písm. d) ZP či dohodou z těchto důvodů

Ačkoliv nepříznivý zdravotní stav zaměstnance může vést k naplnění celkem dvou výpovědních důvodů (nebo k uzavření dohody z tohoto důvodu), právo na odstupné spojuje zákoník práce jen s jedním z nich. To je logické, neboť zaměstnavatel nemůže být sankcionován (povinností vyplatit odstupné), pokud důvodem rozvázání pracovního poměru jsou zdravotní důvody zaměstnance, které nemají příčinu ve vykonávané práci u zaměstnavatele. Odstupné je vázáno na situaci, kdy je pracovní poměr rozvázán výpovědí zaměstnavatele (nebo dohodou) z důvodu, kdy zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí (§ 52 písm. d) ZP). Odstupné je zde ve výši nejméně 12násobku průměrného výdělku. Lékařský posudek však není

smlouvy či vnitřního předpisu, by zaměstnanci příslušel ve výši odpovídající znění kolektivní smlouvy ke dni skončení jeho pracovního poměru.

nezbytným podkladem k tomu, aby zaměstnanci vznikl nárok na odstupné. V rozhodnutí NS ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4885/2014 uvedeno: „*Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci však není aktem, z něhož by byl soud při zjišťování důvodu rozvázání pracovního poměru ... ve sporu o odstupné povinen vycházet.*“ Zaměstnanec však nemá právo na odstupné, pokud se zaměstnavatel své odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zcela zproští (§ 367 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel se své odpovědnosti zproští v případě, pokud škoda vznikla tím, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Odpovědnosti se zaměstnavatel zproští také tehdy, pokud ke škodě došlo v důsledku opilosti zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, přičemž tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

U odstupného vypláceného v souvislosti s nemocí z povolání nebo pracovním úrazem bych zmínila opět jedno aktuální rozhodnutí NS ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. ČR 21 Cdo 1276/2016. NS se v něm vyjádřil k otázce, zda má zaměstnanec právo na odstupné tehdy, nesmí-li dále konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání či pracovní úraz a došlo-li k rozvázání jeho pracovního poměru teprve poté, co mu zaměstnavatel nabídl převedení na jinou, pro zaměstnance vhodnou práci, popřípadě co zaměstnance bez jeho souhlasu převedl na jinou, pro něho vhodnou práci. NS považoval za podstatné, že bez ohledu na to, zda zaměstnavatel zaměstnanci jiné vhodné zaměstnání jen nabídl, nebo ho na tuto práci (bez jeho souhlasu) převedl, že mezi účastníky (poté, co bylo zjištěno, že zaměstnanec nesmí pro onemocnění nemocí z povolání dále konat u zaměstnavatele dosavadní práci) nedošlo k dohodě o dalším pracovním uplatnění zaměstnance u zaměstnavatele a zaměstnanec má nárok na vyplacení odstupného. NS v rozhodnutí uvedl: „*Musí být totiž přihlédnuto k tomu, že převedení zaměstnance na jinou práci ... provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru. V příčinné souvislosti s nezpůsobilostí zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí je tedy nejen takové rozvázání pracovního poměru [dohodou nebo výpovědí z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) ZP], k němuž došlo bezprostředně po jejím zjištění, ale i v případě, že po převedení na jinou práci ... bez souhlasu zaměstnance nedošlo*

ani následně k dohodě o dalším (již definitivním) pracovním uplatnění zaměstnance u zaměstnavatele, a že proto došlo k rozvázání pracovního poměru.

Odstupné v souvislosti s přechodem práv a povinností dle ust. § 339a ZP

V případě, že bude převedena činnost zaměstnavatele (nebo její části) nebo převedeny úkoly zaměstnavatele (nebo jejich části) k jinému zaměstnavateli (dále také jen „přechod“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele (§ 338 ZP) – k této problematice podrobněji v subkapitole 4.2.1. V případě, kdy zaměstnanec podá výpověď do dvou měsíců od nabytí účinnosti přechodu nebo ve stejné lhůtě rozváže pracovní poměr dohodou, a bude mít za to, že takto musel učinit z důvodu, že se mu v souvislosti s přechodem podstatně zhoršily jeho pracovní (např. i mzdové), bude mít možnost domáhat se soudní cestou zaplacení odstupného. Dvoutměsíční lhůta je prekluzivní (§ 330 ZP). Odstupné (podle § 67 odst. 1 ZP) bude zaměstnanci přiznáno pouze v případě, že soud pravomocně rozhodne, že k tomuto zhoršení pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance skutečně v důsledku přechodu došlo. Pro tento případ pak zákoník práce stanoví fikci, podle níž byl pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP (nebo dohodou). Co se týká toho, zda došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek, tak se nejedná o subjektivní hodnocení zaměstnance, ale o objektivní skutečnosti, kdy zatím ani judikatura tento pojem nedefinovala. Vzhledem k tomu, že toto právní přechodu byla do zákoníku práce vložena na základě aplikace evropských předpisů³⁵⁵, lze určité příklady najít v rozhodovací praxi Evropského soudního dvora.

Splatnost odstupného, exekuce, kompenzace

Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu (dále jen mzda), pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty (§ 67 odst. 4 ZP). Nejbližším výplatním termínem určeným u zaměstnavatele pro výplatu mzdy po skončení pracovního poměru se rozumí pravidelný termín výplaty mzdy určený v mezích období, v němž nastala splatnost mzdy, na niž má zaměstnanec právo za (naposledy před skončením pracovního poměru) pro zaměstnavatele vykonanou práci, popřípadě splatnost příslušné náhrady mzdy³⁵⁶. Splatností odstupného se zabýval i NS v rozhodnutí ze dne 28. 7. 2015, sp.

³⁵⁵ Směrnice Rady č. 2001/23/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků závodů nebo částí podniků nebo závodů.

³⁵⁶ Dle rozhodnutí NS ze dne 14. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2845/2014.

zn. 21 Cdo 4027/2015, kde šlo o následující případ: pracovní poměr účastníků skončil dnem 30. 12. 2010 a splatnost mzdy žalobce za měsíc prosinec 2010 nastala v lednu 2011, v němž byl pravidelný termín výplaty určen na 12. 1. 2011. Byl-li tedy žalovaný povinen vyplatit žalobci požadované odstupné dne 12. 1. 2011, kdy se toto odstupné stalo splatným, tříletá promlčecí doba k vykonání práva na odstupné, která začala běžet dne 13. 1. 2011, uplynula dne 13. 1. 2014 (pondělí). Podal-li žalobce u soudu žalobu dne 14. 1. 2014 (úterý), dospěl odvolací soud ke správnému závěru, že žalobce vykonal právo na požadované odstupné až po uplynutí promlčecí doby.

Ze zákona je odstupné splatné jednorázově, nicméně pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně dohodnou, domnívám se, že nic nebrání tomu, aby si sjednali, že odstupné bude hrazeno ve splátkách. V praxi tomu bývá zejména tam, kde zaměstnavatel nemá dostatek finančních prostředků, aby zaměstnanci jednorázově odstupné vyplatil.

V této souvislosti bych zmínila jeden zajímavý aktuální judikát NS ze dne 1. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 853/2016, kde soud řešil, jakou část vyplaceného odstupného může exekutor postihnout. Soud konstatoval, že k jednorázově poskytnutému odstupnému je třeba přistupovat jako k výplatě příjmu za několik měsíců poskytnutého najednou (předem). Toto znamená, že základní nepostižitelná částka (dle § 278 OSŘ) se od odstupného neodečte jen jednou, ale tolikrát, kolik násobků průměrného výdělku odstupné poskytnuté zaměstnanci představuje. Pokud zaměstnanec po rozvázání pracovního poměru nastoupí do práce k jinému zaměstnavateli, tj. zaměstnanci je v jednom měsíci vyplaceno jak odstupné, tak mzda, neodečte se již od mzdy příslušející zaměstnanci za odpovídající počet měsíců u nového zaměstnavatele.

Pokud odstupné (popř. odbytné³⁵⁷, odchodné³⁵⁸) zaměstnavatel ve výše uvedené lhůtě pro výplatu zaměstnanci nevyplatí, poskytne krajská pobočka Úřadu práce tomuto zaměstnanci³⁵⁹ kompenzaci (ve smyslu § 44b odst. 1 ZamZ). Zaměstnanci, resp. uchazeči o zaměstnání, kterému bylo z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, se naopak podpora v nezaměstnanosti poskytne až poté, co uplyne doba, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného (dle § 44a ZamZ). Znamená to v podstatě, že vznik práva a faktická výplata odstupného zapříčiní odložení poskytování podpory v nezaměstnanosti bývalému zaměstnanci coby uchazeči o zaměstnání. Toto odložení se však váže výhradně a jen na minimální výši odstupného dle zákoníku práce. Pokud bude zaměstnanci poskytnuto ze smlouvy (kolektivní, individuální)

³⁵⁷ Ve smyslu § 138 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

³⁵⁸ Ve smyslu § 155 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁵⁹ Musí se jednat o zaměstnance, který je uchazečem o zaměstnání a kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti.

nebo na základě vnitřního předpisu odstupné vyšší, nepovede to k prodloužení doby, po kterou mu nebude podpora v nezaměstnanosti poskytována. Uvedeno na příkladu - pokud zaměstnanec dostal výpověď z organizačních důvodů, kdy mu v této souvislosti vzniklo právo na odstupné ve výši 5násobku průměrného měsíčního výdělku (3násobek jako zákonné minimum - neboť pracovní poměr trval alespoň 2 roky – a v souladu s kolektivní smlouvou bylo odstupné navýšeno o 2 násobek) a zaměstnanec se bezprostředně po skončení pracovního poměru přihlásil do evidence uchazečů o zaměstnání, začne mu podpůrná doba běžet a dávky v nezaměstnanosti být poskytována po 3 měsících a nikoliv až po pěti.

Povinnost vrátit odstupné

Zaměstnanec je povinen vrátit zaměstnavateli odstupné (nebo jeho část) v případě, že po skončení pracovního poměru nastoupí u dosavadního (stejného) zaměstnavatele znovu k výkonu práce v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti (tj. nikoliv do vztahu založeného dohodou o provedení práce) a to v rozhodné době (§ 68 odst. 1 ZP). Dosavadním zaměstnavatelem je třeba rozumět nejen zaměstnavatele, s nímž byl rozváznán zaměstnancův pracovní poměr, který zaměstnanci vyplatil odstupné a u něhož se zaměstnanec "vrací" do práce, ale také fyzickou nebo právnickou osobu, na níž od tohoto zaměstnavatele v mezidobí (po skončení zaměstnancova pracovního poměru) přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, tedy rovněž přejímajícího zaměstnavatele, u něhož by zaměstnanec nadále (z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) pracoval, kdyby nedošlo (v době před tímto přechodem práv a povinností) k rozvázání pracovního poměru³⁶⁰. Rozhodnou dobou je doba před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena. Tato povinnost vznikne zaměstnanci v případě, že k jeho opětovnému nástupu k zaměstnavateli dojde dříve, než uplyne doba určená podle počtu násobků průměrného měsíčního výdělku, z nichž byla odvozena výše vyplaceného zákonného odstupného. V případě, že by mezi skončením pracovního poměru a vznikem nového pracovněprávního vztahu neuplynula žádná doba, vznikne zaměstnanci povinnost vrátit odstupné celé. Jestliže mezi skončením a opětovným nástupem k zaměstnavateli určitá doba uplynula, musí zaměstnanec vrátit poměrnou část odstupného vypočítanou podle počtu kalendářních dnů, které uplynuly do vzniku nového pracovněprávního vztahu. Tuto situaci asi nejlépe popsat na příkladu. Pracovní poměr zaměstnanci skončil 30. června a zaměstnanci bylo vyplaceno odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Poté byla mezi zaměstnavatelem a tímto jeho bývalým zaměstnancem uzavřena nová pracovní smlouva, v níž byl jako den nástupu do práce sjednán

³⁶⁰ Dle rozhodnutí NS ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009.

29. srpen. Rozhodnou dobou pro výpočet poměrné části odstupného, kterou bude zaměstnanec povinen vrátit, jsou měsíce červenec, srpen a září. Tyto měsíce mají dohromady 92 kalendářních dnů. Od skončení pracovního poměru do dne opětovného nástupu do práce uplynulo 59 dnů. Částku, která odpovídá zlomku 59/92 z výše poskytnutého odstupného, si tedy zaměstnanec ponechá a zbytek bude muset zaměstnavateli vrátit.

V praxi někdy vzniká otázka, zda má nějaký význam to, že výdělek, kterého dosahuje zaměstnanec v novém pracovněprávním vztahu (nikoliv založeného dohodou o provedení práce, jak výše uvedeno) u dosavadního zaměstnavatele, je ve značném nepoměru vůči částce na odstupném, kterou musí zaměstnavateli vracet. Tuto situaci již posuzoval NS, který došel k závěru, že tato situace není v rozporu s dobrými mravy. NS řešil případ, kdy zaměstnanec dostal velké odstupné, neboť vykonával funkci generálního ředitele a po rozvázání pracovního poměru s nárokem na odstupné uzavřel se stejným zaměstnavatelem dohodu o pracovní činnosti na nepatrnou odměnu /nepatrnou vzhledem k výši odstupného, které by měl dle zákonné úpravy vrátit/. V rozhodnutí NS ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013 soud svůj závěr odůvodnil účelem odstupného a tím, že je výlučně na úvaze samotného zaměstnance, zda začne (znovu) konat práci u dosavadního zaměstnavatele i za méně výhodných či zcela nevýhodných podmínek a zda tak dá přednost novému (dalšímu) pracovnímu zapojení, ačkoliv s tím je spojena povinnost vrátit odstupné či jeho poměrnou část. Předmětný spor však měl jednu důležitou specifickou okolnost a tou bylo to, že zaměstnavatel při uzavírání nového pracovního poměru zaměstnance ujistil, že se jeho nový pracovněprávní vztah jeho práva na odstupné nijak nedotkne. NS tuto specifickou okolnost posoudil ku prospěchu zaměstnance, když uvedl, že pokud dosavadní zaměstnavatel ujistil zaměstnance, že odstupné nebude muset vracet a potom po něm odstupné vrátit chtěl, tak tento postup zaměstnavatele už v rozporu s dobrými mravy je a zaměstnanec odstupné vracet nemusí. Jinými slovy řečeno, zaměstnavatel se může rozhodnout, že po zaměstnanci vrátit odstupné nebude chtít (ať už je nepoměr jakýkoliv). Na druhou stranu je ale výše výdělků v novém (dalším) pracovněprávním vztahu důležitá skutečnost v souvislosti s vrácením odstupného či jeho části. NS ve výše zmíněném rozhodnutí také uvedl, že pokud by si zaměstnanec v novém pracovněprávním vztahu vydělal zanedbatelnou částku (která ho jen stěží, namísto vráceného odstupného, zabezpečí v sociální situaci, do které se dostal v důsledku ztráty předchozího zaměstnání), je nutné k této skutečnosti při vrácení odstupného přihlídnout. V tomto rozhodnutí NS uvedl, že aby vůbec nastal důvod k vrácení odstupného, musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci v dalším pracovněprávním vztahu za vykonanou práci alespoň takovou mzdu (plat, odměnu), z níž by zaměstnanec mohl krýt své životní potřeby.

V praxi byla řešena také otázka, zda je zaměstnanec povinen vrátit odstupné v případě, že sice pracovní poměr či dohodu o pracovní činnosti s původním zaměstnancem uzavře, avšak práci fakticky nezačne vykonávat, neboť např. z rodinných důvodů požádal zaměstnavatele o pracovní volno bez náhrady příjmu. Dle názoru některých odborníků na pracovní právo³⁶¹ tímto postupem nejsou naplněna slova „bude-li zaměstnanec konat práci.“ Za této situace by neměla nastat povinnost zaměstnance vrátit alikvotní část odstupného. Může se vyskytnout i případ, že zaměstnanec sice nastoupí do nového zaměstnání k témuž zaměstnavateli (a vznikne mu tedy povinnost k vrácení odstupného), ale v době, za kterou mu takové plnění přísluší, tento pracovněprávní vztah (pracovní poměr nebo vztah založený dohodou o pracovní činnosti) skončí. Zde se domnívá, s ohledem na účel odstupného (kompenzace zaměstnanci), že zaměstnanec by měl vrátit jen tu poměrnou část odstupného, která odpovídá době, v níž se nový pracovněprávní vztah kryl s dobou, za kterou zaměstnanci odstupné přísluší.

Může nastat i případ, kdy jeden zaměstnanec má u stejného zaměstnavatele souběžně dva pracovněprávní vztahy (např. pracovní poměr a některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale vyloučeny nejsou ani dva souběžné pracovní poměry) a jeden z nich skončí s nárokem na odstupné. Domnívá se, že samotná okolnost, že zaměstnanci trvá u zaměstnavatele další pracovněprávní vztah, neznamena, že mu právo na odstupné nevznikne, a nezakládá to ani jeho povinnost odstupné zaměstnavateli vrátit. Povinnost k vrácení odstupného má zaměstnanec tehdy, pokud by byl novým pracovněprávním vztahem u téhož zaměstnavatele (tím je myšleno založeného po skončení pracovního poměru, který skončil nárokem na odstupné) zhojeny důvody, pro které mu bylo odstupné poskytnuto, což není tato situace.

Zaměstnanec bude muset zaměstnavateli odstupné vrátit také tehdy, pokud soud v rámci řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (v souvislosti s nímž bylo zaměstnanci vyplaceno odstupné), pravomocně rozhone, že se jedná o neplatné rozvázání pracovního poměru, tj. že pracovní poměr trvá. Právní důvod poskytnutí odstupného tímto rozhodnutím odpadl a poskytnuté odstupné představuje na straně zaměstnance bezdůvodné obohacení.

Odvod (platba daně a pojistného) z odstupného

U odstupného je ještě důležitý jeden aspekt a to, že (na rozdíl od ostatních peněžitých plnění, které zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci jako je zejména mzda), se z něho sice odvádí

³⁶¹ HROUZKOVÁ, V. *Odstupné, neplatné rozvázání pracovního poměru, dohody a pracovní doba po novele zákoníku práce*. Personální a sociálně právní kartotéka (PSK), 2012, č. 3, str. 4-7.

daň z příjmů fyzických osob³⁶², resp. záloha na daň, ale nikoliv pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti³⁶³ a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění³⁶⁴. Jen pro úplnost bych uvedla, že kompenzace odstupného je, jako nástroj státní politiky zaměstnanosti, příjmem, který je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob³⁶⁵. V tomto směru je odstupné postaveno na roveň např. náhradě škody z titulu pracovního úrazu. Zde je ovšem třeba rozlišit mezi jednotlivými druhy odstupného. Změnou právní úpravy s účinností od 1. 1. 2015³⁶⁶ se zpřesnila kritéria pro ne/zahrnování odstupného (či dalších obdobných plnění poskytovaných zaměstnanci při skončení pracovního poměru) do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Do vyměřovacího základu se nezahrnuje odstupné, na které vznikl nárok podle § 67 ZP, tj. jen pokud je odstupné vypláceno z důvodu výslovně uvedených v tomto ustanovení ZP. Ministerstvo práce a sociálních věcí³⁶⁷ uvádí, že do vyměřovacího základu pro odvod pojistného se zahrnuje pouze odstupné poskytnuté při skončení pracovního poměru z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP (já bych doplnila ještě i při přechodu práv a povinností) a nikoliv plnění, které zaměstnavatel poskytuje dobrovolně na základě například kolektivní smlouvy z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) nebo f) ZP. I když zaměstnavatel poskytne odstupné ve vyšší částce, než je uvedeno v zákoníku práce jako „nejméně“, neplatí se pojistné ani z tohoto odstupného, bez ohledu na jeho výši, nicméně stále musí být dodržena základní podmínka a to, že odstupné je vypláceno z některého z důvodů skončení pracovního poměru uvedeného v § 67 ZP. Shodný názor zastává také ČSSZ³⁶⁸, když uvádí, že na plnění poskytovaná zaměstnavatelem při jiných výpovědních důvodech než podle § 52 písm. a) až d) ZP není nárok ze zákona. Zaměstnavatel

³⁶² Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶³ Podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶⁴ Podle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶⁵ Pokyn Generálního finančního ředitelství (GFŘ) D-22.

³⁶⁶ Změna právní úpravy byla vyvolána rozhodnutím NSS ze dne 26. 3. 2014, sp. zn. 6 Ads 90/2013, kde vyložil, že za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu nemůže být považován každý příjem, který jako odstupné účastníci pracovněprávních vztahů označí. Za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu může být považováno pouze takové peněžité plnění, které naplňuje znaky právního pojmu „odstupné“ jako určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění, kdy smyslem odstupného je pomoci zaměstnancům překlenout zhoršení jejich sociální situace v důsledku nezaviněné ztráty zaměstnání. Nejvyšší správní soud v souladu s tímto závěrem posoudil, že za odstupné ve smyslu ust. § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení, v platném znění, které se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, se považuje rovněž odstupné, které bylo zaměstnanci poskytnuto při ukončení pracovního poměru prokazatelně z důvodu, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost pro výkon dosavadní práce (podle § 52 písm. e) ZP). Na případná jiná peněžítá plnění, včetně různých mimořádných odměn poskytovaných zaměstnanci při ukončení pracovního poměru, často jako „kompenzace“ za rychlé a bezproblémové ukončení pracovního poměru, byť označovaná jako „odstupné“, tento závěr pochopitelně nedopadá.

³⁶⁷ Uveřejněno na <http://www.mpsv.cz/cs/20137>.

³⁶⁸ Uveřejněno na <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/2015-04-odstupne-a-odvod-pojistneho-na-socialni-zabezeceni.htm>.

je poskytuje ze své vůle, např. se k tomu zavázal v kolektivní smlouvě. Proto se takováto plnění zahrnou do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, neboť ust. § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení hovoří o odstupném a dalších podobných plněních, na které vznikl nárok ze zákona, proto se osvobození od odvodu pojistného nevztahuje na smluvní plnění – např. na odstupné, které bylo sjednáno na základě smlouvy o výkonu funkce jednatele. Zákoník práce hovoří o minimálních částkách, umožňuje tedy poskytnout i více, než činí tento základ a záleží na zaměstnavateli, zda stanoví větší výši odstupného. I v takovém případě se však stále jedná o odstupné, na které má zaměstnanec podle zákoníku práce nárok a tedy ani zde by se pojistné neodvádělo.

Osobně se domnívám, že takovýto výklad je nekoncepční. Pokud pracovněprávní judikatura, jak výše uváděno, dospěla k závěru, že peněžité plnění vyplácené zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru (tj. nerozlišuje, zda se jedná o důvod uvedený v § 67 ZP či nikoliv) má povahu odstupného, tak toto by mělo platit i pro posouzení těchto plnění dle veřejnoprávních předpisů, tj. předpisů upravujících odvody pojistného. To i přesto, že občanský zákoník v ustanoveních o základních zásadách uvádí, že uplatňování soukromého práva je nezávislé na uplatňování práva veřejného (§ 1 odst. 2 OZ). Navíc veřejnoprávní předpisy upravující pojistné na jednu stranu říkají, že zaměstnavatelem dobrovolně zvýšené částky na odstupném u zákonných důvodů, jsou pro ně také odstupným (tj. ani z těchto zvýšených částek se pojistné neodvádí), tak nelogicky říká, že u dobrovolně přiznaných peněžitých plnění zaměstnavatelem vyplacených z jiných důvodů než uvedených v zákoně již povahu odstupného nemají.

13.2 Potvrzení o zaměstnání, posudek o pracovní činnosti a pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání

Při skončení pracovního poměru musí zaměstnavatel splnit zákonné povinnosti dle zákoníku práce. Jedná se jednak o povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tu má i v případě, že o potvrzení zaměstnanec nepožádá, resp. na požádání je povinen vydat oddělené potvrzení), posudek o pracovní činnosti zaměstnance (na požádání zaměstnance) a poskytnout zaměstnanci volno k vyhledání nového zaměstnání (na požádání zaměstnance). Vedle výše uvedených povinností má zaměstnavatel i řadou dalších povinností stanovených jinými (než ZP) právními předpisy (jedná se zejména o ohlašovací povinnosti v souvislosti se skončením pracovního poměru zaměstnance vůči zdravotní pojišťovně, OSSZ), nicméně tyto povinnosti, s ohledem na omezený rozsah práce, nebudu uvádět.

Potvrzení o zaměstnání

Zákoník práce výslovně stanoví v ust. § 313 odst. 1, že potvrzení o zaměstnání (takzvaný zápočtový list) je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat při skončení pracovního poměru. Uznávané právní výklady a komentáře k tomuto ustanovení za okamžik skončení pracovního poměru pro účel vydání potvrzení o zaměstnání (dále jen „potvrzení“) považují poslední den trvání pracovního poměru. Povinnost zaměstnavatel vydat potvrzení musí být splněna nejpozději³⁶⁹ v den skončení pracovněprávního vztahu. V praxi je tedy lépe k předání potvrzení přistoupit i s určitým předstihem, kdy ještě je zaměstnanec v zaměstnání, pokud v dalších dnech nedojde ke skutečnostem, které by mohly změnit jeho obsah. V takové situaci je pak nutné vyžádat si jej a provést změnu v údajích. Zaměstnavatel nesmí vydat potvrzení nikomu jinému než zaměstnanci³⁷⁰. Zaměstnavatel nemůže okamžik jeho vydání vázat na jiné skutečnosti, než je skutečnost samotného skončení pracovního poměru (např. na skutečnost, že zaměstnanec je v den skončení pracovního poměru na nemocenské, že den skončení pracovního poměru vychází na den pracovního klidu apod.). Inspektoři práce vyvozují z nevydání, resp. i z vydání potvrzení s datem pozdějším, než je datum skončení pracovního poměru, porušení pracovněprávních předpisů³⁷¹.

Zákoník práce uvádí, že zaměstnavatel je povinen potvrzení k datu skončení pracovního poměru „vydat“, nikoliv „doručit“. Domnívám, že vzhledem k tomu, že potvrzení představuje písemnost týkající se skončení základního pracovněprávního vztahu, že se na něho vztahují ustanovení o povinnosti zaměstnavatele doručit takovou písemnost do vlastních rukou zaměstnance. Přednost má jeho osobní předání, nicméně v praxi i často nastávají situace, kdy zaměstnanec není poslední dny pracovního poměru na pracovišti (čerpá zbývající dovolenou, je v dočasné pracovní neschopnosti apod.), případně si jej z jakéhokoliv jiného důvodu nevyzvedne. Domnívám se, že zaměstnavatel by měl v těchto případech zaměstnance nejprve vyzvat k tomu, aby u něho potvrzení o zaměstnání převzal osobně. Pokud si jej ani přes výzvu nevyzvedne, může mu až poté potvrzení doručit dalšími způsoby doručení písemností v pracovněprávních vztazích, a to včetně doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, jako zásilku do vlastních rukou adresáta.

V případě, že by zaměstnanec nemohl z důvodu nevydání potvrzení nastoupit k dalšímu zaměstnavateli, odpovídá mu zaměstnavatel (který nevydal potvrzení) za škodu tím

³⁶⁹ Rozhodnutí NS ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 907/2012.

³⁷⁰ S ohledem na směrnici č. 96/46 ES, o ochraně jednotlivců ve vztahu ke zpracování osobních dat a o volném pohybu těchto dat, a zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

³⁷¹ Jestliže zaměstnavatel poruší svou povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru, resp. obecně základního pracovněprávního vztahu, dopouští se přestupku podle § 12 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, je-li fyzickou osobou nebo správního deliktu podle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, je-li právnickou osobou, přičemž za tento přestupek/správní delikt lze uložit pokutu až do výše dva miliony korun českých.

způsobenou. Zaměstnavatel totiž může podmiňovat přijetí zaměstnance právě předložením potvrzení o zaměstnání³⁷².

Zákoník práce konkrétně specifikuje, jaké údaje má potvrzení o zaměstnání obsahovat (§ 313 odst. 1 ZP). Některé údaje je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení o zaměstnání (§ 313 odst. 2 ZP), kdy těmito údaji jsou:

- údaje o výši průměrného výdělku;
- o tom, zda základní pracovněprávní vztah byl zaměstnavatelem rozvázán z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem;
- údaje o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Jedná se zde o projev ochranné funkce pracovního práva, neboť jestliže je po zaměstnanci vyžadováno novým zaměstnavatelem potvrzení o zaměstnání, skutečnosti týkající se např. ukončení pracovního poměru z důvodu porušení povinností ze strany zaměstnance zvláště hrubým způsobem, se nemusí nový zaměstnavatel dozvědět. Pokud by tato skutečnost musela být uvedena v potvrzení o zaměstnání spolu se všemi ostatními náležitostmi, jistě by to mělo neblahý dopad na rozhodování nového zaměstnavatele, zda se zaměstnancem uzavírat pracovní smlouvu (příp. jiný základní pracovněprávní vztah). Zákoník práce již nespecifikuje, zda údaje o průměrném výdělku mají být to o průměrném výdělku hrubém či čistém. Domnívám se, a to především ve vazbě na účel, ke kterému se potvrzení vydává, že by se měl uvádět čistý průměrný výdělek (v § 50 odst. 1 ZamZ je uvedeno, že se výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku). Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení, může se, do 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dozvěděl, domáhat, aby soud zaměstnavateli uložil přiměřeně jej upravit.

Posudek o pracovní činnosti

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen (dle § 314 ZP) vydat mu posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek), a to do 15 dnů ode dne podání žádosti. Zaměstnavatel má právo vydat posudek nejdříve v době dvou měsíců před skončením pracovního poměru.

³⁷² To, že je možné přijetí do pracovního poměru podmiňovat předložením potvrzení o zaměstnání, potvrdil pro server Podnikatel.cz Petr Sulek z MPSV ČR. Ten argumentoval § 30 ZP, podle kterého je v působnosti zaměstnavatele v souvislosti s výběrem fyzických osob, mimo jiné, požadovat na fyzické osobě jak před vznikem pracovního poměru, tak po jeho uzavření, potvrzení o zaměstnání. Toto oprávnění zaměstnavatele souvisí s jeho povinností stanovenou mu v § 294 občanského soudního řádu týkající se srážek ze mzdy; uveřejněno na <http://www.podnikatel.cz/clanky/prijeti-uchazece-bez-zapoctoveho-listu-se-nemusi-vyplatit/>

Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Do pracovního posudku nepatří skutečnosti, které se týkají rodinného a osobního života zaměstnance. Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku, může se domáhat ve stejné lhůtě, jako u potvrzení o zaměstnání (tj. ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl), aby soud zaměstnavateli uložil přiměřeně jej upravit.

Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání

V souvislosti se skončením pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci pracovního volna k vyhledání nového zaměstnání (dle bodu 11 Nařízení vlády č. 590/2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci), pokud o to zaměstnanec požádá. Zaměstnanec má právo na poskytnutí tohoto pracovního volna bez náhrady mzdy/platu před skončením pracovního poměru a na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu má právo na poskytnutí pracovního volna, avšak s náhradou mzdy/platu a to před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

14. Diskriminace zaměstnanců, zjevné zneužívání práva a rozpor s dobrými mravy v souvislosti se skončením pracovního poměru

Zákaz diskriminace vyplývá obecně z ústavního principu rovnosti a konkrétně se promítá do některých ustanovení zákoníku práce (§ 16 - 17, § 110 ZP) a dále do antidiskriminačního zákona³⁷³, který je lex generalis k právní úpravě diskriminace v zákoníku práce. Antidiskriminační zákon upravuje vymezení základních pojmů užívaných v oblasti diskriminace jako např. přímá a nepřímá diskriminace³⁷⁴, obtěžování, pronásledování atd. Dále upravuje případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné a právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích (§ 17 ZP v tomto odkazuje výslovně na antidiskriminační zákon³⁷⁵). V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace³⁷⁶ až na určité výjimky (např. pokud rozdílné zacházení vyplývá z povahy pracovních činností či další případy uvedené v § 6, § 7, § 9 antidiskriminačního zákona). Zákaz diskriminace platí samozřejmě i pro oblast skončení pracovního poměru, resp. pro situaci, kdy se pracovní poměr rozhodne skončit zaměstnavatel. Ten otázku diskriminace musí mít na zřeteli při všech způsobech skončení, resp. rozvázání, pracovního poměru se zaměstnancem. Samotná okolnost, že např. při zrušení pracovního poměru ve zkušební době jde o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru, ještě neznamena, že by tento způsob

³⁷³ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů.

³⁷⁴ Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci přímou (s jednou osobou se zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého z diskriminačních důvodů) a nepřímou (osoba je znevýhodněna z některého z diskriminačních důvodů oproti ostatním na základě zdánlivě neutrálního ustanovení), přičemž za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci (§ 2 odst. 2).

³⁷⁵ Právní prostředky ochrany před diskriminací upravuje § 10 antidiskriminačního zákona (zaměstnanec se může domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění a pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Dle rozsudku NS ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013 k tomu platí: „*Nezbytnou podmínkou pro to, aby se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat (zdržovací, neboli negatorní žalobou), aby bylo upuštěno od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo od diskriminace, je, aby toto porušování (diskriminace) trvalo, popř. aby existovalo bezprostřední nebezpečí (hrozba) jeho uskutečnění či opakování v budoucnu. Právní prostředek tohoto druhu nemá místo tam, kde porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace již byly ukončeny (dokonány) a netrvají, popř. kde neexistuje žádné bezprostřední nebezpečí (hrozba) jejich uskutečnění či opakování v budoucnu. Pro posouzení, zda jsou splněny podmínky pro to, aby bylo zaměstnavateli uloženo upustit od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo od diskriminace, je přítom rozhodující stav v době vyhlášení rozsudku (§ 154 odst. 1 o. s. ř.).“*

³⁷⁶ Podrobněji k problematice diskriminace v pracovněprávních vztazích ve *Sborníku rovnosti a zákazu diskriminace v činnosti Veřejného ochránce práv*, kapitola *Diskriminace v zaměstnání*, str. 121-140 a kapitola *Několik poznámek k věkové diskriminaci v pracovněprávních vztazích*, str. 208-218; https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Knihovna/Rovnost_a_zakaz_diskriminace_-_eBook.pdf.

neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení. U problematiky skončení pracovního poměru se jedná o to, že se zaměstnavatel nesmí dopustit diskriminace při výběru zaměstnance (skupiny zaměstnanců), se kterými hodlá pracovní poměr skončit. Ustanovení o zákazu diskriminace sledují ten cíl, aby jen proto, že zaměstnanec patří k některé skupině osob nebo se nachází v určité situaci, nebyl zkracován na svých právech a to v porovnání s jinými zaměstnanci, kteří do takové skupiny osob nepatří nebo se v takové situaci nenacházejí. Pokud by ke všem zaměstnancům (skupinám zaměstnanců) zaměstnavatel stejně nepřístupoval, musel by být jeho přístup odůvodněn povahou pracovních činností a oprávněností sledovaného cíle, aby se o diskriminaci nejednalo. V případě, že by se zaměstnanec skončení pracovního poměru, kde byl porušen zákaz diskriminace, bránil u soudu žalobu a diskriminace by byla prokázána, bylo by právní jednání, kterým byl pracovní poměr skončen, prohlášeno soudem za neplatné.

Příklady ne/diskriminačního jednání při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Co je/není možné považovat za diskriminační jednání v souvislosti se skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je nejlépe vidět na konkrétních případech z praxe, proto níže uvedu dva vybrané:

- A/ zrušení pracovního poměru ve zkušební době dle § 66 ZP a diskriminace z důvodu zdravotního omezení;
- B/ výpověď zaměstnavatele dle § 52 písm. c) ZP a diskriminace zejména z důvodu věku.

Ad A/ zrušení pracovního poměru ve zkušební době dle § 66 ZP a diskriminace z důvodu zdravotního omezení

Zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, čemuž se zaměstnanec u soudu bránil tvrzením, že skutečným důvodem ukončení pracovního poměru bylo jeho zdravotní postižení, které utrpěl krátce poté, co nastoupil do pracovního poměru. Zaměstnanec uváděl, že se zaměstnavatel chtěl tímto způsobem „zbavit“ potenciálně nepohodlného a zdravotně postiženého zaměstnance, u kterého mohlo časem dojít k podezření na onemocnění nemocí z povolání, a že zaměstnavatel mohl zaměstnance prokazatelně zaměstnat na jiné práci v rámci druhu práce i místa dle pracovní smlouvy. NS ve svém rozhodnutí ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 uvedl, že i zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele (které může být učiněno bez uvedení důvodu), musí být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení. NS dal v dané věci za pravdu odvolacímu soudu, který diskriminaci neshledal, a to s odůvodněním, že pokud

zaměstnanec byl po převážnou dobu v pracovní neschopnosti, takže zaměstnavatel si nemohl jeho schopnosti, výkonnost, spolehlivost dostatečně ověřit, byl tím naplněn účel zkušební doby (k jejímu účelu podrobněji v subkapitole 6.1). Daný případ byl poměřován i z pohledu ústavních práv, kdy k tomu ÚS³⁷⁷ uvedl, že konsekvence toho, že se ukázalo, že zaměstnanec není schopen vykonávat sjednanou práci, byť tomu tak bylo na základě jeho zdravotní indispozice, nemůže zakládat stav znevýhodňujícího zacházení, jež by ze strany zaměstnavatele mohlo být kvalifikováno jakožto jednání v právu nedovolené. Konstitutivním prvkem diskriminace je rozdílné zacházení s různými subjekty, které se nacházejí v postavení stejném nebo srovnatelném. ÚS uvedl, že v dané situaci však vhodný komparátor chybí, jestliže se zaměstnanec (stěžovatel) srovnává s těmi zaměstnanci, kteří, na rozdíl od něj, předpoklady pro výkon dané práce splňovali. V intencích diskriminace – co do požadavku převedení na jinou práci – by tedy bylo možno uvažovat pouze v případě existence zaměstnance, jenž rovněž postrádal určitou (jmenovitě „nezdravotní“) způsobilost k výkonu téže práce, avšak na jinou práci převeden byl.

B/ výpověď zaměstnavatele dle § 52 písm. c) ZP a diskriminace zejména z důvodu věku

Při výpovědi z důvodu nadbytečnosti ve smyslu ust. § 52 písm. c) ZP si zaměstnavatel sice může vybrat zaměstnance, kteří jsou pro něho nadbyteční (k tomu podrobněji v subkapitole 4.3.1.3), nicméně se při tomto výběru nesmí dopustit diskriminace. Ústavní soud v nálezu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II ÚS 1609/08 řešil případ, zda při výběru údajně nadbytečných zaměstnanců došlo nebo nedošlo k jejich diskriminaci z důvodu věku. ÚS zde jednak potvrdil právo zaměstnavatele rozhodnout, koho propustí a koho si v pracovním kolektivu ponechá, nicméně k tomu hned dodává, že zaměstnavatelé nemohou jako kritérium pro výběr propouštěných zaměstnanců uplatnit jejich věk (či jiné vyloučené kritérium). ÚS zde také vytkl obecným soudům, že se důkladně nezabývaly realitou předmětné organizační změny (tím, jaké povahy vůbec byla nově vytvořená pracovní místa, jaká byla jejich pracovní náplň, v čem se tato místa lišila od pozic rušených), kdy teprve po takovýchto zjištění je možné posoudit, zda nově nastavená kvalifikační kritéria potřebná pro získání pozice odpovídala skutečné potřebě při plnění daných úkolů. Není totiž pro zaměstnavatele, který má k dispozici osobní materiály svých zaměstnanců, nic snazšího, než nastavit tato kritéria účelově tak, aby je dosavadní zaměstnanci nesplňovali bez souvislosti se skutečnou potřebou zaměstnavatele při plnění úkolů na dané pozici. V tomto nálezu ÚS uvedeno: „*Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně*

³⁷⁷ Rozhodnutí bylo předmětem ústavní stížnosti zaměstnance, kterou ÚS pro zjevnou neopodstatněnost odmítl ve svém usnesení ze dne 27. 8. 2009, sp. zn. III. ÚS 1605/09.

podléhá korektivu v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených (ústavní) Listinou základních práv a svobod. V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu obecných soudů, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné. Naopak je žádoucí pozorně zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen jejich věk (eventuálně snad jiný znak, který byl zákoníkem práce vyloučen).“ To, že zaměstnavatel nesmí při výběru nadbytečného zaměstnance postupovat diskriminačně, potvrdil také např. rozsudek NS ze dne 22. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2358/2011.

Problematikou výběru nadbytečného zaměstnance, kdy za nadbytečné vybere zaměstnavatel zaměstnance v důchodovém věku, se zabýval začátkem roku 2016 také veřejný ochránce práv. Ten prošetřoval podnět pracovníků soudu, které u něho pracovaly na pozici vyšších soudních úředníků a dostaly výpověď pro nadbytečnost. Zaměstnankyně v organizační změně viděly pouze zástupný důvod, kdy za skutečný důvod skočení pracovního poměru považovaly svůj důchodový věk. V daném případě bylo pro veřejného ochránce důležité, že měl za prokázanou skutečnost, že zaměstnavatel při zvažování, se kterými zaměstnanci rozváže pracovní poměr, rozhodoval mezi zaměstnanci - poživateli starobního důchodu a zaměstnanci - matkami nezletilých dětí. Zaměstnavatel jako nadbytečné vybral zaměstnankyně v důchodovém věku, neboť ty mají zajištěn alespoň nějaký příjem (starobní důchod) a matky mají ztíženou pozici na pracovním trhu. Veřejný ochránce posuzoval, zda se zde jedná o některou z přípustných forem rozdílného zacházení podle antidiskriminačního zákona, kdy svoje závěry zformuloval do „Zprávy o šetření ve věci diskriminace na základě věku při rozvázání pracovního poměru“³⁷⁸. V ní uvedl, že zaměstnavatel se může pohybovat v mezích stanovených antidiskriminačním zákonem, resp. v mezích jeho ust. § 6 odst. 1³⁷⁹, případně podřadit rozdílné zacházení pod ust. § 6 odst. 3³⁸⁰, které je nutné ovšem vykládat restriktivně. Ust. § 6 odst. 1 se týká přístupu k zaměstnání nebo povolání, nikoliv však

³⁷⁸ Zpráva o šetření ve věci diskriminace na základě věku při rozvázání pracovního poměru ze dne 26. 1. 2016, sp. zn. 8024/2014/VOP/EN zpracovaná Mgr. Annou Šabatovou, Ph.D. veřejnou ochránkyní práv.

³⁷⁹ Ust. § 6 odst. 1 antidiskriminačního zákona upravuje formy přípustného rozdílného zacházení takto: „(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je
a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo

b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.“

³⁸⁰ Ust. § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona zní: „(3) Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.“

rozvázání pracovního poměru, proto popsané jednání zaměstnavatele mohlo být ospravedlnitelné pouze za podmínek stanovených ust. § 6 odst. 3. Zaměstnavatel v daném případě rozdílné zacházení odůvodnil příjmem ze starobního důchodu a nepředložil žádný důvod spočívající v povaze vykonávané práce (podstatný profesní požadavek) související s věkem, na jehož základě by stěžovatelky nemohly práci nadále vykonávat oproti mladším kolegyním. Obecnou formu přípustného rozdílného zacházení proto na daný případ aplikovat nelze a není dále třeba proto zkoumat, zda rozvázání pracovního poměru sledovalo legitimní cíl a naplnilo požadavek přiměřenosti. Zákonodárce nestanovil žádnou věkovou hranici pro výkon práce; případné stanovení věkové hranice by nadto nesmělo odporovat unijnímu právu. Veřejný ochránce došel k závěru, že z hlediska práva na rovné zacházení, nenaplnuje zohlednění důchodového věku při výpovědi z pracovního poměru žádnou z přípustných forem rozdílného zacházení. V daném případě se tedy zaměstnavatel při rozvázání pracovního poměru nad rozumnou pochybnost dopustil přímé³⁸¹ diskriminace z důvodu věku. Co se týká hodnocení zvýhodnění zaměstnankyň s nezletilými dětmi, tak veřejný ochránce uvedl, že ač má antidiskriminační zákon ust. § 7 odst. 2, kdy se za diskriminaci nepovažují určitá opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby k určité skupině osob (např. pozitivní opatření – snaha o naplnění určité kvóty), tak je však rozdíl mezi pozitivními opatřeními prováděnými státem a subjekty od něho odlišnými; pozitivní opatření prováděná státem musí vyhovovat požadavku ústavnosti, kdežto pozitivní opatření prováděná soukromými subjekty musí naplňovat podmínky stanovené zákony. Rozvázání pracovního poměru odporující zákazu diskriminace na základě věku nemůže proto být ospravedlnitelné jako pozitivní opatření ve vztahu k mladším zaměstnankyním, které mají nezletilé děti. Veřejný ochránce dodal, že postup zaměstnavatele nelze rozumně odůvodnit ani Vládní strategií pro rovnost žen a mužů na léta 2014-2020. Zde se jedná o strategický dokument, který tvoří rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů a závazně neukládá žádnou přednost mladších žen s nezletilými dětmi před ženami v důchodovém věku v pracovníprávní oblasti (dle této strategie jsou i ženy vyššího věku, tak jako samoživitelky, ohroženou skupinou).

Otázku diskriminace při výběru nadbytečného zaměstnance z důvodu věku (blízkému důchodovému) a zdravotního stavu řešil ÚS ve svém usnesení ze dne 27. 4. 2011, sp. zn. I. ÚS 909/11. Zaměstnanec, kterým byla osoba se zdravotním postižením, částečně nevidomá a držitele průkazu ZTP-P, dostal výpověď pro nadbytečnost v souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o snížení úvazku učitele hry na klarinet a zobcovou flétnu v důsledku nízkého

³⁸¹ Nárok na starobní důchod je spjat s věkovou hranicí a opatření na jiné osoby z podstaty věci dopadat nemůže, proto se jedná o diskriminaci přímou, nikoli nepřímou.

počtu žáků do této výuky. Zaměstnanec však uváděl, že skutečným důvodem ukončení jeho pracovního poměru bylo jeho zdravotní postižení ve spojení s jeho věkem, který byl blízký věku důchodovému (a tedy byl pro zaměstnavatele „neperspektivní“). ÚS podanou ústavní stížnost proto odmítl pro zjevnou neopodstatněnost a uvedl, že v daném případě byla splněna podmínka nadbytečnosti, když v důsledku snížení počtu žáků jím vyučovaných neměl zaměstnavatel možnost zaměstnat stěžovatele na plný pracovní úvazek. Ani po velmi rozsáhlém dokazování obecné soudy nezjistily, že by věk či zdravotní stav stěžovatele měly vliv na rozhodnutí o výpovědi a naopak v daném případě bylo zřejmé, že zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru až poté, co zaměstnanec odmítl jak snížení rozsahu svého pracovního úvazku, tak i součinnost při vyhledávání dalších zájemců o hru na dechové nástroje.

Důkazního břemeno u žalob na neplatnost rozvázání pracovního poměru z důvodu diskriminace

Otázka diskriminace při rozvázání pracovního poměru má, v případě soudního sporu, specifikum v tom, že je zde nutné aplikovat ust. § 133a OSŘ, tedy zvláštní ustanovení, které upravuje dokazování v diskriminačních sporech. Na základě tohoto ustanovení dochází totiž k přesunu důkazního břemene na žalovaného, a to z důvodu, že je zde zpravidla právě žalovaný, který ve sporech tohoto typu disponuje potřebnými informacemi. Jedná se zde o výjimku z obecného principu, kdy každý účastník nese důkazní břemeno ve vztahu ke skutečnostem, které tvrdí. V této souvislosti je možné zmínit rozsudek NS ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, resp. ač prvotně řešil otázku přijetí zaměstnance do zaměstnání, tak se zabýval právě i problematikou důkazního břemene týkající se žaloby na neplatnost skončení pracovního poměru. NS zde uvedl, že zaměstnanec v občanském soudním řízení má procesní povinnost tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jedním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení. Z nálezu III. ÚS 880/15 z 8. 10. 2015 je možné citovat tyto závěry: „... *Osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, sice musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace (musí prokázat prima facie zásah), jestliže tak ale učiní, je tím založena vyvratitelná domněnka, ve vztahu ke které leží povinnost dokázat opak na straně žalovaného*“.

.... *Osobě, která se cítila být diskriminována, nestačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu*

jednání. Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak. Důkazní břemeno tedy neleží pouze a výlučně na straně žalované, ale též na straně žalující. Žalobce je tak povinen prokázat znevýhodňující zacházení, tedy že s ním bylo ve srovnání s tzv. komparátorem (osobou ve srovnatelné situaci) zacházeno znevýhodňujícím způsobem z diskriminačního důvodu ... Jinými slovy, v případě, že dojde k přesunu důkazního břemene, žalovaný musí prokázat, že jeho rozhodnutí je odůvodněno nikoli diskriminačními (zakázanými) důvody, nýbrž jinými (přípustnými) důvody ... Stěžejní úvahou v diskriminačních sporech tedy je, zda v konkrétním případě žalobce důkazní břemeno unesl a založil tím přesun důkazního břemene na žalovaného; taková úvaha musí vyplynout ze skutkových okolností konkrétního případu. Pro vztahy zaměstnanec - zaměstnavatel je nicméně typické, že z hlediska přístupu ke skutečnostem prokazujícím diskriminační jednání je pozice zaměstnance zpravidla značně oslabena. Po zaměstnanci tedy není namístě vyžadovat předkládání takových důkazů, k nimž nemůže mít přístup, či s nimi nemůže disponovat. Při rozhodování o přenosu důkazního břemene za žalobce na žalovaného je zároveň nutno zohlednit i to, že přímý důkaz diskriminace ze strany žalobce zpravidla nemůže být předložen Samotné rozhodnutí zaměstnavatele, kterému ze zaměstnanců (zda muži nebo ženě) ukončí pracovní poměr, jistě nelze bez dalšího za diskriminační považovat, resp. taková skutečnost sama o sobě nezakládá přesun důkazního břemene na žalovaného. K této skutečnosti musí přistoupit ještě další okolnosti (důkazy), které vyvolají důvodné (důvody podložené) podezření, že v daném případě bylo jednání zaměstnavatele vedeno diskriminačními motivy. Je-li naplněna podmínka rozdílného zacházení, k přenosu důkazního břemene bude třeba přistoupit, pokud z důkazů předložených žalobcem vyplyne alespoň rozumná pravděpodobnost, že k diskriminaci došlo.“

Zjevné zneužití práva a rozpor s dobrými mravy při skončení pracovního poměru

Žádné z právních jednání, kterými zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr se zaměstnancem, by nemělo být v rozporu s dobrými mravy³⁸² či by se nemělo jednat o zjevné zneužití práva³⁸³. Pokud by se zaměstnanec takovému jednání bránil u soudu, bylo toto jednání shledáno jako neplatné. V rozhodnutí NS ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009 šlo o to, že zaměstnavatel dal zaměstnankyni výpověď pro porušení pracovních

³⁸² Dle ust. § 1 odst. 2 OZ platí: „... Zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy“

³⁸³ Dle ust. § 8 OZ platí: „Zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany“.

povinností z důvodu neomluvené absence, neboť zaměstnankyně nerespektovala rozhodnutí zaměstnavatele o změně formy pracovní doby z pružné na pevnou. NS zde potvrdil rozhodnutí odvolacího soudu, že daná výpověď je neplatná. V daném případě totiž zaměstnavatel změnou formy pracovní doby nesledoval jiné stanovení pracovní doby s ohledem na povahu práce, provozní podmínky, lepší využívání pracovní doby nebo uspokojování osobních potřeb, ale jednalo se o sankci za porušení pracovních povinností zaměstnankyně, když nenapracovala pracovní volno, které ji zaměstnavatel poskytl. NS v rozsudku uvedl: *„Jestliže však jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný ... Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu. Za zneužití výkonu práva (nyní výkon práva v rozporu s dobrými mravy) ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 ZP lze tedy považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu“.*

V rozhodnutí NS ze dne 21. 1. 2015, sp. zn. 815/2013 soud posuzoval platnost výpovědi z důvodu porušování pracovních předpisů (ve smyslu § 52 písm. g) ZP), když zaměstnanec odmítl vykonávat práci z důvodu, že její přidělení je projevem šikany ze strany zaměstnavatele, tj. že je v rozporu s dobrými mravy. V daném sporu šlo o to, že zaměstnavatel se zaměstnancem měl již předcházející spor, ve kterém se zaměstnanec domohl neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a vrátil se do práce. Zaměstnavatel si toto vrácení „nechtěl nechat líbit“ a znovu dal zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel vyšel z toho, že zaměstnanec měl u něho sjednán druh práce obecně jako učitel. Ač u něho dříve zaměstnanec učil pouze angličtinu, tak po „návratu“ mu zaměstnavatel jeho vyučovací hodiny rozdělil mezi zcela jiné předměty (tělocvik, strojnictví, strojní obrábění, občanskou nauku, apod.), což zaměstnanec odmítl učit. Krajský soud tuto situaci posoudil tak, že výpověď je platná, protože zaměstnanec byl povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy a to nejen tu, kterou mu zaměstnavatel dříve přiděloval (NS dlouhodobě judikuje, že zaměstnanec je povinen, pokud má na to kvalifikaci, vykonávat jakoukoliv činnost spadající do sjednaného druhu práce). NS však věc posoudil z jiného „úhlu pohledu“. Potvrdil sice, že školské předpisy umožňovaly, aby pedagog učil i jiné předměty, než na které

má vzdělání, ale současně dodal, že toho nemůže zaměstnavatel zneužívat k šikaně zaměstnanců. Připomněl také, že nikdo nemůže být trestán za to, že se domáhal svých práv. Pokud tak zaměstnanec dříve učil pouze angličtinu a najednou (bez zjevné příčiny) mu byla přidělena řada jiných předmětů, měl se krajský soud zabývat tím, zda nejde o „odplatu“ za to, že se zaměstnanec dovolal svých práv u soudu.

V nálezu ÚS ze dne 30. 6. 2016, sp. zn. III. ÚS 3713/15 byl řešen případ, kdy dal zaměstnavatel zaměstnanci postupně dvě výpovědi; první z organizačních důvodů (ve smyslu § 56 písm. c) ZP) a druhou pro porušení pracovních povinností (ve smyslu § 56 písm. g) ZP). V daném případě nižší soudy nejprve shledaly neplatnou první v pořadí výpověď, neboť dovodily, že v dané věci nešlo o organizační změnu a jednalo se o účelové jednání zaměstnavatele. Po tomto rozhodnutí dal zaměstnavatel tomuto zaměstnanci, za nezměněných okolností souvisejících s jeho skončením pracovního poměru, druhou výpověď, ale nyní z důvodu porušení pracovních povinností, kterou soudy už shledaly platnou. Porušením pracovních povinností mělo být to, že zaměstnanec odmítl vyučovat malé a nesourodé úvazky, resp. jednotlivé vyučovací hodiny, které vyučovali jiní učitelé a jež jim byly uměle – jak dovodily soudy při prvé výpovědi – odebrány, v důsledku čehož se zaměstnanec stal nadbytečným. Ústavní soud uvedl, že se zaměstnavatel při podání druhé výpovědi zachoval stejně účelově (ve svém účelovém jednání tak vlastně „jen“ pokračoval), kdy druhá výpověď ve svém důsledku formalistickým krokem. Ústavní soud zde připomněl, že obecné soudy nejsou absolutně vázány doslovným zněním zákona, nýbrž se od něj musí odchýlit, pokud to vyžaduje účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo některý z principů mající svůj základ v ústavněkonformním právním řádu jako významovém celku. Povinnost soudů nalézat právo neznamená pouze vyhledávat přímé a výslovné pokyny v zákonném textu, ale též povinnost zjišťovat a formulovat, co je konkrétním právem i tam, kde jde o interpretaci abstraktních norem a ústavních zásad. V předmětném nálezu (bod č. 21) je uvedeno: *„Posuzováno izolovaně, patrně by takový postup vedlejší účastnice (zaměstnavatel) mohl být - při splnění všech zákonných podmínek – akceptovatelný. V návaznosti na první výpověď je ovšem takový postup vedlejší účastnice (zaměstnavatele) neudržitelný.“* Ústavní soud dále judikoval, že soudy musí při své činnosti postupovat tak, aby interpretační a aplikační právní problémy řešily s maximální mírou racionality a spravedlnosti. Dle mého názoru je toto rozhodnutí ÚS důležité v tom, že apeluje na to, aby soudy při posuzování platnosti právních jednání vedoucích ke skončení pracovního poměru tyto neposuzovaly izolovaně, ale ve vzájemných souvislostech. Zaměstnavatel nesmí žádný ze způsobů, kterým skončí pracovní poměr se zaměstnancem činit účelově, tj. bez skutečného zákonného důvodu.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo podat rozbor problematiky skončení pracovního poměru v české právní úpravě, v ní identifikovat ta ustanovení, která nejsou nejednoznačná či ta, která jsou odbornou veřejností vykládána rozdílně a u nich vyjádřit a odůvodnit svoje názory. V práci jsem poukázala také na oblasti právní úpravy, ve kterých účastníci pracovněprávních vztahů nejčastěji chybují a uvedla svoje stanoviska k tomu, jak se těmto chybám vyhnout, či je alespoň minimalizovat. V práci jsem věnovala široký prostor rozboru judikatury a sledovala její vývoj v čase. Na základě analýzy stavu současné právní úpravy a se zohledněním judikatorních závěrů si zde dovoluji vyjádřit i svoje náměty *de lege ferenda*. V tomto závěru neuvádím, s ohledem na jeho rozsah, všechny závěry, ke kterým jsem v textu práce dospěla, ale jen některé vybrané, které mi přišly důležité či něčím zajímavé, podnětné.

Hned u výčtu způsobů skončení pracovního poměru jsem zaznamenala nejednotné názory odborníků. Někteří do způsobů skončení pracovního poměru řadí i odstoupení od pracovní smlouvy ve smyslu ust. § 34 odst. 3 a 4 ZP, kdy se domnívám, že by tomu tak být nemělo. U problematiky odstoupení jsem shledala nejednoznačnost právní úpravy v tom, že není zřejmé, zda si účastníci mohou dohodnout i jiný než zákonný důvod pro odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele (tj. jiný, než uvedený v § 34 odst. 3 ZP) a zda lze sjednat důvod i pro odstoupení ze strany zaměstnance (zákoník práce žádný neupravuje). Dospěla jsem k závěru, že by toto mělo být možné, nicméně i v tomto smluvně založeném odstoupení musí platit zákonný požadavek, že k odstoupení může dojít nejpozději do okamžiku, než zaměstnanec nastoupí do práce (ve smyslu § 34 odst. 4 ZP). Co se týká dalších možností zániku pracovního poměru, tj. jiných než výslovně zmíněných v ust. § 48 ZP, došla jsem k závěru, že pracovní poměr může zaniknout i jiným způsobem. Nemůže se tak však stát na základě jiného právního jednání (tedy nelze sjednat jiné způsoby rozvázání pracovního poměru), ale pouze na základě objektivně nastalé právní události (např. výmazem zaměstnavatele právnické osoby z veřejného rejstříku, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na přejímajícího zaměstnavatele a se zaměstnancem nebyl pracovní poměr řádně skončen). Ostatně i Nejvyšší soud ČR judikoval, že pokud fyzická osoba má u společnosti – svého zaměstnavatele uzavřenu pracovní smlouvu a poté dojde k jejímu zvolení do funkce statutárního orgánu dané společnosti, zanikne její pracovní poměr konkludentně a to ke dni jmenování do funkce.

Vezmu-li jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, tak se domnívám, že právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru (dále dohoda) by nemusela obsahovat konstatování, kolik vyhotovení dohody má každá smluvní strana obdržet. Nic nebrání tomu, aby účastník obdržel více než jedno její vyhotovení (např. navíc jedno pro úřad práce). Ač

jsem došla k závěru, že dohoda je nejjednodušším a nejbezpečnějším, z pohledu úspěšnosti případné žaloby na její neplatnost, způsobem rozvázání pracovního poměru, nemusí být pro zaměstnance vždy výhodná. Dle práva sociálního zabezpečení, resp. zákona o zaměstnanosti platí, že ukončí-li zaměstnanec bez vážného důvodu poslední zaměstnání dohodou a bude se registrovat jako uchazeč o zaměstnání, nevznikne mu v tomto případě nárok na plnou výši podpory v nezaměstnanosti.

V právní úpravě výpovědi bych de lege ferenda navrhovala zkrátit zákonnou dvouměsíční výpovědní dobu u sankčních výpovědí (§ 52 písm. f), g) ZP), a to například na jeden měsíc. Dle mého názoru by trhu práce také prospělo, pokud by i zaměstnavatel mohl dát výpověď bez uvedení důvodu. To však za podmínky, že ochrana zaměstnance by byla kompenzována např. vyšším odstupným či delší výpovědní dobou. Co se týká aktuální právní úpravy výpovědi, není zde zcela zřejmé, zda, pokud si účastníci chtějí sjednat delší než zákonnou výpovědní dobu, si jí mohou prodloužit o jiný časový úsek než o měsíc. V práci jsem došla k závěru, že takovémuto sjednání nic nebrání.

Domnívám se, že, z pohledu aplikační praxe, je v právní úpravě skončení pracovního poměru nejproblematičtější výpověď daná zaměstnavatelem, resp. i okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele. To je ostatně i logické, neboť pro platnost těchto právních jednání vyžaduje zákoník práce splnění řady formálních a obsahových požadavků, které jsou navíc mnohdy dotvářeny až rozhodovací praxí zejména Nejvyššího soudu ČR. K tomu bych dodala, že znalost judikatury je samozřejmě velice důležitá, nicméně je třeba vzít v úvahu, že i pokud se bude jednat o skutkově obdobnou věc, může být ve výsledku soudem posouzena zcela odlišně. Soud posuzuje konkrétní skutkový případ a v odůvodnění jej potom většinou sumarizuje pouze několika větami se zobecňujícími závěry. Jsem toho názoru, že na rozhodování soudů musíme nahlížet i lidským faktorem, kdy je třeba si uvědomit, že soud vždy řeší zcela konkrétní specifický případ a důvodem pro rozdílné posouzení obdobných situací tak mohou být opravdu jen detaily, někdy i výslovně neuvedené. Jako příklad bych uvedla judikaturu týkající se výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance. Tam, kde zaměstnavatel spor prohrál, mohlo jít, i dle nevyslovených závěrů soudu, často o účelovou organizační změnu motivovanou pouze snahou zaměstnavatele dotčeného zaměstnance nadále nezaměstnávat. U tohoto výpovědního důvodu jsem došla k závěru, že je vždy důležité, aby organizační změna měla ekonomickou kauzu, vedla alespoň k částečné nepotřebě (nadbytečnosti) propuštěného zaměstnance. Zaměstnavatel by měl být schopen v případném sporu doložit, že se náklady na jeho provoz díky organizační změně snížily a že tedy organizační změna splnila svůj účel.

Co se týká právní úpravy výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance, jsem názoru, že tato je pro praxi nevyhovující. Obsahuje totiž dva samostatné výpovědní důvody – jeden uvedený v § 52 pod písm. d) ZP pro zdravotní nezpůsobilost z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání a druhý pod písm. e) ZP pro ostatní dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci. De lege ferenda bych proto navrhovala, aby výpovědní důvod uvedený pod písm. d) byl přičleněn pod stávající písm. e), tj. byl by zde tak pouze jeden obecný výpovědní důvod pro zdravotní nezpůsobilost zaměstnance. Judikatura tak dnes musí řešit případy neplatnosti této výpovědi z důvodu nedostatečného skutkového vymezení, resp. rozlišení těchto výpovědních důvodů, a to zejména s ohledem na povinnost zaměstnavatele vyplatit odstupné, které se pojí pouze s výpovědním důvodem dle písm. d). Za současné právní úpravy totiž zaměstnanec, který dostal výpověď podle písm. e), ačkoliv šlo o důsledek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání /tedy měla mu být dána výpověď dle písm. d)/, musí žalovat u soudu neplatnost výpovědi v dvouměsíční prekluzivní lhůtě a pokud tak neučiní, nemá nárok na odstupné. V práci jsem došla k závěru, že současná právní úprava přináší také neodůvodněné rozdíly v právních následcích u výpovědi a dohody o rozvázání pracovního poměru, ač u obou bude důvodem rozvázání pracovního poměru pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Tato změna by byla i pro zaměstnance výhodnější v tom, že právo na odstupné by mohl uplatňovat v obecné promlčecí lhůtě. Vznik práva na odstupné, pokud by zaměstnanec dostal výpověď ze zdravotních důvodů pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, bych potom řešila prostřednictvím změny ust. § 67 odst. 2 ZP. Ke složitosti aplikace současné právní úpravy výpovědi pro nepříznivý zdravotní stav zaměstnance přispívá také judikatorní vývoj rozhodování o otázkách možnosti přezkumu pracovnělékařského posudku (dále posudek). Z nejaktuálnější judikatury vyplývá, že i v případě, kdy zaměstnavatel disponuje platným posudkem (nebyl proti němu podán návrh na přezkoumání příslušným správním úřadem, příp. v tomto přezkoumání posudek obstál), může zaměstnanec v případném soudním sporu o neplatnou výpověď později tento posudek zpochybnit. Za současné právní úpravy se soud v řízení o žalobě na neplatnost výpovědi může meritorně zabývat otázkou zdravotní způsobilosti zaměstnance, a to bez ohledu na to, co je uvedeno v posudku. Tento meritorní přezkum posudku je pro zaměstnavatele vždy spojen s velkou mírou nejistoty, neboť většinu informací o zdravotním stavu zaměstnance se dozví až v průběhu soudního řízení, a tedy v době, za kterou, v případě neúspěchu, bude muset také hradit zaměstnanci většinou náhradu mzdy. Zaměstnavatelům bych proto doporučila, aby místo výpovědi uzavřeli se zaměstnancem dohodu o rozvázání pracovního poměru pro zdravotní nezpůsobilost zaměstnance. Z nejaktuálnější judikatury je dokonce možné dojít k závěru, že by

zaměstnavatel mohl dát platnou výpověď ze zdravotních důvodů zaměstnanci i v případě, že zde žádný posudek nebude existovat (tedy samozřejmě, že v případném soudním sporu by se potvrdila zdravotní nezpůsobilost zaměstnance). Osobně jsem názoru, že by se výklad, který jde směrem, že i bez řádně vydaného posudku lze v civilním řízení zjistit zdravotní způsobilost, neměl prosadit. Takovýto výklad je nevyvážený a nekoncepční. Sám zákoník práce uvádí, že zaměstnavatel závěry posudku musí respektovat. Úkolem judikatury by mělo být přinášet řešení promyšlená a vyvážená a zejména přispívat k tomu, aby byl právní řád předvídatelný. To by mělo platit o to více u skončení pracovního poměru, jakožto u právního jednání, který významně zasahuje do života zaměstnance jako občana. Úkolem legislativy příštích let by mělo být pak odstranění tohoto rozporu a nalezení odpovídající koncepce. Zaměstnavatel by měl mít ze zákona jistotu v tom, že se může spolehnout na závěry obsažené v posudku. Zde by se případně nabízela změna právní úpravy v tom smyslu, že by bylo možné podat žalobu na přezkum tohoto posudku ke správnímu soudu, ač si jsem vědoma situace, že rozhodnutí správního soudu o přezkumu posudku může být vydáno i s odstupem několika let.

Výpověď dle ust. § 52 písm. h) ZP z důvodu porušení jiné povinnosti uvedené v § 301a ZP není v praxi využívána. Přispívá k tomu skutečnost, že k naplnění skutkové podstaty je třeba porušit jinou povinnost zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavatelé zde nevědí, jaké jednání zaměstnance tuto intenzitu splňuje, tedy nechtějí riskovat případný soudní přezkum takovéto výpovědi, když tuto intenzitu nevymezuje ani judikatura. Nástin toho, co by bylo možné považovat za hrubé porušení dal až Ústavní soud ČR v květnu t.r., když ve svém nálezu, kterým zamítl návrh na zrušení tohoto výpovědního důvodu, uvedl, že: „*si dovoluje poznamenat, že sem budou asi spadat případy „hzení se marod“ za účelem aktivit, které jsou s pracovní neschopností neslučitelné, tj. např. vykonávání jiné výdělečné činnosti či rekreace.*“ Dalším důvodem, proč se tento výpovědní důvod v praxi málo využívá, je i velmi přísná prekluzivní jednoměsíční subjektivní lhůta. Nejednoznačnost právní úpravy tohoto výpovědního důvodu jsem shledala v tom, že není zcela zřejmé, zda bude platná výpověď, pokud zaměstnavatel přistoupí jak k této výpovědi, tak současně zaměstnanci sníží či nepřizná mzdy/platu, ač takovýto postup je v rozporu se zákonem. V práci jsem došla k závěru, že by výpověď platná být měla.

U výpovědi pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci bych zde v závěru zmínila dva okruhy porušování. Dle mého názoru významný vývoj judikatury proběhl u problematiky útoku zaměstnance na majetek zaměstnavatele, ať už se jedná o útok přímý či nepřímý. Dle nejaktuálnější judikatury je útok na majetek zaměstnavatele téměř vždy posouzen jako zvláště hrubé porušení pracovních povinností, a to bez ohledu na to, jaká škoda byla způsobena (obecně při

posuzování intenzity porušení pracovních povinností je totiž výše škody jedním z kritérií tohoto posuzování). Druhou skupinou případů porušování jsou situace, kdy zaměstnanec nejedná loajálně vůči svému zaměstnavateli, tj. např. svými kritickými výroky zejména na veřejnosti (prostřednictvím veřejných sítí) poškozují dobré jméno svého zaměstnavatele. Z judikatury vyplývá, že určité projevy práva na svobodu projevu, byť mohou být za určitých okolností legitimní, nemusí být legitimní v pracovněprávních vztazích. Zaměstnanci mají vůči svému zaměstnavateli povinnost loajality, zdrženlivosti a mlčenlivosti. Pokud toto nebudou respektovat, musí být srozuměni s tím, že, podle intenzity porušení, mohou pro toto jednání dostat výpověď nebo s nimi může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Porušením této povinnosti ale, dle judikatury, nejsou případy, kdy zaměstnanec veřejně upozorňuje na porušování předpisů ze strany zaměstnavatele, které může ohrozit veřejné a společenské hodnoty jako je například životní prostředí.

V praxi jako problematickou shledávám současnou právní úpravu výpovědi dané zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností zaměstnavatele (dále přechod). Podle stávající právní úpravy dochází k přechodu automaticky téměř v každém případě při převedení činností nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému způsobilému zaměstnavateli (např. i v případě ukončení nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost - plní své úkoly, a uzavření smlouvy o nájmu těchto prostor mezi pronajímatelem a novým nájemcem, který v nich pokračuje v plnění úkolů). Současná úprava nezohledňuje pojem hospodářská jednotka, ani skutečnost, zda se jedná o tzv. insourcing, nebo outsourcing. Judikatura Nejvyššího soudu ČR je v této problematice, i dle názoru širší odborné veřejnosti, v rozporu s evropským právem. De lege ferenda bych navrhovala, aby byl do právní úpravy zapracován alespoň demonstrativní výčet toho, co se rozumí částí zaměstnavatele, či jaké podmínky taková část musí splňovat. Nesouhlasím dále ani se závěry judikatury, která nechrání zaměstnance, pokud „dobrovolně“ podepíše méně výhodnou pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem, neboť dovozuje, že se v tomto případě o zákonný přechod k přejímajícímu zaměstnavateli nejedná. Jsem názoru, že právě zde by se měla prosadit zásada zvýšené ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany a zaměstnancům by měly být zachovány stejné pracovní podmínky u přejímajícího zaměstnavatele. Právní úprava přechodu je problematická i na dalších místech. Přecházející zaměstnanci dle ní totiž mají možnost se rozhodnout o tom, zda přejdou či nikoliv, a to až do okamžiku účinnosti samotného přechodu. Přejímající zaměstnavatel se tak ocitá v nejistotě, kolik zaměstnanců k němu ve skutečnosti přejde, což mu může způsobit vážné provozní a ekonomické problémy. I z pohledu zaměstnance není úprava dostatečná v tom, že někteří zaměstnavatelé (sice v rozporu se zákonem) vůbec neinformují odbory či zaměstnance o

přechodu a pokud k němu již došlo, tak zaměstnanec nemá možnost podat z tohoto důvodu výpověď. Všechny výše nastíněné problematické otázky jsou však předmětem navrhovaných úprav v nyní projednávané vládní (koncepční) novele zákoníku práce.

Co se týká právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru, tak zde bych zmínila pozitivní vývoj judikatury týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro nevyplacení mzdy. Pokud zaměstnavatel mzdu nevyplatil jen v důsledku chyby či omylu ve výpočtu a po upozornění zaměstnance toto napraví, není zde dán důvod pro skončení pracovního poměru. Domnívám se, že takovýto výklad jde správným směrem, neboť okamžité zrušení by mělo být krajním případem a měl by převážet zájem na pokračování pracovního poměru. Jako problematikou jsem hodnotila v práci také současnou právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého s přivolením soudu, která však již byla novelou občanského zákoníku s účinností od 1. 3. 2017 zrušena.

Ohledně problematiky zrušení pracovního poměru ve zkušební době, tak zde se domnívám je diskutabilní otázkou, zda je či není platně učiněno toto zrušení zaměstnavatelem za situace, kdy bude zaměstnanci doručeno zrušovací oznámení až poté, co se zaměstnanec nechá uznat dočasně práce neschopným. V práci jsem dospěla k závěru, že aby se o platné oznámení jednalo, měl by jej zaměstnavatel doručit zaměstnanci až poté, co odpracuje celou směnu. V praxi komplikovanější je ještě situace, kdy se zaměstnanec po doručení zrušovacího oznámení nechá uznat dočasně práce neschopným zpětně. Nedohledala jsem, že by se k této otázce vyjadřovala judikatura a je tedy otázkou, zda by tato situace byla soudem posouzena obdobně jako u doručení výpovědi dočasně práce neschopnému zaměstnanci. Z pohledu zaměstnavatele je ale jistějším řešením, aby pracovní poměr zaměstnanci zrušil ve zkušební době až poté, co uplyne prvních 14 dnů jeho dočasné pracovní neschopnosti.

V praxi určité komplikace může způsobit situace, kdy dochází k souběhu více způsobů skončení pracovního poměru nebo, jen v případě výpovědi, k souběhu vícero důvodů, pro který je výpověď dávana. Pokud pracovní poměr končí na základě vícero právních skutečností (kdy každá sama, vede ke skončení pracovního poměru) a jejich účinnost nastane ke stejnému dni, je potřeba dostát všem navazujícím právům a povinnostem, která jsou spojena alespoň s jedním z učiněných způsobů či důvodů skončení pracovního poměru. Mám tím na mysli zejména povinnost zaměstnavatele vyplatit nárok na odstupné nebo nárok zaměstnance, který se stane uchazečem o zaměstnání, na vyšší podporu v nezaměstnanosti. Ostatně ohledně problematiky odstupného se domnívám, že by mělo dojít ke vzájemnému sladění veřejnoprávních předpisů upravujících odvody pojistného a pracovněprávní judikatury týkající se toho, kdy se o odstupné jedná. Podle veřejnoprávních předpisů se pojistné

neodvádí jen ze zákonného odstupného. Pracovněprávní judikatury ale dospěla k závěru, že za odstupné je nutné považovat všechna peněžítá plnění vyplácená zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru, tj. nejen z důvodů jak je vyjmenovává § 67 ZP (důvody zákonného odstupného).

Problematika souběhů má potom ještě jeden, pro praxi mnohem významnější, rozměr, kdy hovoříme o souběhu výkonu činností u jedné osoby, která je jak členem statutárního orgánu ve společnosti, tak má s touto společností uzavřen i pracovní poměr. Těmto souběhům se dlouhodobě věnuje judikatura Nejvyššího soudu ČR, která zastává názor, že až na, pro praxi nevýznamné, výjimky, tento souběh možný není. Svůj názor Nejvyšší soud ČR nezměnil ani po nálezů Ústavního soudu ČR ze září roku 2016, když ve svém rozhodnutí z ledna 2017 setrval na svých předchozích závěrech o nemožnosti souběhu. Proti tomuto lednovému rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR byla však podána ústavní stížnost, tedy se k této problematice bude znovu Ústavní soud ČR vyjadřovat. Za tohoto stavu judikatury je těžko přijmout pro praxi nějaké doporučení, resp. takové, že bude i nadále nejjistější, pokud ve společnostech žádné souběhy funkcí nenastanou a členové statutárních orgánů by měli pro společnost vykonávat činnosti pouze na základě smlouvy o výkonu funkce. U problematiky souběhu funkcí došla judikatura ještě k jednomu, dle mého názoru nekoncepčnímu závěru. Jedná se o případ, kdy určitá osoba nejprve uzavře (jako zaměstnanec) pracovní smlouvu se společností (jako zaměstnavatelem) a až poté dojde ke zvolení této osoby do funkce statutárního orgánu této společnosti. Nejvyšší soud ČR v tomto případě dovozuje, že volbou dojde ke konkludentnímu uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Domnívám se, že takovýto koncept skončení pracovního poměru jde proti základním principům občanského zákoníku (autonomie vůle) i samotnému zákoníku práce (zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance).

V práci jsem se podrobně zabývala vadami právního jednání v souvislosti se skončením pracovního poměru. Jsem toho názoru, že změněná koncepce vad právních jednání po rekodifikaci přinesla účastníkům pro praxi spíše problémy. Koncept zdánlivosti právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru je z hlediska logičnosti, racionality a jednotnosti právní úpravy nekonzistentní s právní úpravou neplatnosti právních jednání. Aby se účinně mohli účastníci bránit v případě, že se budou domnívat, že jednání protistrany není správné, tedy trpí nějakými vadami, musí nejprve důsledně rozlišit, o jaké vady jde. Zda o vadu zdánlivosti nebo neplatnosti právního jednání a u neplatnosti ještě to, zda se jedná o neplatnost absolutní či relativní. Pokud totiž právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru (dále jen právní jednání) bude zdánlivé či absolutně neplatné, nedopadá na něho úprava týkající se neplatnosti rozvázání pracovního poměru v ust. § 69 až 72 ZP. Proti

takovýmto jednáním je zbytečné bránit se formou podání žaloby na jeho neplatnost ve smyslu § 72 ZP, neboť právně tato jednání vůbec neexistují. Tak například pokud je za současné právní úpravy výpověď učiněna ústně a druhá strana jí akceptuje, jedná se o právní jednání zdánlivé a nikoliv neplatné, jak tomu bylo před rekodifikací. Ač v tomto případě zaměstnavatel přestane přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec ji nebude vykonávat, tak přesto jejich pracovní poměr ze zákona i nadále trvá. Domnívám se, že je paradoxní, že rekodifikace soukromého práva, která byla vedena právě snahou o posílení autonomie vůle smluvních stran (ta představuje dokonce jeden ze základů konstrukce nového soukromého práva) způsobila v pracovněprávních vztazích tento důsledek. V praxi problém způsobuje i právní úprava doručování v pracovněprávních vztazích, neboť dalším častým důvodem zdánlivosti je právě situace, kdy právní jednání není druhému účastníku doručeno dle ustanovení zákoníku práce o doručování. O problematice právní úpravě doručování se zmíním ještě dále. Pokud právní jednání bude zdánlivé nebo také absolutně neplatné a účastník pracovněprávního vztahu se mu bude chtít u soudu bránit, došla jsem v práci k závěru, že bude spíše lepší podat žalobou na plnění (na zaplacení náhrady mzdy) než žalobu na určení (zda tu pracovní poměr je či není), u které je komplikované prokazovat naléhavý právní zájem. V této souvislosti, tj. pro zodpovězení otázky, zda se účastník může úspěšně domáhat neplatného skončení pracovního poměru ve smyslu ust. § 69 až 72 ZP, je také důležité posoudit, zda zde vůbec pracovní poměr existuje. Jen v tomto případě je možné výše uvedená ustanovení, která jsou zejména na ochranu zaměstnance před neplatným skončením, aplikovat. O pracovní poměr ve smyslu zákoníku práce se totiž jednat nebude, pokud pracovní smlouva nebude obsahovat všechny podstatné náležitosti (kdy tyto závěry platí tím spíše pro pracovní smlouvy sjednané ústně či konkludentně) a dále pokud by nebyla vůle jedné ze smluvních stran pracovní poměr vůbec uzavřít. U obou těchto případů by se jednalo o tzv. faktický pracovní poměr, který je možné ukončit zcela bezformálně a bez jakýchkoliv případných nároků „zaměstnance“ na náhradu mzdy za neplatné skončení, na odstupné apod. O obdobný problém, tzn., že by se na daný vztah neaplikovala výše uvedená ustanovení, by se mohlo jednat v případě, pokud by zaměstnanec neabsolvoval vstupní lékařskou prohlídku či pokud by dohoda o rozvázání pracovního poměru nebyla uzavřena písemně. Na tuto problematiku jsou mezi odbornou veřejností rozdílné názory, kdy někteří odborníci se domnívají, že se zde jedná o případy absolutní neplatnosti. S tímto závěrem však nesouhlasím a v práci uvádím, z jakých důvodů.

V práci se věnuji i právní úpravě doručování v pracovněprávních vztazích, neboť právě tato problematika je, z pohledu skončení pracovního poměru, velice důležitá a jak ukazuje judikatura, tak zde zaměstnavatelé velice často chybují. Jak již výše uvedeno, není-li

totiž řádně doručeno, nelze se proti takovému jednání bránit žalobou na neplatnost skončení pracovního poměru ve smyslu ust. § 72 ZP. Problémy v praxi přináší požadavek současné právní úpravy na to, že zaměstnavatel musí před tím, než přistoupí k doručení prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb (doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací v praxi není využíváno) prokázat, že písemnost nebylo možno osobně doručit zaměstnanci, a to ani na jiném místě kdekoliv by byl k zastížení. Pokud by už zaměstnavatel toto prokázal a mohl tedy přistoupit k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, dovodila judikatura, že musí být doručováno i na jinou adresu, než kterou sdělil zaměstnanec zaměstnavateli, ale kterou zaměstnavatel má k dispozici. Řádnému doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb v praxi brání hlavně podmínky České pošty, s.p., které neodpovídají požadavkům doručování dle zákoníku práce (úložní doba, písemný záznam doručovatele o poučení o následcích odmítnutí převzetí zásilky). Těto situaci nenapomáhá ani judikatura, která, dle mého názoru, zákonné požadavky navíc vykládá velmi formalisticky. V praxi se vyskytují i případy, kdy naopak zaměstnanec není schopen doručit písemnost svému zaměstnavateli, neboť ten se v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky již nenachází. Zaměstnanec se tedy ocitá v neřešitelné situaci, kdy nemůže ani konat práci, ale ani z vlastní vůle pracovní poměr ukončit. Ohledně problémů výše uvedených týkajících se doručování v pracovněprávních vztazích je třeba uvést, že na všechny pozitivně reaguje již zmiňovaná připravovaná vládní novela zákoníku práce.

Poslední kapitolou v práci byla problematika zejména diskriminace v souvislosti se skončením pracovního poměru. Zde to je to především Ústavní soud ČR, který zdůrazňuje povinnost zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích, tzn. i při skončení pracovního poměru, zacházet stejně se všemi zaměstnanci. Apeluje dále také na to, aby při posuzování platnosti právních jednání vedoucích ke skončení pracovního poměru soudy neposuzovaly řešené případy izolovaně, ale ve vzájemných souvislostech tak, aby nedocházelo ke zjevnému zneužívání práva například vytvářením účelových výpovědních důvodů bez reálného zákonného důvodu.

POUŽITÉ ZDROJE

Monografie:

- ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol.: *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016; 10. vydání*. Praha: ANAG, 2016.
- BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář; 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015.
- BUKOVJAN, P.: *Zákoník práce s judikaturou (řada zákony s judikaturou)*. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008.
- HŮRKA, P.: a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014; 3. aktualizované vydání*. Praha: ANAG, 2014.
- NEŠČÁKOVÁ, L.: *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance; 1. vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013.
- VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: *Zákoník práce – komentář; 5. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015.

Odborná periodika:

- ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – IURIDICA; tematické zaměření „Úvahy o možné novelizaci zákoníku práce“, Univerzita Karlova, 2016, č. 4, str. 1-92.
- BIČÁKOVÁ, O.: *Povinnosti zaměstnavatele při hromadném propouštění zaměstnanců*. Práce a mzda, 2012, č. 9, str. 47-49.
- BIČÁKOVÁ, O.: *Hromadné propouštění zaměstnanců*, Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 5, str. 13-16.
- BRITZ, T.: *Zhoršení pracovních podmínek zaměstnavatelem ve světle judikatury Soudního dvora EU*. PSK – Personálně sociální kartotéka, 2016, č. 3, str. 11-15.
- BOROVEC, D., NEUVIRT, T.: *K převodu hospodářské jednotky může dojít i při převodu činností aneb Nejvyšší soud se opět vyjádřil k otázce přechodu práv a povinností z pracovníprávních vztahů*. PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, 2014, č. 5, str. 27-29.
- BUKOVJAN, P.: *Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech (1. a 2. část)*. Práce a mzda, 2011, č. 8, str. 14-19, č. 9, str. 11-15.
- BUKOVJAN, P.: *(Ne)platnost dohody o rozvázání pracovního poměru a důvod jejího uzavření*. Práce a mzda, 2011, č. 10, str. 50-51.
- BUKOVJAN, P.: *Odstupné po novele zákoníku práce*. Práce a mzda, 2012, č. 2, str. 15-19.
- BUKOVJAN, P.: *Znemožnění doručení písemnosti adresované zaměstnanci*. Práce a mzda, 2011, č. 3, str. 48. - 50.
- BUKOVJAN, P.: *Právo na odstupné ve vazbě na výpovědní důvod*. Práce a mzda, 2012, č. 5, str. 49-51.
- BUKOVJAN, P.: *Neuspokojivé pracovní výsledky a porušení „pracovní kázně“*. Práce a mzda, 2012, č. 8, str. 39-42.
- BUKOVJAN, P.: *Uznání invalidity a rozvázání pracovního poměru*. Práce a mzda, 2012, č. 9, str. 29. -30.
- BUKOVJAN, P.: *Převedení na jinou práci a neplatné rozvázání pracovního poměru*. Práce a mzda, 2012, č. 10, str. 52-54.
- BUKOVJAN, P.: *Odvolání vedoucího zaměstnance*. Práce a mzda, 2014, č. 1, str. 41-43.
- BUKOVJAN, P.: *Oddlužení zaměstnance a jeho okamžité zrušení pracovního poměru*. Práce a mzda, 2014, č. 3, str. 47-49.

- BUKOVJAN, P.: *Upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru*. PSK – Personální a Sociálně právní Kartotéka, Wolters Kluwer, 2014, č. 1, str. 29-31.
- BUKOVJAN, P.: *Výpověď pro soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“ v otázkách a odpovědích*. PSK – Personální a Sociálně právní Kartotéka, Wolters Kluwer, 2014, č. 4, str. 25-27.
- BUKOVJAN, P.: *Insolvenční řízení a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem*. PSK – Personální a Sociálně právní Kartotéka, Wolters Kluwer, 2014, č. 2, str. 2-7.
- BUKOVJAN, P.: *Vrácení odstupného*. Práce a mzda, 2014, č. 7-8, str. 53-55.
- BUKOVJAN, P.: *Poskytování náhrady po odvolání a výkon veřejné funkce*. Práce a mzda, 2014, č. 9, str. 41-42.
- BUKOVJAN, P.: *Dohoda o zařazení zaměstnance po jeho odvolání“*, Práce a mzda, 2016, č. 9, str. 47-49.
- BUKOVJAN, P.: *Důvody pro odvolání vedoucího úředníka*. Práce a mzda, 2015, č. 9, str. 48.-50.
- BUKOVJAN, P.: *Jmenování a odvolání vedoucího zaměstnance*. Práce a mzda, 2015, č. 7-8, str. 64. - 68.
- BUKOVJAN, P.: *Doručování písemností zaměstnanci poštou*. Práce a mzda, 2015, č. 10, str. 45-47.
- BUKOVJAN, P.: *Zadávací řízení na veřejnou zakázku a porušení „pracovní kázně“*, Práce a mzda, 2016, č. 10, str. 53-56.
- BUKOVJAN, P.: *Kompenzace odstupného*. Práce a mzda, 2015, č. 12, str. 48. - 52.
- BUKOVJAN, P.: *Okamžité zrušení pracovního poměru pro opakované porušení povinnosti*. Mzdová účetní, ANAG, 2015, č. 1, str. 55-56.
- BUKOVJAN, P.: *Odstupné v různých souvislostech*. Mzdová účetní, ANAG, 2015, č. 5, str. 11-20.
- BUKOVJAN, P.: *Ochrana odborového funkcionáře před rozvázáním pracovního poměru*. PSK – Personální a Sociálně právní Kartotéka, Wolters Kluwer, 2016, č. 5, str. 27-30.
- BUKOVJAN, P.: *Posouzení intenzity porušení „pracovní kázně“ a výpověď z pracovního poměru*. PSK – Personální a Sociálně právní Kartotéka, Wolters Kluwer, 2016, č. 6, str. 27-29.
- BUKOVJAN, P.: *Výpověď z pracovního poměru pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce*. Práce a mzda, 2016, č. 3, str. 51-53.
- ČECHTICKÁ, A.: *Jak zvolit správný výpovědní důvod při výpovědi z tzv. organizačních důvodů?* PSK – Personální a Sociálně právní Kartotéka, Wolters Kluwer, 2016, č. 5, str. 2-8.
- ČECHTICKÁ, A.: *Co má dělat zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel nevyplácí mzdu?* PSK – Personální a Sociálně právní Kartotéka, Wolters Kluwer, 2016, č. 7, str. 12-17.
- DANĚK, A.: *Hromadné propouštění z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Práce a mzda, 2014, č. 3, str. 29-32.
- DVOŘÁKOVÁ, V.: *Odstupné v roce 2015*. Práce a mzda, 2015, č. 5, č. 2, str. 14-17.
- ERÉNYI, T.; VEJSADA, D.: *„Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy“*, Práce a mzda, 2014, číslo 10, str. 15-18.
- FETTER, R. W.: *Okamžité zrušení pracovního poměru, nebo výpověď?* Právní rádce, 2012, č. 7, str. 32-34.
- FETTER, R. W.: *Právo zaměstnance na odstupné po vyplacení kompenzace úřadem práce*. Národní pojištění, ČSSZ, 2016, č. 1, str. 28-31.
- FETTER, R. W.: *Propouštění pro nadbytečnost v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu*. Bulletin advokacie, ČAK, 2015, č. 7-8, str. 45.
- FETTER, R. W.: *Propuštění pro nadbytečnost v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu*. Bulletin advokacie, ČAK, 2016, č. 7-8, str. 45-47.

FETTER, R. W.: *Rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. h) zákoník práce*. Národní pojištění, ČSSZ, 2016, č. 4, str. 27-28.

HAVLÍK, A.: *Neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance – jak jim předcházet a jak na ně reagovat*“, Práce a mzda, ročník 2011, číslo 12, str. 33-43 a ročník 2012, číslo 2, str. 20-27.

HROUZKOVÁ, V.: *Nejvyšší soud ke znemožnění doručení písemnosti adresované zaměstnanci*. PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, Wolters Kluwer, 2012, č. 9, str. 24. - 25.

HROUZKOVÁ, V.: *Pracovní poměr na dobu určitou, dočasné přidělení zaměstnance a změny ve výpovědi po novele ZP*. PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, Wolters Kluwer, 2012, č. 3, str. 1-3.

HROUZKOVÁ, V.: *Pracovní poměr na dobu určitou, dočasné přidělení zaměstnance a změny ve výpovědi po novele zákoníku práce*. PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, Wolters Kluwer, 2012, č. 3, str. 1-4.

HROUZKOVÁ, V.: *Odstupné, neplatné rozvázání pracovního poměru, dohody a pracovní doba po novele zákoníku práce*. PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, Wolters Kluwer, 2012, č. 5, str. 4-7.

HROUZKOVÁ, V.: *Dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance jako důvod výpovědi z pracovního poměru*. PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, Wolters Kluwer, 2014, č. 7, str. 2-6.

HROUZKOVÁ, V.: *Provádění organizačních změn se zaměřením na zrušení části pracovního místa*. PSK – Personální a Sociálně právní Kartotéka, Wolters Kluwer, 2016, č. 3, str. 7-10.

CHLÁDKOVÁ, A.: *Jak rozvázat pracovní poměr se starobním důchodcem*. Práce a mzda, 2011, č. 5, str. 11-12.

JANEČKOVÁ, E.: *Porušování pracovních povinností ve světle judikatury*. Práce mzda, 2014, č. 6, str. 16-19.

JANEČKOVÁ, E.: *Ochranná doba v pracovním právu*. Práce mzda, 2015, č. 7-8, str. 25-28.

JOUZA, L.: *NOZ a skončení pracovního poměru*. Národní pojištění, ČSSZ, 2014, č. 1, str. 25-27.

JOUZA, L.: *Výpověď pro nadbytečnost*. Bulletin advokacie, ČAK, 2015, č. 1-2, str. 37.

JOUZA, L.: *Právní jednání podle o. z. – důsledky pro pracovněprávní vztahy*. Bulletin advokacie, ČAK, 2015, č. 3, str. 34.

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

JOUZA, L.: *Co byste měli vědět o mateřské a rodičovské dovolené*. Právní rádce, Economia, 2015, č. 2, str. 18-22.

JOUZA, L.: *Změny ve skončení pracovního poměru*. Bulletin advokacie, ČAK, 2016, č. 3, str. 42

JOUZA, L.: *Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Bulletin advokacie, ČAK, 2016, č. 4, str. 41

JOUZA, L.: *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*. Bulletin advokacie, ČAK, 2016, č. 6, str. 26

JOUZA, L.: *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů*. Bulletin advokacie, ČAK, 2016, č. 9, str. 46

JOUZA, L.: *Nové pojmy občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Bulletin advokacie, ČAK, 2016, č. 10, str. 36

JOUZA, L.: *Skončení pracovního poměru v judikatuře*. Bulletin advokacie, ČAK, 2016, č. 9, str. 31-35

- KALETOVÁ-NÁHLÍKOVÁ, R.: *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – nový směr v rozhodování Nejvyššího soudu*. PSK - Personální a sociálně právní kartotéka, 2014, č. 6, str. 30-31.
- KALETOVÁ-NÁHLÍKOVÁ, R.: *Skončení pracovního poměru se zaměstnankyní (zaměstnancem) na mateřské a rodičovské dovolené*. Mzdová účetní, 2016, č. 5, ANAG, str. 20-23.
- LISSE, L.: Souběh funkcí člena statutárního orgánu a zaměstnance. www.e-pravo.cz, publikováno 26. 5. 2016
- LIŠKUTÍN, T.: *Souběh více způsobů a důvodů skončení téhož pracovního poměru*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 3, str. 21-27
- LIŠKUTÍN, T., ŠUPEJ, D.: *Doručování zaměstnanci*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 6, str. 25-30.
- MARELOVÁ, L.: Porušení „pracovní kázně“ vs. neuspokojivé pracovní výsledky, *Práce a mzda*, 2010, číslo 4, str. 19-22.
- MALIŠ, P.: *Upozornění na porušení pracovněprávních předpisů zaměstnancem*, PSK, 2011, číslo 8, str. 1-6.
- MIHÁLIK, M., JANŠOVÁ, M.: *Co znamená těhotenství v práci*. Právní rádce, *Economia*, 2015, č. 2, str. 13-16.
- OLEJÁROVÁ, Ž.: *Ukončení pracovního poměru v souvislosti s koncem rodičovské dovolené*. Personální a sociálně právní kartotéka (PSK), 2012, č. 5, str. 1-3.
- PREUSS, O., SEMBOL, J.: *Náhrada mzdy (platu) při neplatném rozvázání pracovního poměru*. Národní pojištění, ČSSZ, 2014, č. 1, str. 34-35.
- PROCHÁZKA, T., VRAJÍK, M.: *Doručení upozornění na možnost výpovědi zaměstnanci*. Mzdová účetní. ANAG, 2013, č. 12, str. 46.
- PROCHÁZKA, J. a kol.: *Praktické aspekty výpovědi pro nadbytečnost*. Právní rádce, *Economia a.s.*, 2015, č. 9, str. 54-55.
- RANDLOVÁ, N., SUCHÁ, B.: *Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k převodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička?*, *Práce a mzda*, 2014, č. 5, str. 9-11.
- REJMONT, V.: *Jednání za právnickou osobu s kolektivním statutárním orgánem vůči zaměstnancům*, *Práce a mzda*, Wolters Kluwer, 2016, č. 1, str. 49-51.
- REJMONT, V.: *Hromadné propouštění*, *Práce a mzda*, Wolters Kluwer, 2016, č. 7-8, str. 23-29.
- ROSICKÝ, Z.: *Opět k souběhu funkcí*, www.bulletin-advokacie.cz/opet-k-soubehu-funkci?browser=mobi, publikováno: 4. 11. 2015.
- SEIDEL, P., KADLEC, M.: *Insolvence OKD pohledem zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*, *Práce a mzda*, 2016, č. 10, str. 10-14.
- SCHMIED, Z.: *Nový důvod výpovědi z pracovního poměru pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce*. Mzdová účetní, ANAG, 2012, č. 5, str. 3-6.
- SCHMIED, Z.: *Skončení pracovního poměru ve specifických situacích*. Mzdová účetní, ANAG, 2015, č. 4, str. 15-22.
- SCHMIED, Z.: *Zrušení pracovního místa v době rodičovské dovolené ve vazbě na možnost rozvázání a skončení pracovního poměru*, *Finanční, daňový a účetní bulletin*, Wolters Kluwer, 2016, č. 2, str. 31-33.
- TOMEK, M.: *Dohoda o skončení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době*. Právní rádce, *Economia a.s.*, 2009, č. 3, str. 8-10
- STÁDNÍK, J., KIELER, P.: *Kompenzace odstupného úřadem práce*. *Práce a mzda*, 2012, č. 1, str. 43.
- STÁDNÍK, J., KIELER, P.: *Objektivní důvody pro stanovení povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti (při rekvalifikaci)*. *Práce a mzda*, 2012, č. 2, str. 32.

- STÁDNÍK, J., KIELER, P.: *Vliv okamžiku a způsobu skončení zaměstnání na podporu v nezaměstnanosti*. Práce a mzda, 2011, č. 9, str. 48.
- STÁDNÍK, J., KIELER, P.: *Vliv způsobu a důvodů skončení pracovního poměru na evidenci uchazečů o zaměstnání*, Práce a mzda, 2015, č. 3, str. 38-42.
- STÁDNÍK, J., KIELER, P.: *Výše podpory v nezaměstnanosti při skončení pracovněprávního vztahu*, Práce a mzda, 2015, č. 9, str. 43-47.
- STRÁNSKÝ, J.: *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie, ČAK, 2016, č. 5, str. 15-18.
- SVĚŘINCOVÁ, E.: *Kompenzace v případě nevyplacení odstupného*. Personální a sociálně právní kartotéka (PSK), 2012, č. 9, str. 11-13.
- ŠUBRT, B.: *Je pracovnělékařský posudek závazný?*, Práce a mzda, 2016, č. 9, str. 16-20.
- TOMŠEJ, J., KRATOCHVÍLOVÁ, P.: *Past na výpověď: doručování*. Právní rádce, Economia, a.s., 2012, č. 7, str. 38-39.
- VEJVODOVÁ, A.: *Hledá se recept na neprůstřelnou výpověď*. Právní rádce, Economia, a.s., 2016, č. 11, str. 24-25.
- VRAJÍK, M.: *Popis výpovědi z pracovního poměru*. Mzdová účetní. ANAG, 2014, č. 5, str. 26-27.
- VRAJÍK, M.: *„Smrt zaměstnance z pohledu zaměstnavatele“*, Mzdová účetní. ANAG, 2014, č. 7-8, str. 19-23.
- VRAJÍK, M.: *Zánik pracovního poměru při vzniku funkce statutárního orgánu*. Mzdová účetní. ANAG, 2014, č. 5, str. 28-29.
- VRAJÍK, M.: *Okamžité zrušení pracovního poměru ve světle aktuální judikatury (1.)*. PSK – Personální a Sociálně právní Kartotéka, Wolters Kluwer, 2015, č. 6, str. 6-10
- VRAJÍK, M.: *Okamžité zrušení pracovního poměru ve světle aktuální judikatury (2.)*. PSK – Personální a Sociálně právní Kartotéka, Wolters Kluwer, 2015, č. 7, str. 7-9.
- VRAJÍK, M.: *Rozhodný okamžik pro výpočet průměrného výdělku po okamžitém zrušení pracovního poměru*. Mzdová účetní, ANAG, 2015, č. 9, str. 28-29.
- VRAJÍK, M.: *Lhůta pro dání výpovědi při soustavném méně závažném porušování povinností*. Mzdová účetní, ANAG, 2015, č. 9, str. 29-30.
- VRAJÍK, M.: *Povinnost vrátit náhradu mzdy po zrušení rozsudku*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 6, str. 31-32.
- VRAJÍK, M.: *Povinnost vrátit náhradu mzdy po zrušení rozsudku*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 7-8, str. 3-7.
- VRAJÍK, M.: *Význam lékařského posudku podle nové úpravy pracovnělékařských služeb*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 7-8, str. 58-59.
- VRAJÍK, M.: *Hlediska moderace náhrady mzdy*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 9, str. 29-30.
- VRAJÍK, M.: *Zdravotní důvody a neomluvená absence*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 9, str. 31-32.
- VRAJÍK, M.: *Skončení pracovního poměru ve zkušební době*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 5, str. 4-7.
- VRAJÍK, M.: *Pracovní poměr ředitele školy po uplynutí funkčního období*. Mzdová účetní, ANAG, 2015, č. 11, str. 28-29.
- VRAJÍK, M.: *Povinnost vrátit náhradu mzdy po zrušení rozsudku*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 6, str. 31-32.
- VRAJÍK, M.: *Postih za porušování léčebného režimu práce neschopného zaměstnance – výklad z hlediska zákoníku práce*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 7-8, str. 3-7.
- VRAJÍK, M.: *Význam lékařského posudku podle nové úpravy pracovnělékařských služeb*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 7-8, str. 58-59.

- VRAJÍK, M.: *Hlediska moderace náhrady mzdy*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 9, str. 29-31.
- VRAJÍK, M.: *Zdravotní důvody a neomluvená absence*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 9, str. 31-32.
- VRAJÍK, M.: *Okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu odmítnutí výkonu práce pro zdravotní nezpůsobilost*. Mzdová účetní, ANAG, 2015, č. 10, str. 29-30.
- VRAJÍK, M.: *Poslední známá adresa pro účely doručování*. Mzdová účetní, ANAG, 2015, č. 10, str. 31-32.
- VRAJÍK, M.: *Povinnost vrátit náhradu mzdy po zrušení rozsudku*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 6, str. 31-32.
- ŽENÍŠKOVÁ, M.: *Postih za porušování léčebného režimu práce neschopného zaměstnance – výklad z hlediska nemocenského pojištění*. Mzdová účetní, ANAG, 2016, č. 7-8, str. 7-10.

Uveřejněno na www.epravo.cz

- BARTOŠ, P.: *Pracovně právní dopady jednání zaměstnance na sociálních sítích*; uveřejněno 25. 6. 2014.
- BARTUŇKOVÁ, A.: *K institutu odstupného při ukončení pracovního poměru ve světle judikatury českých soudů*; uveřejněno 10. 12. 2014.
- BARTUŇKOVÁ, A., MUNDL, P.: *K tzv. souběhu funkcí a (ne)oddělitelnosti činností statutárního orgánu a zaměstnance*; uveřejněno 11. 11. 2015.
- BAŤHOVÁ, L.: *K charakteru pracovního posudku*; uveřejněno 1. 6. 2016.
- BLAŽEK, V.: *Kritika zaměstnavatele na sociálních sítích jako důvod pro skončení pracovního poměru*; uveřejněno 7. 1. 2016.
- BOČANOVÁ, V.: *Formální ukončení původního a navázání nového pracovního poměru a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*; uveřejněno 25. 8. 2016.
- BOROVEC, D., NEUVIRT, T.: *Příčina zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance nezbytnou náležitostí lékařského posudku*; uveřejněno 13. 2. 2014.
- BROŽOVÁ, E.: *K možnostem postupu zaměstnance, jehož zaměstnavatel se ocitne v úpadku, který je řešen konkursem*; uveřejněno 23. 2. 2016.
- CELERYŇ, J.: *K náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti*; uveřejněno 28. 6. 2016.
- CELERYŇ, J.: *Ochrana zaměstnance a zásada smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích*; uveřejněno 27. 1. 2015.
- ČOPÁKOVÁ, T.: *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – nový judikát Nejvyššího soudu a chystaná novela zákoníku práce*; uveřejněno 7. 9. 2016.
- DROSCOVÁ, L., ČOPÁKOVÁ, T.: *K aktuální rozhodovací praxi ve věcech okamžitého zrušení pracovního poměru*; uveřejněno 2. 9. 2015.
- FETTER, R. W.: *Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů pro výkon jednoho z více sjednaných druhů práce*; uveřejněno 1. 11. 2016.
- FETTER, R. W.: *Povinnost projednat neomluvenou absenci s odborovou organizací a nesplnění této povinnosti*; uveřejněno 27. 4. 2016.
- FETTER, R. W.: *Aktivita zaměstnance při hledání nového zaměstnání a uplatnění moderačního práva ke snížení náhrady mzdy*; uveřejněno 17. 3. 2016.
- FETTER, R. W.: *Rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce (porušování povinností práce neschopného zaměstnance)*; uveřejněno 18. 2. 2016.
- FETTER, R. W.: *Valorizace náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání od 1. 1. 2016*; uveřejněno 26. 1. 2016.

FETTER, R. W.: *Nabídková povinnost po odvolání z vedoucího místa*; uveřejněno 31. 12. 2015.

FETTER, R. W.: *Loajalita k zaměstnavateli a ochrana veřejného zájmu podruhé – druhý nálezn ÚS v téže sporné věci*; uveřejněno 22. 12. 2015.

FETTER, R. W.: *Snížení náhrady mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnanci, který začal podnikat – moderační právo soudu*; uveřejněno 4. 12. 2015.

FETTER, R. W.: *Dress code (předpisové oblečení zaměstnanců) jako požadavek pro řádný výkon práce určený zaměstnavatelem*; uveřejněno 3. 11. 2015.

FETTER, R. W.: *Příčinná a časová souvislost organizační změny a nadbytečnosti a nemoc zaměstnance*; uveřejněno 3. 12. 2014.

FETTER, R. W.: *Vytykáací dopis musí být doručen do vlastních rukou*; uveřejněno 19. 11. 2013.

FETTER, R. W.: *Včasnost nesouhlasu s neplatným rozvázáním pracovního poměru a oznámení požadavku na další zaměstnávání*; uveřejněno 28. 8. 2013.

FIALA, P., DOSTÁL, J.: *K zákazu retroaktivity - prodloužení pracovního poměru do 31. 12. 2011 a jeho vliv na prodloužení pracovního poměru od 1. 1. 2012*; uveřejněno 5. 2. 2015.

FUKA, J.: *Potvrzení práva zaměstnavatele na provedení organizačních změn*; uveřejněno 8. 10. 2016.

FUKA, J.: *Výpověď z důvodu organizačních změn v nedávné judikatuře Nejvyššího soudu*; uveřejněno 1. 9. 2016.

FUKA, J.: *Posuzování neuspokojivých pracovních výsledků jako výpovědního důvodu*; uveřejněno 5. 9. 2013.

GLOGAR, P.: *Pověření člena statutárního orgánu jednáním vůči zaměstnancům*; uveřejněno 22. 1. 2016.

HÁJKOVÁ, M.: *Manažerská doložka o možnosti odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa a nabídková povinnost zaměstnavatele*; uveřejněno 30. 8. 2016.

HLAVÁČOVÁ, I.: *Novela zákoníku práce může usnadnit doručování výpovědi zaměstnanci poštou*; uveřejněno 17. 5. 2016.

JANOŠEK, V.: *Pověření jednoho člena statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům*; uveřejněno 26. 10. 2015.

JELÍNKOVÁ, T., BRIATKOVÁ, M.: *Výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah u sportovců?*; uveřejněno 26. 6. 2014.

JELÍNKOVÁ, T., LIBOCHOWITZOVÁ, D.: *Dopady rekodifikace soukromého práva na souběh výkonu funkce vedoucího zaměstnance a člena statutárního orgánu obchodní korporace*; uveřejněno 27. 8. 2014.

JOUZA, L.: *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru*; uveřejněno 1. 12. 2016.

JOUZA, L.: *Znáte svůj posudek?*; uveřejněno 11. 11. 2016.

JOUZA, L.: *Chyby a omyly při uzavírání pracovní smlouvy*; uveřejněno 19. 10. 2016.

JOUZA, L.: *Podle občanského zákoníku nebo zákoníku práce?*; uveřejněno 30. 9. 2016.

JOUZA, L.: *Občanský zákoník a pracovněprávní vztahy*; uveřejněno 14. 7. 2016.

JOUZA, L.: *Vyšší náhrada při nevyplacení mzdy*; uveřejněno 6. 5. 2016.

JOUZA, L.: *Kdo je v zaměstnání nadbytečný?*; uveřejněno 22. 4. 2016.

JOUZA, L.: *Ústní skončení pracovního poměru*; uveřejněno 8. 4. 2016.

JOUZA, L.: *Adhezní smlouvy a souběh funkcí v pracovněprávních vztazích*; uveřejněno 19. 2. 2016.

JOUZA, L.: *Zastřený pracovněprávní vztah*; uveřejněno 11. 3. 2016.

JOUZA, L.: *Ke kontrole soukromé elektronické pošty na pracovišti*; uveřejněno 12. 2. 2016.

JOUZA, L.: *Pracovní poměr na dobu určitou bez omezení*; uveřejněno 12. 12. 2016.

JUNKOVÁ, D.; HLUBUČEK, J.: *Pravidelný termín výplaty mzdy z pohledu českého pracovního práva*; uveřejněno 5. 8. 2016.

JUNKOVÁ, D., KOTRNOCHOVÁ, T.: *Právní následky nedodržení formy a dalších náležitostí pracovní smlouvy*; uveřejněno 12. 11. 2016.

KLIKAR, A.: *Sjednání zkušební doby ve světle právní úpravy platné k 1. lednu 2014*; uveřejněno 27. 3. 2014.

KOLARCZYKOVÁ, E.: *Posuzování (ne)platnosti výpovědi dané odborovému funkcionáři*; uveřejněno 10. 9. 2015.

KRATOCHVÍLOVÁ, E.: *Změny v oblasti právní úpravy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení s účinností od 1. ledna 2014*; uveřejněno 19. 2. 2014.

KŘÍSTEK, A.: *Měla by být zrušena možnost zákonného zástupce rozvázat smlouvu o výkonu závislé práce uzavřenou dítětem mladším 16 let?*; uveřejněno 15. 4. 2016.

KUŽELA, M., WINTER, M.: *Právo zaměstnavatele kontrolovat soukromé zprávy svých zaměstnanců*; uveřejněno 18. 1. 2016.

LICHOVNÍK, T.: *Podmínky změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou*; uveřejněno 2. 6. 2016.

LIŠKUTÍN, T., ŠUPEJ, D.: *Rozlišování důvodů pro výpověď z pracovního poměru*; uveřejněno 29. 9. 2015.

LIŠKUTÍN, T., ŠUPEJ, D.: *Judikurní rozšíření náležitostí lékařského posudku pro výpověď z pracovního poměru*; uveřejněno 21. 9. 2015.

LIŠKUTÍN, T., ŠUPEJ, D.: *Doručování písemností na poslední známou adresu zaměstnance*; uveřejněno 14. 9. 2015.

LIŠKUTÍN, T., ŠUPEJ, D.: *Právní následky pozdě sepsané pracovní smlouvy*; uveřejněno 7. 9. 2015.

LIŠKUTÍN, T., ŠUPEJ, D.: *Okamžité zrušení pracovního poměru pro zvláště hrubé porušení povinností*; uveřejněno 24. 7. 2015.

MAULWURF, A.: *Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti při skončení zaměstnání*; uveřejněno 20. 12. 2016.

MAULWURF, A.: *Extenzivní výklad důvodů přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů Nejvyšším soudem (§ 338 zákoníku práce)*; uveřejněno 24. 11. 2016.

MAULWURF, A.: *Neuspokojivé pracovní výsledky - důvod k organizační změně?*; uveřejněno 4. 10. 2016.

MAULWURF, A.: *Zaměstnanec zadavatele na straně uchazeče o veřejnou zakázku porušuje pracovní kázeň*; 23. 9. 2016.

MAULWURF, A.: *Výpověď z organizačních důvodů a pohnutka zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru*; uveřejněno 5. 5. 2016.

MAULWURF, A.: *Doručení a právní účinky výpovědi pro porušování léčebného režimu*; uveřejněno 12. 4. 2016.

MAULWURF, A.: *Nejvyšší soud ČR k osobnímu doručování výpovědi a odmítnutí jejího převzetí zaměstnancem*; uveřejněno 31. 3. 2016.

MAULWURF, A.: *Nárok na odstupné i bez uvedení v dohodě o rozvázání pracovního poměru (a přeložení po pracovním úrazu)*; uveřejněno 15. 3. 2016.

MAULWURF, A.: *Může být těhotenství zneužitím práva v rozporu s dobrými mravy?*; uveřejněno 16. 2. 2016.

MAULWURF, A.: *Přechod práva zaměstnance na odstupné po vyplacení kompenzace odstupného na Úřad práce*; uveřejněno 3. 12. 2015.

MAULWURF, A.: *Vytýkáci dopis čili varování před výpovědí z pracovního poměru*; uveřejněno 14. 4. 2015.

MAULWURF, A.: *Přípustnost audionahrávky jako důkazu v pracovně-právním sporu*; uveřejněno 31. 3. 2015.

MAULWURF, A.: *Nadbytečnost zaměstnance při odmítnutí kratší pracovní doby*; uveřejněno 6. 2. 2015.

MAULWURF, A.: *Vracení odstupného*; uveřejněno 21. 10. 2014.

MAULWURF, A.: *Výpověď pro nadbytečnost a nahrazení zaměstnance nekvalifikovaným zaměstnancem - Nadbytečnost zaměstnance v důsledku rozhodnutí o organizační změně*; uveřejněno 14. 5. 2015.

MAULWURF, A.: *Přiměřenost požadavku na úpravu (doplnění) pracovního posudku*; uveřejněno 3. 9. 2013.

MOJŽIŠ, M.: *Alkohol na pracovišti a naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) zákoníku práce*; uveřejněno 5. 6. 2014.

MOKRENOVÁ, L.: *Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele*; uveřejněno 26. 1. 2016.

NEKLOVÁ, M.: *Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance*; uveřejněno 13. 4. 2016.

NONNEMANN, F.: *Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva*; uveřejněno 2. 2. 2015.

NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, T.: *Tři typy odstupného a dva režimy pojistných odvodů z něj*; uveřejněno 2. 12. 2016.

NÝVLTOVÁ VOJÁČKOVÁ, T.: *Běh objektivní jednoroční lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru při opakovaném porušování povinností zaměstnancem*; 25. 11. 2016.

OLIVA, J.: *Výplata mzdy při úmrtí zaměstnance*; uveřejněno 6. 10. 2016.

OLIVA, J.: *Vedoucí zaměstnanci a jejich odvolání*; uveřejněno 1. 8. 2016.

OLIVA, J.: *Vliv dočasné pracovní neschopnosti na délku trvání výpovědní doby*; uveřejněno 21. 7. 2016.

PÁLINKÁS, Z.: *Výpověď z důvodu přemístění části zaměstnavatele*; uveřejněno 18. 2. 2015.

PERNIŠ, P.: *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového nájemce*; uveřejněno 23. 11. 2016.

POŘÍZEK, J.: *Fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou a důsledky nepodání návrhu soudu*; uveřejněno 29. 12. 2015.

PROCHÁZKA, T., VRAJÍK, M.: *Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak?*; 17. 3. 2014.

ŘEZNÍČEK, D.: *Faktický pracovní poměr*; uveřejněno 7. 3. 2016.

ŘEZNÍČEK, D., PROKOPCOVÁ, R.: *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*; uveřejněno 11. 9. 2015.

SALAČ, J., ŠPANVIRTOVÁ, N.: *Nadbytečnost: K postupu zaměstnavatele při provádění organizačních změn*; uveřejněno 22. 4. 2015.

SALAJKA, R., ZBYTOVSKÁ, L.: *Možnosti obrany zaměstnance proti dohodě o skončení pracovního poměru*; uveřejněno 19. 12. 2016.

SLAVÍKOVÁ, D.: *Absence vstupní lékařské prohlídky jako důvod neplatnosti pracovní smlouvy*; uveřejněno 13. 7. 2016.

SPIROVÁ, I.: *Dovolená jako nárok z neplatného skončení pracovního poměru*; uveřejněno 15. 5. 2014.

SOCHOROVÁ, P., KATZER, V.: *Souběh funkcí ve světle aktuálního nálezu Ústavního soudu*; uveřejněno 10. 11. 2016.

SOCHOROVÁ, P., KATZER, V.: *Informační povinnost při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*; uveřejněno 20. 12. 2013.

SOCHOROVÁ, P., KAUFMANNOVÁ, P.: *Rušné časy pracovního práva*; uveřejněno 24. 6. 2016.

STONJEK, P.: *Nárok na odstupné, nebo jistota pokračování pracovněprávního vztahu?*; uveřejněno 24. 5. 2016.

SUCHÁ- KUDRHALT, B.: *Zaměstnávání nezletilých – změny pro změny aneb bude opět vše při starém?*; uveřejněno 15. 7. 2016.

SUCHÁ- KUDRHALT, B.: *Neplnění informačních povinností při přechodu práv a povinností se zaměstnavatelům nemusí vyplatit - opět potvrzeno Nejvyšším soudem*; uveřejněno 10. 2. 2016.

ŠETŘILOVÁ, J.: *Přetrvávající hrozba pro zaměstnavatele: jak účinně doručit výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který se nedostavuje do práce?*; uveřejněno 21. 5. 2015.

ŠKUBAL, J., VEJSADA, D.: *Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 1. díl*; uveřejněno 12. 12. 2016.

ŠKUBAL, J., VEJSADA, D.: *Revoluce v souběhu funkcí?*; uveřejněno 23. 9. 2016.

TAHOTNÁ, L.: *Co přinesou v roce 2017 hlavní změny zákoníku práce?*; uveřejněno 30. 11. 2016.

VALÍČEK, A.: *Žaloba při neplatném skončení pracovního poměru v kontextu přijetí zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník*; uveřejněno 12. 3. 2015.

VALÍČKOVÁ, I., VALÍČEK, A.: *Výpověď člena orgánu odborové organizace? Nemusí to být tak jednoduché*; uveřejněno 29. 6. 2016.

VALÍČKOVÁ, I., VALÍČEK, A.: *Procesní aspekty změny pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou*; uveřejněno 23. 6. 2016.

VALOVÁ, I.: *Návrat do práce po rodičovské dovolené a žádost o zkrácený úvazek*; uveřejněno 20. 6. 2016.

VAŇASOVÁ, M.: *Dvě zajímavá rozhodnutí z oblasti pracovního práva*; uveřejněno 14. 6. 2016.

VAŠENDOVÁ, D.: *Termín splatnosti a výplaty mzdy*; uveřejněno 30. 10. 2015.

VAŠENDOVÁ, D.: *Potvrzení o zaměstnání*; uveřejněno 16. 10. 2015.

VESELÝ, P.: *Whistleblowing ano, ale opatrně*; uveřejněno 10. 3. 2016.

VLACHOVÁ, A., KOPEČKOVÁ, A.: *K přezkumu lékařského posudku o zdravotní způsobilosti nebo nemoci z povolání*; uveřejněno 21. 9. 2016.

ZEMAN, M.: *Důkaz nahrávkou pořízenou soukromou osobou nebo projevem na sociálních sítích*; uveřejněno 5. 8. 2015.

Uveřejněno na www.profiprávo.cz

- *Běh objektivní jednorocní lhůty k dání výpovědi z pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1673/2015, ze dne 17. 8. 2016.
- *Splatnost odstupného při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4027/2015, ze dne 28. 7. 2016.

- *Určení jednoho z více dohodnutých míst výkonu práce*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2680/2015, ze dne 19. 7. 2016.
- *ÚS: K interpretaci ustanovení ZP týkajících se řetězení*; podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 2703/15, ze dne 31. 8. 2016.
- *Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, ze dne 14. 7. 2016.
- *K zákazu výpovědi zaměstnavatele v ochranné době*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 968/2015, ze dne 26. 7. 2016.
- *Neuspokojivé pracovní výsledky jako důvod k rozhodnutí o organizační změně*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4585/2015, ze dne 11. 7. 2016.
- *Posuzování míry kvalifikace v souvislosti s tzv. nabídkovou povinností*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2305/2015, ze dne 29. 6. 2016.
- *Porušení zákazu výkonu výdělečné činnosti zaměstnance*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 711/2015, ze dne 22. 6. 2016.
- *Účast zaměstnance zadavatele veřejné zakázky v realizačním týmu uchazeče*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 711/2015, ze dne 22. 6. 2016.
- *Dosavadní zaměstnanec jako přejímající zaměstnavatel dle § 338 odst. 2 ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3408/2015, ze dne 23. 6. 2016.
- *ÚS: Neplatnost výpovědi z pracovního poměru*; podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 3713/15 ze dne 30. 6. 2016.
- *Výpověď po odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2376/2015, ze dne 5. 5. 2016.
- *Okamžité zrušení pracovního poměru pro opakované neplnění pokynů zaměstnavatele*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3840/2014, ze dne 2. 9. 2015.
- *Odvolání ředitele Ústavu pro studium totalitních režimů*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2480/2015, ze dne 27. 4. 2016.
- *Řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 582/2016, ze dne 15. 4. 2016.
- *Nepřítomnost zaměstnance v práci kvůli nepříznivému zdravotnímu stavu*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 48/2015, ze dne 31. 3. 2016.
- *Snížení náhrady mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1161/2015, ze dne 31. 3. 2016.
- *Určení okruhu nadbytečných zaměstnanců v rozhodnutí o organizační změně*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2457/2015, ze dne 24. 3. 2016.
- *Sjednání odstupného pro případ výpovědi podle § 52 písm. g) zák. práce*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1193/2015, ze dne 15. 3. 2016.
- *Výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. e) zák. práce od 1. 4. 2012*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29. 1. 2016.
- *Vázanost soudu právním vymezením důvodu výpovědi z pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4596/2014, ze dne 26. 11. 2015.
- *Převedení na jinou práci po dosažení nejvyšší přípustné expozice*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2400/2014, ze dne 20. 1. 2016.
- *Termín výplaty odstupného po skončení pracovního poměru*; podle usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2845/2014, ze dne 14. 1. 2016.
- *Právní účinky výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. h) ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 630/2015, ze dne 17. 12. 2015.
- *Závaznost rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3691/2015, ze dne 11. 12. 2015.

- *Práva zaměstnance v tzv. faktickém pracovním poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3691/2015, ze dne 11. 12. 2015.
- *Odvolání z vedoucího pracovního místa*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1054/2015, ze dne 17. 12. 2015.
- *Rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. h) ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5126/2014, ze dne 15. 10. 2015.
- *Souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5054/2014, ze dne 26. 10. 2015.
- *Nadbytečnost zaměstnance ve smyslu § 52 písm. c) ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5054/2014, ze dne 26. 10. 2015.
- *Splnění nabídkové povinnosti dle § 73a odst. 2 ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 759/2014, ze dne 2. 9. 2015.
- *Přechod práva zaměstnance na odstupné dle § 67 ZP na Úřad práce*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5433/2014, ze dne 2. 9. 2015.
- *ÚS: K přesunu důkazního břemene v diskriminačních sporech*; podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 880/15, ze dne 8. 10. 2015.
- *Nadbytečnost zaměstnance zařazeného do krajského úřadu*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3529/2014, ze dne 11. 8. 2015.
- *Odmítnutí práce, pro jejíž výkon není zaměstnanec zdravotně způsobilý*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1424/2014, ze dne 26. 5. 2015.
- *ÚS: Výpověď kvůli nesplnění kvalifikačních předpokladů*; podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 705/14, ze dne 13. 8. 2015.
- *Rozvázání pracovního poměru s ředitelem školy*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3145/2014, ze dne 21. 7. 2015.
- *Shodnost výdělečné činnosti zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1132/2014, ze dne 22. 4. 2015.
- *Výpověď z pracovního poměru z důvodu nepoužívání pracovního oděvu*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2930/2014, ze dne 25. 6. 2015.
- *Poslední známá adresa pro doručování písemností zaměstnanci*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3663/2014, ze dne 23. 6. 2015.
- *ÚS: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem*; podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3399/14, ze dne 16. 6. 2015.
- *Podání výpovědi zaměstnanci – úředníku územně samosprávného celku*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3307/2013, ze dne 4. 5. 2015.
- *Lhůta pro odvolání z funkce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4123/2013, ze dne 31. 3. 2015.
- *Výpověď z důvodu ztráty bezúhonnosti pedagogického pracovníka*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 550/2014, ze dne 19. 2. 2015.
- *Rozpornost lékařského posudku jako podkladu pro výpověď z pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4118/2013, ze dne 15. 1. 2015.
- *Určitost a srozumitelnost okamžitého zrušení pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3572/2013, ze dne 18. 11. 2014.
- *Naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 752/2013, ze dne 18. 12. 2014.
- *Nadbytečnost zaměstnance při odmítnutí kratší pracovní doby*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4442/2013, ze dne 20. 11. 2014.
- *Způsob určení nadbytečných zaměstnanců při organizační změně*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 610/2013, ze dne 9. 12. 2014.

- *Odchodné sjednané pro případ odvolání z vedoucího pracovního místa; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2305/2013, ze dne 19. 8. 2014.*
- *K povinnosti plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1271/2013, ze dne 18. 3. 2014.*
- *Konkludentní dohoda o rozvázání pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3165/2013, ze dne 19. 8. 2014.*
- *Náhrada mzdy vedoucího zaměstnance uvolněného pro výkon veřejné funkce; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2745/2013, ze dne 27. 5. 2014.*
- *ÚS: Odvolání rektora VŠ z pracovního místa; podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3764/12, ze dne 13. 5. 2014.*
- *Nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3573/2012, ze dne 8. 1. 2014.*
- *K podpisu výpovědi z pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2955/2012, ze dne 15. 1. 2014.*
- *K okamžiku podání výpovědi dle § 52 písm. f) ZP; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2955/2012, ze dne 15. 1. 2014.*
- *Zrušení pracovního poměru kvůli útoku na majetek zaměstnavatele; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1496/2013, ze dne 21. 1. 2014.*
- *K výpovědi pracovního poměru pro zdravotní nezpůsobilost; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 224/2013, ze dne 16. 12. 2013.*
- *Podjatost zaměstnance provádějícího kontrolu dle zák. č. 552/1991; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 845/2013, ze dne 14. 1. 2014.*
- *K oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3310/2012, ze dne 26. 11. 2013.*
- *Nárok zaměstnance na odstupné při rozvázání pracovního poměru dohodou; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 983/2013, ze dne 21. 1. 2014.*
- *K zániku pracovního poměru při vzniku funkce statutárního orgánu; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3250/2012, ze dne 14. 11. 2013.*
- *Ke zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro neplacení mzdy; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 298/2013, ze dne 16. 12. 2013.*
- *Určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3250/2012, ze dne 14. 11. 2013.*
- *K odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2303/2012, ze dne 3. 9. 2013.*
- *Ke zpětným účinkům vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3640/2012, ze dne 27. 8. 2013.*
- *K výpovědi pracovního poměru z důvodu zrušení části zaměstnavatele; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2296/2012, ze dne 27. 8. 2013.*
- *Požadavky na lékařský posudek pro výpověď podle § 52 písm. e) ZP; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2669/2012, ze dne 4. 9. 2013.*
- *K doručení upozornění na možnost výpovědi dle § 52 písm. g) ZP; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3693/2012, ze dne 4. 9. 2013.*
- *Dovolání se neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1662/2012, ze dne 26. 8. 2013.*
- *Ke změně dříve stanovených požadavků pro řádný výkon práce; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3641/2012, ze dne 25. 6. 2013.*
- *K počátku působení odborové organizace u zaměstnavatele; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 390/2012, ze dne 28. 5. 2013.*

- *Předčasnost výpovědi podle ustanovení § 52 písm. e) ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2206/2012, ze dne 6. 6. 2013.
- *K okamžiku oznámení nesouhlasu s rozvázáním pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2206/2012, ze dne 6. 6. 2013.
- *K odvolání z funkce tajemníka obecního (městského) úřadu*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2070/2012, ze dne 29. 5. 2013.
- *K náhradě mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1582/2012, ze dne 29. 5. 2013.
- *K určitosti rozhodnutí o organizačních změnách*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 842/2012, ze dne 19. 3. 2013.
- *K právu vedoucího zaměstnance na odchodné dle § 29 odst. 3 ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4479/2011, ze dne 19. 3. 2013.
- *K porušení povinností zaměstnance podle ust. § 301 písm. d) ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1405/2012, ze dne 6. 3. 2013.
- *K účinnosti dohody o rozvázání pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2039/2012, ze dne 6. 3. 2013.
- *K vrácení odstupného při nástupu k jiné organizační jednotce statutárního města*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 915/2012, ze dne 21. 1. 2013.
- *ÚS: Loajalita k zaměstnavateli vs. ochrana veřejného zájmu*; podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 298/12, ze dne 13. 12. 2012.
- *K odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky podle ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 18/2012, ze dne 28. 11. 2012.
- *K výpovědi z pracovního poměru pro odpadnutí části pracovní náplně*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 262/2012, ze dne 18. 12. 2012.
- *K nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3693/2011, ze dne 20. 12. 2012.
- *Ke zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 písm. b) ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3693/2011, ze dne 20. 12. 2012.
- *K důvodům poskytnutí odstupného při rozvázání pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 613/2011, ze dne 4. 12. 2012.
- *K rozhodování o změnách organizační struktury obecního úřadu*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4521/2011, ze dne 20. 11. 2012.
- *K okamžiku posuzování platnosti rozvázání pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2558/2011, ze dne 6. 11. 2012.
- *K okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 písm. a) ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4142/2011, ze dne 6. 11. 2012.
- *Ke zrušení pracovního poměru z důvodu předstírání výkonu práce*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, ze dne 17. 10. 2012.
- *K výpovědi pracovního poměru odborového funkcionáře*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4423/2011, ze dne 11. 10. 2012.
- *K nabídkové povinnosti při výpovědi z organizačních důvodů dle nového ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1520/2011, ze dne 26. 9. 2012.
- *K poskytnutí odstupného při rozvázání pracovního poměru z dalších důvodů*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 853/2011, ze dne 18. 9. 2012.
- *Ke kontrole zákazu používat prostředky zaměstnavatele pro osobní potřebu*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, ze dne 16. 8. 2012.
- *K běhu lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1522/2011, ze dne 27. 6. 2012.

- *Ke zpětnému účinku určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 386/2011, ze dne 3. 7. 2012.*
- *Rc 55/2012; Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.*
- *K výkonu práce v době dočasné pracovní neschopnosti; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 977/2011, ze dne 14. 6. 2012.*
- *Ke zrušení konkurenční doložky zaměstnavatelem dle ZP; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4394/2010, ze dne 28. 3. 2012.*
- *K výběru zaměstnance, který je pro zaměstnavatele nadbytečným; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4574/2010, ze dne 28. 2. 2012.*
- *K okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3676/2010, ze dne 10. 1. 2012.*
- *K orgánu zaměstnavatele oprávněnému učinit rozhodnutí o organizační změně; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3762/2010, ze dne 12. 1. 2012.*
- *K osobnímu doručení originálu výpovědi z pracovního poměru zaměstnanci; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3278/2010, ze dne 24. 11. 2011.*
- *K důvodům pro odstoupení od konkurenční doložky; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, ze dne 20. 9. 2011.*
- *K okamžiku sjednání konkurenční doložky v pracovním poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, ze dne 20. 9. 2011.*
- *K běhu lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2339/2010, ze dne 22. 8. 2011.*
- *Zrušení pracovního místa v obecním úřadu; podle rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 21Co 488/2010, ze dne 29. 6. 2011.*
- *ÚS: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem; podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 3616/10, ze dne 12. 5. 2011.*
- *K počátku běhu lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru dle ZP; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 344/2010, ze dne 6. 4. 2011.*
- *K tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele dle § 73 odst. 6 ZP; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4897/2009, ze dne 11. 3. 2011.*
- *K odvolání zaměstnance z vedoucího místa po 1. 1. 2007; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4897/2009, ze dne 11. 3. 2011.*
- *K opětovnému nástupu do zaměstnání po určení neplatnosti výpovědi; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1518/2010, ze dne 15. 2. 2011.*
- *Ke splnění nabídkové povinnosti zaměstnavatele podle § 46 odst. 2 ZP; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5149/2009, ze dne 18. 1. 2011.*
- *K rozvázání pracovního poměru při odmítnutí výkonu práce zaměstnancem; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4213/2009, ze dne 29. 7. 2010.*
- *K důkazní povinnosti ohledně naplnění výpovědního důvodu; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2355/2009, ze dne 26. 10. 2010.*
- *K odvolání vedoucího zaměstnance z vedoucího místa po 1. 1. 2007; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3429/2009, ze dne 23. 11. 2010.*
- *Ke zpětné účinnosti zákoníku práce („odstupné po 1. 1. 2007“); podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3429/2009, ze dne 23. 11. 2010.*
- *K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1951/2009-203, ze dne 14. 7. 2010.*
- *K neplatnosti rozvázání pracovního poměru provedeného bývalým zaměstnavatelem; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1951/2009-203, ze dne 14. 7. 2010.*
- *K odstupnému při následném pracovním poměru u přejímajícího zaměstnavatele; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2190/2009, ze dne 9. 9. 2010.*

- Rc 43/2010; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008.
- Rc 44/2010; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 8. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2923/2008.
- *K uplatnění relativní neplatnosti úkonu o rozvázání pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 660/2009, ze dne 27. 7. 2010.
- *K doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci dle ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1350/2009, ze dne 14. 7. 2010.
- *K nepravé retroaktivitě zákoníku práce (výpověď daná v prosinci 2006)*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 258/2009, ze dne 21. 4. 2010.
- *K rovnocennému či výhodnějšímu pracovnímu místu ve smyslu § 61 odst. 2 ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1788/2009, ze dne 15. 4. 2010.
- *K překážce věci pravomocně rozhodnuté (neplatnost výpovědi)*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4780/2008-149, ze dne 24. 2. 2010.
- Rc 61/2009; usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 702/2007.
- *ÚS: Svoboda projevu v pracovněprávních vztazích*; podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 1990/08, ze dne 23. 3. 2010.
- *K doručování okamžitého zrušení pracovního poměru dle ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5314/2008, ze dne 12. 1. 2010.
- *K posuzování intenzity porušení pracovní kázně (absence)*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4781/2008, ze dne 11. 12. 2009.
- *K dlouhodobému porušování pracovní kázně stejným způsobem*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3881/2008, ze dne 4. 12. 2009.
- *K výpovědi dle ustanovení § 14 odst. 1 zákona č. 451/1991 Sb.*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3881/2008, ze dne 4. 12. 2009.
- *K výpovědi pro nesplňování předpokladů (pedagogičtí pracovníci)*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4636/2008, ze dne 8. 12. 2009.
- *Ke snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce*; podle usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2972/2008, ze dne 22. 10. 2009.
- *K prodloužení pracovního poměru na dobu určitou*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 69/2008, ze dne 22. 10. 2009.
- *K žalobě na určení, zda byly splněny podmínky § 30/2,3 ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 69/2008, ze dne 22. 10. 2009.
- *Ke změně doby trvání pracovního poměru dle § 30 odst. 4 ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2923/2008, ze dne 11. 8. 2009.
- *K výpovědi pro nadbytečnost při jiném organizačním uspořádání podniku*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2739/2008, ze dne 2. 7. 2009.
- *K nabídce jiného vhodného místa dle § 46 odst. 2 písm. b) ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2452/2008, ze dne 30. 6. 2009.
- *ÚS: Diskriminace z důvodu věku při ukončení pracovního poměru*; podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1609/08, ze dne 30. 4. 2009.
- *K diskriminaci při zrušení pracovního poměru ve zkušební době*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, ze dne 21. 4. 2009.
- *K výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 441/2008, ze dne 16. 4. 2009.
- *Ke zrušení pracovního poměru pro neomluvené zameškání práce*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 625/2008, ze dne 12. 2. 2009.
- *K porušení pracovní kázně verbálním a fyzickým útokem*; rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 896/2008, ze dne 7. 4. 2009.
- *K odvolání úředníka územního samosprávného celku z funkce*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3695/2007, ze dne 14. 1. 2009.

- *Ke sjednání odstupného pro případ ukončení pracovního poměru dle ZP; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5033/2007, ze dne 18. 12. 2008.*
- *Ke škodě vzniklé zaměstnanci dodržováním neplatné konkurenční doložky; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4601/2007, ze dne 18. 12. 2008.*
- *Ke snížení náhrady mzdy podle § 61 odst. 2 ZP; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1085/2008, ze dne 22. 1. 2009.*
- *K přiznání částečného invalidního důchodu po neplatné výpovědi; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1085/2008, ze dne 22. 1. 2009.*
- *K okamžitému zrušení pracovního poměru (alkohol na pracovišti); podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1406/2008, ze dne 22. 1. 2009.*
- *K výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance (změna kvalifikačního složení); podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 440/2008, ze dne 22. 1. 2009.*
- *K posouzení předpokladů pro řádný výkon práce; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4059/2007, ze dne 21. 10. 2008.*
- *K výdělečné činnosti zaměstnance – společníka kapitálové společnosti; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4060/2007, ze dne 10. 10. 2008.*
- *K porušení pracovní kázně nenastoupením do práce po mateřské dovolené; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10. 10. 2008.*
- *K porušení pracovní kázně zápisem ve zdravotní dokumentaci; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4058/2007, ze dne 19. 9. 2008.*
- *K výkonu další výdělečné činnosti zaměstnance (výkonu funkce jednatele); podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4141/2007, ze dne 19. 9. 2008.*
- *Ke lhůtě k podání výpovědi při dlouhodobém porušování pracovní kázně; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4141/2007, ze dne 19. 9. 2008.*
- *K okamžiku posuzování organizačního opatření zaměstnavatele; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2549/2007, ze dne 19. 9. 2008.*
- *K dohodě o odstupném dle ZP, k její neúčinnosti dle ZKV; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3621/2007, ze dne 16. 9. 2008.*
- *K námitkám zaměstnance proti obsahu zprávy o hromadném propouštění; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3333/2007, ze dne 2. 9. 2008.*
- *Ke zvlášť hrubému porušení pracovní kázně ponižováním žáků; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4387/2007, ze dne 15. 7. 2008.*
- *K výhradám hromadně propouštěného zaměstnance ke zprávě zaměstnavatele; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3013/2007, ze dne 15. 7. 2008.*
- *K povinnosti zaměstnance plnit pokyny zaměstnavatele; podle usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4467/2007, ze dne 15. 7. 2008.*
- *Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době a okamžitému zrušení; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2730/2007, ze dne 15. 7. 2008.*
- *K intenzitě porušení pracovní kázně 07/2008; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2100/2007, ze dne 15. 7. 2008.*
- *K okamžiku zrušení pracovního poměru ve zkušební době; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2730/2007, ze dne 15. 7. 2008.*
- *K přidělování práce po neplatném rozvázání pracovního poměru; podle usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2826/2007, ze dne 12. 6. 2008.*
- *K porušení pracovní kázně, k prevenční povinnosti zaměstnance; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2991/2007, ze dne 18. 6. 2008.*
- *Ke zneužití práva při plnění nabídkové povinnosti zaměstnavatele; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2128/2007, ze dne 3. 6. 2008.*

- *K okamžitému zrušení pracovního poměru pro zmeškání práce*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2542/2007, ze dne 21. 5. 2008.
- *K výpovědi pro méně závažná porušení pracovní kázně*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2671/2007, ze dne 21. 5. 2008.
- *K odmítnutí výkonu práce při zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance*; podle usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1313/2007, ze dne 17. 4. 2008.
- *K prodloužení sjednané zkušební doby dle ZP*; podle usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1846/2007, ze dne 6. 2. 2008.
- *K okamžiku splnění nabídkové povinnosti zaměstnavatele dle ZP*; podle usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3391/2007, ze dne 18. 3. 2008.
- *K zániku pracovního poměru cizince dle ZP při zániku pracovního povolení*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1985/2007, ze dne 18. 3. 2008.
- *K výkladu právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru*; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 876/2007, ze dne 10. 1. 2008.
- *K výpovědi z organizačních důvodů dané členu odborového orgánu*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1125/2007, ze dne 6. 2. 2008.
- *K výkonu práva v rozporu s dobrými mravy při plnění nabídkové povinnosti*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1125/2007, ze dne 6. 2. 2008.
- *K tvrzené diskriminaci při rozvázání pracovního poměru výpovědí*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 596/2007, ze dne 11. 3. 2008.
- *K trvání na dalším zaměstnávání při neplatném rozvázání pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 847/2007, ze dne 11. 3. 2008.
- *K neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru při absenci podpisu*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1801/2007, ze dne 26. 3. 2008.
- *K zajištění nového zaměstnání zaměstnancům uvedeným v § 47/2 ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 954/2007, ze dne 6. 2. 2008.
- *K subjektivní lhůtě k podání okamžitého zrušení pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 743/2007, ze dne 17. 1. 2008.
- *K vědomosti zaměstnavatele o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 743/2007, ze dne 17. 1. 2008.
- *K zajištění vhodného zaměstnání zaměstnancem uvedeným v § 47 odst. 2 ZP*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 92/2007, ze dne 8. 1. 2008.
- Rc 42/2007; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005.
- *K vyloučení ze zemědělského družstva podle zák. č. 122/1975 Sb.*; usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2663/2006, ze dne 15. 11. 2007.
- *K výpovědi z pracovního poměru dané členu odborového orgánu*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 172/2007, ze dne 20. 11. 2007.
- *Ke včasnosti žaloby dle § 64 ZP a procesnímu nástupnictví po žalovaném*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 624/2007, ze dne 8. 11. 2007.
- *K přezkoumání rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3338/2006, ze dne 18. 10. 2007.
- *K ukončení pracovního poměru výpovědí a účinnosti organizační změny*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3338/2006, ze dne 18. 10. 2007.
- *K organizační změně dle § 46 odst. 1 písm. c) ZP a výběru zaměstnance*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3446/2006, ze dne 6. 9. 2007.
- *K příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance*; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3036/2006, ze dne 28. 8. 2007.
- *K závažnému porušení pracovní kázně*; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2682/2006, ze dne 10. 7. 2007.

- *Ke zrušení části zaměstnavatele při zániku nájmu místa výkonu práce; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2654/2006, ze dne 10. 7. 2007.*
- *K nároku na odstupné při ukončení pracovního poměru dohodou; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2654/2006, ze dne 10. 7. 2007.*
- *K výkladu okamžitého zrušení pracovního poměru; usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2476/2006, ze dne 12. 7. 2007.*
- *Ke „stavení“ lhůty k napadení platnosti rozvázání pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1933/2006, ze dne 3. 7. 2007.*
- *Ke vhodnosti práce z hlediska zdravotního stavu (§ 46/2 písm. b/ ZP); podle usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2260/2006, ze dne 21. 6. 2007.*
- *Rc 32/2007; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005.*
- *Rc 22/2007; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 525/2005.*
- *K porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem; usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2959/2006, ze dne 14. 6. 2007.*
- *K výkonu práce po určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3241/2006, ze dne 17. 5. 2007.*
- *Ke snížení náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3241/2006, ze dne 17. 5. 2007.*
- *K určení výše náhrady mzdy po odvolání z funkce (§ 65 odst. 3 ZP); podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3241/2006, ze dne 17. 5. 2007.*
- *K oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, a k náhradě mzdy; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3241/2006, ze dne 17. 5. 2007.*
- *K osobě oprávněné učinit rozhodnutí o organizační změně; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1932/2006, ze dne 17. 5. 2007.*
- *K určitosti výpovědi z organizačních důvodů dle § 46 odst. 1 písm. c) ZP; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1932/2006, ze dne 17. 5. 2007.*
- *K výpovědi z důvodu odnětí určení k seznamování s utajovanými skutečnostmi; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1920/2006, ze dne 3. 5. 2007.*
- *K odmítnutí nabízené jiné vhodné práce po odvolání z funkce; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1890/2006, ze dne 19. 4. 2007.*
- *K výkladu výpovědi z pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 194/2006, ze dne 15. 3. 2007.*
- *K porušení pracovní kázně na pracovní cestě ve dni pracovního klidu; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 633/2006, ze dne 15. 3. 2007.*
- *K porušení pracovní kázně zkopírováním utajovaných dat zaměstnavatele; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1307/2006, ze dne 15. 3. 2007.*
- *K požadavkům nezbytným pro řádný výkon práce (§ 46/1 písm. e/ ZP); podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 628/2006, ze dne 6. 3. 2007.*
- *K dohodě o odchodném dle zák. č. 65/1965 Sb.; podle usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 753/2006, ze dne 6. 3. 2007.*
- *K požadavkům pro řádný výkon práce (§ 46 odst. 1 písm. e/ ZP); podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 730/2006, ze dne 8. 2. 2007.*
- *K právní kvalifikaci výpovědního důvodu ve výpovědi z pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 730/2006, ze dne 8. 2. 2007.*
- *K intenzitě porušení pracovní kázně nedostavením se k lékařské prohlídce; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 730/2006, ze dne 8. 2. 2007.*
- *K porušení pracovní kázně nerespektováním výsledků veřejné zakázky; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 212/2006, ze dne 6. 2. 2007.*

- *K šetření tzv. „jiného orgánu“ při výpovědi pro porušení pracovní kázně; podle usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1066/2006, ze dne 10. 1. 2007.*
- *Rc 66/2006; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005.*
- *K upozornění na možnost výpovědi při méně závažném porušení pracovní kázně; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3140/2005, ze dne 25. 10. 2006.*
- *K odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2815/2005, ze dne 14. 11. 2006.*
- *K náhradě mzdy po odvolání z funkce, obsazované jmenováním nebo volbou; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2740/2005, ze dne 8. 11. 2006.*
- *K fikci platnosti rozvázání pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2740/2005, ze dne 8. 11. 2006.*
- *K rozlišení výpovědních důvodů dle § 46 odst. 1 písm. e), f) ZP; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 758/2006, ze dne 16. 11. 2006.*
- *Ke skutkovému vymezení důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 337/2006, ze dne 16. 11. 2006.*
- *K rozvázání pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 21/2006, ze dne 8. 11. 2006.*
- *K posuzování jednání, kterým mělo dojít k porušení pracovní kázně; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3072/2005, ze dne 17. 10. 2006.*
- *K výkladu žaloby (ve věci tvrzené neplatnosti zrušení pracovního poměru); podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2525/2005, ze dne 10. 10. 2006.*
- *K vymezení výpovědního důvodu při výpovědi dle § 46/1 písm. f) ZP; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3013/2005, ze dne 10. 10. 2006.*
- *K porušení pracovní kázně odmítnutím osobního výkonu práce; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2779/2005, ze dne 10. 10. 2006.*
- *K určení neplatnosti „rozvázání“ tzv. faktického pracovního poměru; podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2137/2005, ze dne 27. 9. 2006.*
- *K určitosti výpovědi, ve které není označen její adresát; podle usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2321/2005, ze dne 12. 9. 2006.*
- *K povaze rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách; podle usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2321/2005, ze dne 12. 9. 2006.*
- *K posouzení míry intenzity porušení pracovní kázně; usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 757/2006, ze dne 12. 9. 2006.*
- *Rc 46/2006; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004.*
- *K formě odvolání výpovědi pracovního poměru a souhlasu druhého účastníka; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2443/2005, ze dne 24. 8. 2006.*
- *Ke zneužití práva a bezprávné výhružce v pracovněprávních vztazích; podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1852/2005, ze dne 24. 8. 2006.*
- *Ke snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy podle § 61 odst. 2 ZP; podle usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2569/2005, ze dne 24. 8. 2006.*
- *K oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání (§ 61 ZP); podle usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2569/2005, ze dne 24. 8. 2006.*
- *K porušení pracovní kázně vícero skutky; usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1596/2005, ze dne 13. 7. 2006.*
- *Rc 30/2006; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2137/2004.*
- *K účinnosti okamžitého zrušení pracovního poměru; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2070/2005 ze dne 31. 5. 2006.*
- *K náležitostem okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2070/2005 ze dne 31. 5. 2006.*

- *K příčinné souvislosti mezi "nadbytečností" a přísl. rozhodnutím zaměstnavatele; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1717/2005 ze dne 11. 5. 2006.*
- *K uplynutí lhůty k podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3016/2005 ze dne 11. 5. 2006.*
- *K postupně učiněným právními úkony směřujícím k rozvázání pracovního poměru; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 811/2005 ze dne 2. 3. 2006.*
- *K rozhodnutí zaměstnavatele o „organizačních změnách“ ve smyslu ust. § 46/1 písm. c) ZP; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 971/2005 ze dne 9. 2. 2006.*
- *K dohodě o rozvázání pracovního poměru z důvodu § 46 odst. 1 písm. a) ZP; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 708/2005 ze dne 24. 1. 2006.*
- *K dohodě o rozvázání pracovního poměru a k nároku na odstupné; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 708/2005 ze dne 24. 1. 2006.*
- *K posouzení intenzity porušení pracovní kázně; rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 437/2005, ze dne 22. 11. 2005.*
- *K nároku zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru dle § 61 ZP; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 436/2005 ze dne 8. 11. 2005.*
- *K posouzení rozhodnutí zaměstnavatele o tzv. organizační změně; rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 848/2005, ze dne 16. 9. 2005.*

ABSTRAKT

NYKLOVÁ, M.: *Skončení pracovního poměru*. Praha: 2017; 270 str. Rigorózní práce na Univerzitě Karlově v Praze, Právnické fakultě. Konzultantka rigorózní práce Vysokajová, M.

Rigorózní práce se zabývá problematikou skončení pracovního poměru, a to skončením jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance včetně souvisejících otázek. Úvod práce se věnuje nezbytnému terminologickému vymezení pojmů (jako například závislá práce, pracovní poměr), subsidiárnímu použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy a základním zásadám pracovněprávních vztahům jako zejména zvláštní zákonné ochraně zaměstnance v souvislosti se skončením pracovního poměru. V práci jsou rozebrány jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, jak je rozlišuje zákoník práce: dohoda o rozvázání pracovního poměru; výpověď ze strany zaměstnance; výpověď ze strany zaměstnavatele; okamžité zrušení zaměstnancem; okamžité zrušení zaměstnavatelem; zrušení ve zkušební době; uplynutí doby; smrt zaměstnance a zaměstnavatele fyzické osoby; skončení pracovního poměru u cizince nebo osoby bez státní příslušnosti. V práci je také pojednáno o skončení pracovního poměru u vybraných specifických skupin zaměstnanců, jako jsou vedoucí zaměstnanci, členové orgánu odborové organizace a členové statutárních orgánů (tj. problematika souběhu funkcí). Práce se věnuje i otázkám vad právního jednání, kterými je zdánlivost a absolutní či relativní neplatnost vč. nároků plynoucích z neplatného rozvázání pracovního poměru. Zmíněny jsou i některé vybrané okruhy související se skončením pracovního poměru jako například povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru (zejména odstupné), doručování písemností či diskriminace při skončení pracovního poměru. V práci je položen důraz na rozbor aktuální judikatury Nejvyššího soudu České republiky i Ústavního soudu České republiky v souvislosti s danou problematikou. Závěr práce je věnován stručnému zhodnocení aktuální právní úpravy skončení pracovního poměru a doporučením de lege ferenda.

ABSTRACT

NYKLOVÁ, M.: *Termination of an Employment Relationship*. Prague: 2017; 270 p. Rigorous thesis at Charles University in Prague, Faculty of Law. Consultant of the rigorous thesis Vysokajová, M.

The Rigorous thesis deals with the termination of an employment relationship both by the employee and by the employer including related issues. The introduction is devoted to the necessary terminological definition of terms (such as the dependent work, employment relationship), to the subsidiary application of the Civil Code to employment relations and basic principles of employment relations, especially as regards the special legal protection of the employee in connection with termination of an employment relationship. The thesis discussed the various ways of termination of an employment relationship, which are distinguished by the Labour Code: Agreement on the Termination of the Employment Relationship; Notice of Termination Given by Employer (Dismissal), Notice of Termination Given by Employee (Resignation); Immediate Termination of an Employment Relationship; Termination of an Employment Relationship during the Trial Period; Termination of Fixed-Term Employment Relationship; the Death of the Employee and Employer who is natural person; the Termination by Foreign Citizens or Stateless Persons). The thesis also deals with the termination of an employment relationship in selected specific groups of employees, such as managerial employees, members of the trade union organization and members of the statutory body (concurrence of the employment relationship and the function of Statutory Director). The thesis is also dedicated of defects of juridical acts - putativity and absolute or relative negativity including claims arising from void termination of an employment relationship. There are also mentioned some selected topics related to the termination of an employment relationship such as the duties of the employer to the employee in connection with the termination of an employment relationship (in particular severance pay - redundancy payment), delivery of documents and discrimination in connection with the termination of an employment relationship. In this thesis, emphasis is placed on analysis of current decisions of the Supreme Court and the Constitutional Court in connection with this issue. The conclusion is devoted to the brief valuation of the current legal regulation of termination of employment and recommendations de lege ferenda.

KLÍČOVÁ SLOVA

Skončení pracovního poměru
Pracovní poměr
Zaměstnanec
Zaměstnavatel
Dohoda o rozvázání pracovního poměru
Výpověď
Okamžité zrušení pracovního poměru
Zrušení ve zkušební době
Odvolání nebo vzdání místa vedoucího pracovníka
Odstupné
Neplatné rozvázání pracovního poměru

KEYWORDS

Termination of an Employment Relationship
Employment Relationship
Employee
Employer
Termination of an Employment Relationship by Agreement
Notice of Termination,
Immediate Termination of an Employment Relationship
Termination within the trial period
Discharge or Resignation from Managerial Position
Severance Pay (Redundancy Payment)
Void Termination of an Employment Relationship