

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Renata Lašáková

Vybrané problematické aspekty skončení pracovního
a služebního poměru

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 03. 01. 2018

Prohlášení

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

Prohlašuji, že samotná text předkládané rigorózní práce včetně poznámek pod čarou má 194 440 znaků.

V Praze dne 03. 01. 2018

.....

Mgr. Renata Lašáková

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval JUDr. Jakub Morávek, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, které mi pomohly k vypracování mé rigorózní práce.

Obsah

1. Úvod	10
2. Pracovněprávní vztahy a pracovní poměr	4
2.1. Skončení pracovního poměru	15
2.1.1. Výpověď	17
2.1.1.1. <i>Výpověď daná zaměstnavatelem</i>	20
2.1.1.2. <i>Výpověď daná zaměstnancem</i>	26
2.1.2. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	27
2.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru	28
2.1.3.1. <i>Okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele</i>	29
2.1.3.2. <i>Okamžité zrušením ze strany zaměstnance</i>	31
2.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	32
2.1.5. Hromadné propuštění.....	34
2.1.6. V souvislosti s pracovním poměrem založeným jmenováním.....	37
2.1.7. Neplatné skončení pracovního poměru	40
3. Odstupné	44
3.1. Při skončení pracovního poměru.....	50
3.1.1. Výpověď daná zaměstnavatelem	50
3.1.2. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	53
3.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	55
3.2. Při odvolání vedoucího zaměstnance	57
3.3. Při pracích konaných mimo pracovní poměr na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti	59
3.4. Stanovení odstupného	59
3.4.1. Výše odstupného.....	59
3.4.2. Výpočet odstupného.....	62
3.5. V souvislosti s podporou v nezaměstnanosti a pojistném na sociálním zabezpečení	66
3.6. Vrácení odstupného	70
3.7. Právní úprava odstupného de lege ferenda	73

3.8. V souvislosti se zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků.....	78
3.9. Vybrané právní aspekty jiných států EU	82
4. Konkurenční doložka a kvalifikační dohoda.....	88
4.1. Ukončení konkurenční doložky	89
4.1.1. Přiměřené peněžní vyrovnání	93
4.1.2. Porušení konkurenční doložky.....	96
4.2. Vypovězení kvalifikační dohody.....	97
4.2.1. Úhrada nákladů.....	100
5. Služební poměr	105
5.1. Odbytné.....	112
5.2. Odchodné.....	115
5.2.1. Podle zákona č. 221/1999 Sb.	117
5.2.2. Podle zákona č. 361/2003 Sb.	120
5.2.3. Podle zákona č. 236/1995 Sb.	122
6. Závěr	124
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	127
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ	129
ABSTRAKT.....	137
ABSTRACT.....	139
KLÍČOVÁ SLOVA / KEY WORDS.....	141

1. Úvod

Skončení pracovního poměru je jedním z nejčastěji užívaných procesů v rámci pracovního práva nebo v rámci samotného personálního řízení. V mnoha případech pracovní poměr končí nerelevantním způsobem, především proto, že smluvní strany neznají vlastní práva a povinnosti, nebo zákonné regulativy. Pokud nastane situace, která v konečném důsledku vyústí ve skončení pracovního poměru, mnohdy u smluvních stran dochází ke zneprátení, v důsledku něhož si smluvní strany odmítají vyjít navzájem vstříc.

Samotná ztráta zaměstnání představuje značný zásah do sféry zaměstnance, a to nejen v rámci jeho právního postavení, nýbrž i v rámci dalekosáhlých sociálních důsledků, jelikož příjem ze zaměstnání je pro mnohé osoby jediným příjmem a jeho náhlá, třeba i nečekaná ztráta může znamenat existenční problémy. Je tudíž nezbytné, aby právní úprava vztahující se ke skončení pracovního poměru poskytovala zaměstnanci dostatečnou míru jistoty, a tím dostatek ochrany před libovůli zaměstnavatele, a současně mu umožnila ukončit pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem za předem stanovených podmínek. Menší pozornost je věnována souvisejícím právům a povinnostem, některým dalším právním institutům, které jsou spojeny se skončením pracovního poměru, mezi něž patří i jednotlivé druhy peněžních kompenzací, na které zaměstnanci či zaměstnavateli vzniká při skončení pracovního poměru právo.

Tyto mohou mít výrazně odlišnou povahu dle toho, zda se váží na jednání zaměstnance či zaměstnavatele, zda mají povahu kompenzační či sankční atp.

Otázku vyvolává, zda zákonná úprava institutu odstupného jako zřejmě nefrekventovanější peněžní kompenzaci při skončení pracovního poměru je dostatečná, přičemž na první pohled vytváří dojem, že odstupné je plnění, které se váže ke skončení pracovního poměru a taxativně vymezené důvody v zákoníku práce. Jestliže se na tuto úpravu podíváme detailněji, zjistíme, že neobsahuje výslovný zákaz a ani z povahy ustanovení nevyplývá, že institut odstupného je upraven jen pro tyto stanovené případy. Pokud budeme aplikovat základní zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“, na níž je v současné době zákoník práce postaven, můžeme dovést, že institut odstupného lze sjednat i v jiných případech než zákonem upravených. Z povahy institutu odstupného vyplývá, že se jedná o plnění, které je kompenzací za skončení pracovního poměru, ovšem již nemůžeme přesvědčivě dovést, v jakých případech jej smluvit nelze. Určitý návod může poskytnout okolnost, že se jedná o kompenzaci za něčí volní jednání, které vedlo k rozvázání pracovního poměru, a že tedy právo na odstupné nemůže existovat u faktických skončení pracovního poměru, např. v důsledku smrti zaměstnance.

Pracovat lze i ve služebním poměru, který upravuje podobné nároky pro jinou skupinu zaměstnanců.

Právě zkoumání a analýza jednotlivých typů peněžních kompenzací, na které může zaměstnanci nebo zaměstnavateli vzniknout právo při skončení pracovního poměru, je hlavním předmětem a tématem předkládané práce.

V rámci výkladu je postupováno od obecného ke konkrétnímu, resp. od obecného ke zvláštnímu.

Práce je členěna do 5 kapitol. Na úvodní 1 kapitolu navazuje kapitola 2, věnující se nejprve vymezení pracovněprávních vztahů a pracovnímu poměru. Dále se tato kapitola zabývá jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru a jejich právní úpravou.

Kapitola 3 je věnována institutu odstupného jako nejčastěji se vyskytující peněžní kompenzaci při skončení pracovního poměru, jeho právní úpravě, účelu a souvisejícím otázkám.

V kapitole 4 je následně věnována pozornost dalšímu případu, kdy zaměstnanci může v souvislosti se skončením pracovního poměru vznikat nárok na peněžní plnění, jako například peněžité vyrovnání z konkurenční doložky, nebo kompenzace spojené se zvyšováním nebo prohlubováním kvalifikace, na kterou má naopak nárok zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec nesetrvá po stanovenou dobu.

Kapitola 5 obsahuje pojednání o služebním poměru, který představuje veřejnoprávní vztah oproti pracovnímu poměru, a souvisejících kompenzací při jeho skončení. Rovněž je přiblížena problematika odchodného podle předchozí právní úpravy pracovněprávních vztahů, tj. zákona č. 65/1965. Dále je uvedeno odchodné u vojáků z povolání, příslušníků bezpečnostních složek státu a představitelů státní moci a některých orgánů, soudců a poslanců Evropského parlamentu.

2. Pracovněprávní vztahy a pracovní poměr

Pracovněprávní vztahy jsou společenské vztahy, jejichž účastníci jsou nositeli práv a povinností vymezených právní úpravou. Jedná se o vztahy právem upravené, které vznikají v souvislosti s pracovním procesem. Základním právním předpisem upravující pracovní vztahy, je zákoník práce. Jak uvádí J. Pichrt, na samém počátku zákoníku práce je proveden pokus o vymezení předmětu právní úpravy a snaha o pojmové vymezení pracovních vztahů v § 1 zákoníku práce.¹

Ustanovení § 1 zákoníku práce uvádí, že zákoník práce:

- upravuje pracovní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a některé právní vztahy před jejich vznikem,
- upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných vyjednávání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů,
- zapracovává jednotlivé předpisy Evropské unie,
- upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance při režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

Zákoník práce vydaný v roce 1965, tj. zákon č. 65/1965, se vyznačoval typickým rysem (kogentností), kdy převážně obsahoval kogentní normy,

¹ PICHRT, Jan. *Pracovněprávní vztahy*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 55.

kteřé odchylnou úpravu nedovolovaly jak ve prospěch, tak ani v neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů. ² Tato koncepce neodpovídala právní úpravě pracovněprávních vztahů jako právních vztahů, které lze zařadit do práva soukromého.

Přijetí nového zákoníku práce proto přineslo řadu změn, jedním z cílů nového zákoníku práce bylo naplnění základního principu vyjádřeného v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, který uvádí: „každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“ Podle názoru V. Štangové, zákoník práce v tomto důsledku přináší větší liberálnost v pracovněprávních vztazích, posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů.³ Posílení principu smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů se mj. projevuje v zakládání vzájemných práv a povinností, pokud to zákoník výslovně nezakazuje.

Odpovídající provedení sledovaného záměru bylo dosaženo po zrušení části ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ze dne 12. března 2008. ⁴ Ústavní soud v napadeném ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce zrušil větu druhou, třetí a pátou pro rozpor s čl. 2 odst. 3 Ústavy a čl. 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. Původní ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce bylo ve znění: „Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy

² ŠTANGOVÁ, Věra. *Geneze pracovního práva*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s 25.

³ Tamtéž.

⁴ BĚLINA, Miroslav. *Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů*. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 5.

jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2.“ Ústavní soud však shledal, že toto vymezení výjimek ze smluvní volnosti je komplikované a narušuje princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu, a proto zrušil větu druhou („Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody.“), třetí („Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.“) a pátou („Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2.“).

Vymezení kogentních a dispozitivních norem přinesla novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (a další související zákony), v nově koncipovaném ustanovení § 4b. Stávající a prozatím podobu právní úpravy dispozitivnosti, resp. kogentnosti, dala právní úprava rekodifikace soukromého práva, konkrétně občanský zákoník společně se zákonem

č. 303/2012 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

Oproti dřívější právní úpravě je jednou ze dvou zásadních koncepčních změn, která se promítla v novém zákoníku práce, dispozitivnost úpravy pracovněprávních vztahů.⁵ Jak uvedl B. Šubrt v odborném časopise, umožňují dispozitivní právní normy využít autonomii vůle účastníků (účastníka) právního vztahu, jimž je jeho řešení dáno do dispozice, přičemž mohou zákonem stanovené pravidlo nahradit pravidlem vlastním. Taková právní norma má pak subsidiární (podpůrnou) úlohu.⁶

Příkladem v případě pracovněprávních vztahů právní úprava nerozlišuje, kteří zaměstnavatelé provozují podnikatelskou činnost, a kteří takovou činnost neprovozují. Je dán předpoklad, že zaměstnavatelé mohou užívat dispozitivních právních norem bez ohledu na charakter vlastní činnosti.

Je-li však zaměstnavatelem stát, územní samosprávné celky, státní fondy, příspěvkové organizace, jejichž náklady (na platy a odměny za pracovní pohotovost) jsou plně zabezpečeny z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů a dále je-li zaměstnavatelem školská právnická osoba⁷, poté může

⁵ BĚLINA, Miroslav. *Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů*. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 54. Srov. nález sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008 (N 55/48 SbNU 629; 116/2008 Sb.). [online]. [cit. 2017-6-04]. Dostupné z: <https://nalus.usoud.cz/Search/Search.aspx>.

⁶ ŠUBRT, Bořivoj. *K možnostem odchýlovat se od zákoníku práce*, Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast, 8/2011, Praha: ASPI, a.s. ISSN 0032-6208, s. 27.

⁷ Zřízená dle ustanovení § 124 a násl. zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

tento zaměstnavatel zakládat práva jen v mezích prostředků, které mu byly stanoveny, pokud zákoník práce nestanoví jinak.

Zákoník práce v ustanovení § 4a stanovuje, že: „*odchylná úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*“ K odchylné úpravě může dojít smlouvou i vnitřním předpisem. K úpravě povinností zaměstnance může dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Podle ustanovení § 4 zákoníku práce se použije občanský zákoník vždy, když zákoník práce nemá vlastní (přímo použitelnou) úpravu a použití občanského zákoníku je v souladu se základními zásadami pracovního práva. Pokud se smluvní strany odchýlí od úpravy některých ustanovení o závazcích a výkladu některých pojmů v ustanovení § 346b až § 346d zákoníku práce, nepřihlíží se k němu, a jak uvádí V. Štangová, je takové jednání: „*právně bezvýznamné, neúčinné.*“⁸

Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.⁹ Např. zaměstnanec se nemůže vzdát svého práva na zpětvzetí výpovědi.

Ustanovení § 1a zákoníku práce obsahuje důležitá výkladová pravidla reflektující specifický charakter pracovněprávních vztahů oproti obecné soukromoprávní úpravě. V pracovněprávních vztazích jde především o výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele v závazkovém vztahu.

⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Geneze pracovního práva*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 33.

⁹ Viz ustanovení § 4 odst. 4 zákoníku práce.

V případě aplikace občanského zákoníku, musí být dle názoru M. Bělina chráněny základní zásady pracovněprávních vztahů, přičemž tyto zásady dostaly normativní vyjádření v ustanovení § 1a zákoníku práce. Tyto zásady jsou **zejména**:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci,
- zákaz diskriminace zaměstnanců.¹⁰

Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. V této souvislosti se nabízí i otázka interpretačního významu v souvislosti s občanským zákoníkem, např. s ustanovením § 588 občanského zákoníku, kdy právní jednání odporující zákonu a zjevně narušující veřejný pořádek jsou absolutně neplatná. Otázkou je, jak lze posoudit, která právní jednání zjevně narušují veřejný pořádek, a tudíž jsou absolutně neplatná

¹⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 12-13.

a zda se v pracovním právu bude vyskytovat více právních jednání považovaných za absolutně neplatná než v ostatním soukromém právu.¹¹

Interpretační význam je v případě uvedených základních zásad pracovněprávních vztahů více umocněn ve vazbě na ustanovení § 4 zákoníku práce. Předmětné ustanovení (ve znění účinném od 1. ledna 2012) uvádí: „že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nelze-li ho použít, řídí se tyto vztahy občanským zákoníkem vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“¹² Pokud obecná právní úprava obsažená v občanském zákoníku je upravena podrobněji soukromoprávním předpisem, který je k občanskému zákoníku ve vztahu speciality, lze aplikovat i tento předpis.¹³

Pracovněprávní vztahy se však od základních soukromoprávních (občanskoprávních) vztahů odlišují především v souvislosti s institutem smluvní volnosti¹⁴, který je v pracovním právu omezen z důvodu ochrany zaměstnance. Na rozdíl od obecné občanskoprávní úpravy (přiznávající statut slabší strany), která v praxi může mít za následek, že stejná smluvní strana může být v postavení jak slabší strany a požívat tak zákonné ochrany, a v jiném případě naopak v postavení strany silnější a ochrany

¹¹ BĚLINA, Miroslav. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 15-16.

¹² DRÁPAL, Ljubomír. *Stávající právní úprava základních zásad pracovněprávních vztahů a její význam*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 77.

¹³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. října 2013, sp. zn. 21 Cdo 2802/2012.

¹⁴ Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 670/02 ze dne 7. prosince 2004 (N 183/35 SbNU 423): „Autonomie vůle, specificky ztělesněná autonomií smluvní, tj. ve volnosti uzavírání smluv, nemůže znamenat pouze volnost výběru typů smluv, výběru smluvního partnera, utváření obsahu smluv, volnosti formy, ale znamená i možnost svobodně se dohodnout na zániku smluvního vztahu a na případných následcích dohody o zrušení smlouvy.“

nepožívat, právní úprava pracovněprávních vztahů s ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (obdobně jako je tomu u ochrany spotřebitele) trvale určuje, že bez ohledu na nastalou situaci je za slabší stranu považován zaměstnanec.¹⁵ Tímto se především rozumí potřeba chránit zaměstnance jako slabší stranu pracovněprávního vztahu.

Tato ochranná funkce je v současné době považována za nejvýznamnější a převažující funkci pracovního práva. V důsledku převažující ochranné funkce bývá pracovní právo někdy považováno za součást sociálního práva. Sociální právo je obvykle chápáno jako souhrn právních norem zahrnovaných do pracovního práva a právních norem zahrnovaných do práva sociálního zabezpečení.¹⁶

Pracovní poměr společně s pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr řadíme podle ustanovení § 3 zákoníku práce do skupiny základních pracovněprávních vztahů. Pracovní poměr je v této skupině dominantní, neboť význam dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je menší s ohledem na četnost jejich výskytu a objem práce vykonávané na jejich základě nich. V této souvislosti J. Pichrt uvádí, že pracovní poměr je nejčastějším základním pracovněprávním vztahem z množiny pracovněprávních vztahů, které se řídí výlučně pracovněprávními předpisy, ale lze jej také nalézt i ve skupině tzv. smíšených pracovněprávních vztahů.¹⁷ Smíšené pracovněprávní vztahy jsou vztahy, jejichž vznik, změna, zánik či obsah se vedle pracovněprávních

¹⁵ Srov. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 19.

¹⁶ Bělina, Miroslav. *Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů*. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 21.

¹⁷ PICHRT, Jan. *Právní vztahy účasti na práci*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 144.

předpisů řídí též ustanovením jiných právních norem, mimo jiné je pracovní poměr také formou zaměstnávání státních zástupců, akademických pracovníků vysokých škol aj.¹⁸

Sjednání pracovního poměru se řídí platnými právními normami, tj. v rámci České republiky ustanovení zákoníku práce. Vznik pracovního poměru upravuje ustanovení § 30 až § 39 zákoníku práce.

Zákoník práce rozlišuje způsob vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy (v praxi převažující způsob uzavření pracovního poměru) a jmenováním. Platí zde zásada, že pracovní poměr může vzniknout jen na základě svobodného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele. Jak uvádí M. Bělina: „*Tato zásada je ve vztahu k občanovi absolutní a naprosto bezvýjimečná.*“¹⁹

Pracovní poměr se uzavírá na dobu neurčitou, kdy vzniká trvalý pracovní poměr, tak i na dobu určitou, kdy doba jeho trvání může být sjednána pevným datem nebo vymezena dobou trvání určitých prací nebo jinou skutečností. V tomto případě nesmí projev vůle stran připouštět pochybnosti, že se má jednat o pracovní poměr, jehož trvání je omezeno. Vždy by mělo být zřejmé, že doba trvání pracovního poměru nepřesáhne 3 roky a mezi týmiž stranami lze opakovaně uzavřít pracovní poměr na dobu určitou nejvýše dvakrát, kdy se za opakované uzavření považuje i prodloužení doby trvání pracovního poměru. Před uplynutím sjednané doby

¹⁸ PICHRT, Jan. *Postavení pracovního poměru v systému pracovněprávních vztahů*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 143.

¹⁹ BĚLINA, Miroslav. *Vznik pracovního poměru*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 173.

lze ukončit pracovní poměr jakýmkoli způsobem, který zákoník práce vymezuje jako způsob skončení pracovního poměru.

Délku trvání pracovního poměru na dobu určitou lze stanovit i dobou konání určitých prací, kdy je však zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance včas na jejich skončení, zpravidla nejméně 3 dny předem ²⁰, nicméně pracovní poměr i tak skončí uplynutím sjednané doby.

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby ve sjednané práci i dále s vědomím zaměstnavatele ²¹, jedná se o změnu pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou.

V případě, že je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, není sjednáním této doby předem omezena délka trvání pracovního poměru a zároveň nedochází k jeho skončení uplynutí sjednané doby, ale z důvodů stanovených zákonem.

Kromě pracovního poměru na základě pracovní smlouvy nebo jmenování se lze v praxi často setkat s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, i když zákoník práce preferuje uzavření pracovního poměru. ²²

U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vychází z předpokladu existence potřeby výkonu pracovních činností menšího rozsahu na straně zaměstnavatele, kdy výkon pracovních činností vykazuje znaky závislé práce. V knize Pracovní právo P. Hůrka uvádí, že se svým způsobem jedná o doplňkový pracovněprávní vztah, který je uzavírán mezi

²⁰ Za zaviněné porušení této povinnosti by zaměstnavatel mohl být postižen uložením pokuty za porušení pracovněprávních předpisů.

²¹ Podmínkou "s vědomím zaměstnavatele" se rozumí alespoň konkludentní souhlas zaměstnavatele neboli stav, kdy zaměstnavatel neprojevuje svůj nesouhlas s pokračováním prací jakýmkoli způsobem.

²² Viz ustanovení § 74 zákoníku práce.

subjekty v případě, kdy není pro strany účelné sjednat pracovní poměr.²³ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr upravuje ustanovení § 74 až § 77 zákoníku práce

Dohody o provedení prací konaných mimo pracovní poměr vykazují stále více shodných znaků, i přesto se však odlišují. Základním rozlišením, dle názoru P. Hůrky se jeví být jen rozdílný rozsah práce.²⁴

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít bez ohledu na délku jejího trvání, tím se odlišuje od dohody o provedení práce, kterou lze uzavřít maximálně v rozsahu 300 hodin za kalendářní rok.

Pokud není přímo sjednán způsob skončení právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, je možné tyto dohody zrušit:

- dohodou smluvních stran,
- výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- okamžitým zrušením, kdy však okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

²³ HŮRKA, Petr. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 351.

²⁴ Tamtéž.

V případě výpovědi a okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, se vyžaduje písemná forma, jinak se k výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

2.1. Skončení pracovního poměru

Rozlišujeme různé způsoby skončení pracovního poměru, podle názoru M. Bělina existují podstatné rozdíly v jejich právní povaze i v jednotlivých právních důsledcích, které způsobují.²⁵ Právní úprava skončení pracovního poměru vychází z potřeby zajistit zaměstnanci, který plní svědomitě své povinnosti vyplývající z pracovního poměru stabilitu zaměstnání. Zároveň zaměstnanci umožňuje svobodně změnit nebo ukončit dosavadní pracovní poměr. Při skončení pracovního poměru se vychází i z potřeby zaměstnavatele, aby mu umožnila rozvázat pracovní poměr tak, aby nebyl nucen zaměstnávat nadbytečné zaměstnance (pro které nemá uplatnění) a zaměstnance, kteří porušují pracovní kázeň apod.

Způsoby skončení pracovního poměru lze třídit na:

- právní jednání účastníků pracovního poměru,
- právní události,
- úřední rozhodnutí.

²⁵ BĚLINA, Miroslav. *Skončení pracovního poměru*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 195.

Skončení pracovního poměru představuje zánik právního vztahu, nemusí však vždy představovat zánik veškerých práv a povinností mezi účastníky pracovního poměru. Např. jak se uvádí v knize *Pracovní právo*, přetrvat existenci pracovního poměru mohou zejména práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrad škody, tedy peněžitých plnění.²⁶

Právní jednání účastníků pracovního poměru (směřující k jeho skončení) zná právní úprava jako:

- dohodu o rozvázání pracovního poměru,
- výpověď,
- okamžité zrušení,
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

V souvislosti se skončením pracovního poměru lze rozlišovat, zda se jedná o právní jednání jednostranné nebo dvoustranné. Jednostranné právní jednání činí jen jedna strana z účastníků právních vztahů v situaci, když na toto jednostranné právní jednání má právo. Dvoustranné právní jednání je výrazem shodné vůle obou účastníků pracovního poměru, které činí tito účastníci společně. Dohoda o skončení pracovního poměru je

²⁶ BĚLINA Miroslav. *Skončení pracovního poměru*. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 195.

příkladem jediného dvoustranného právního jednání, ostatní právní jednání pak příkladem jednostranného právního jednání.²⁷

Jak již bylo uvedeno, z důvodu ochrany zaměstnance je v pracovním právu omezen institut smluvní volnosti. Pokud se tedy v oblasti pracovního práva pokusíme nalézt situaci, ve které by omezení smluvní volnosti a s tím související ochrana zaměstnance měla být na co nejvyšší úrovni, je takovou situací skončení pracovního poměru. Je obtížné vytvořit právní úpravu, která by poskytovala dostatečnou ochranu zaměstnanci před bezdůvodným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a flexibilitou zaměstnávání. V této souvislosti je podstatné, aby zákonodárce pamatoval na skutečnost, že se zaměstnanec v případě skončení pracovního poměru ocitá v situaci bez stálého a pravidelného příjmu.

I přes uvedené nemá pracovní právo v každém případě poskytovat ochranu zaměstnanci a omezovat zaměstnavatele, zejména jedná-li se o situace, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnance dále zaměstnávat.

2.1.1. Výpověď

Výpověď z pracovního poměru (jako jeden ze způsobů skončení pracovního poměru) je upravena v ustanovení § 50 a násl. zákoníku práce

²⁷ BĚLINA Miroslav. *Skončení pracovního poměru*. In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 195.

a představuje jednostranné právní jednání, kterým může být pracovní poměr rozvázán jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Ohledně možnosti podání výpovědi se projevuje rozdílné postavení zaměstnavatele a zaměstnance, resp. ochrana zaměstnance a stability jeho pracovního poměru. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce. Naproti tomu zaměstnanec může dát výpověď bez udání důvodů nebo z jakéhokoliv důvodu.²⁸

Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. V rámci výpovědi ze strany zaměstnavatele musí být nezaměnitelně skutkově vymezen její důvod – zaměstnanci musí být z okolností zřejmé, z jakého důvodu je s ním pracovní poměr končen.²⁹ Zaměstnanec však takové vymezení učinit nemusí, jelikož jak bylo již uvedeno, může dát výpověď i bez uvedení důvodu.

Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která je nejméně 2 měsíce, a která je shodná jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Výjimka³⁰ z délky výpovědní doby nastává v případě, je-li výpověď dána ze strany zaměstnance v souvislosti s *přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. V takovém případě platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv

²⁸ HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4, s. 189.

²⁹ DRÁPAL, Ljubomír. *Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody*. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 300.

³⁰ Viz ustanovení § 51a zákoníku práce.

a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Účinky výpovědi nastávají až jejím doručením. Okamžik doručení výpovědi má důležitý význam i z hlediska počátku běhu výpovědní doby, a tím též z hlediska dne skončení pracovního poměru. Při doručování výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci se musí jednat o doručení „do vlastních rukou“ podle ustanovení § 334³¹ zákoníku práce, jedná-li se o:

- vznik, změnu a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, dalších písemností (týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr, záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

Doručování výpovědi dané zaměstnancem zaměstnavateli lze učinit:

- do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen,
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací,
- není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Při osobním doručení písemnosti ze strany zaměstnance nastávají účinky výpovědi dnem doručení a není rozhodné, kdy se o jejím doručení

³¹ Uvedené ustanovení zákoníku práce se nevztahuje na doručování písemností od zaměstnance určených zaměstnavateli.

dověděl statutární orgán či jiný vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele. Jako příklad lze uvést doručení výpovědi z pracovního poměru zaměstnancem do podatelny zaměstnavatele poslední den kalendářního měsíce, kdy výpovědní doba začne běžet od prvního dne následujícího kalendářního měsíce, i když se statutární orgán či jiný vedoucí zaměstnanec o tomto dozvěděl až v průběhu kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Netrvá-li však ani jedna ze stran na skončení pracovního poměru výpovědí, lze výpověď z pracovního poměru odvolat. Odvolání je možné učinit od doby, kdy je výpověď doručena druhému účastníkovi, až do posledního dne jejího běhu, tedy do skončení pracovního poměru.³² Pokud byla výpověď druhé straně již doručena, lze odvolat výpověď pouze se souhlasem druhé strany. Samotné odvolání, popřípadě souhlas musí být učiněn v písemné formě, jinak je neplatný.

2.1.1.1. Výpověď daná zaměstnavatelem

Jak již bylo uvedeno, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně stanovených v ustanovení § 52 zákoníku práce. Toto ustanovení představuje kogentní úpravu, od které se nelze odchýlit. Pokud tedy zaměstnavatel neučiní výpověď z takto vymezených důvodů, je daná výpověď neplatná.

³² HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4, s. 189.

Jednotlivé důvody vymezené zákoníkem práce lze rozdělit na důvody *na straně zaměstnavatele* a na důvody *na straně zaměstnance*.

Na straně zaměstnavatele se jedná o důvody v podobě organizačních změn a to, ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, za předpokladu, že je zde rozhodnutí o organizačné změně, která má za následek zrušení pracovního místa a vznik nadbytečnosti zaměstnance, kdy při rušení nedochází k přechodu práv a povinností a v případě přemístění se jedná o přemístění na místo mimo místo výkonu dosavadní sjednané práce zaměstnance.

Na straně zaměstnance to jsou především důvody související s jeho zdravotním stavem, a to *nesmí-li dále konat dosavadní práci* (podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice), nebo *pozbyl-li dlouhodobě zdravotní způsobilost* (vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává).

Dalším důvod na straně zaměstnance souvisí s výkonem jeho práce, a to, *nesplňuje-li předpoklady sjednané práce* (stanovené právními předpisy pro výkon), nebo *nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce* (spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12

měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil), nebo *jsou-li dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti* (vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci), nebo *pro soustavné méně závažné porušování povinnosti* (vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi), nebo *poruší-li zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance* (stanovenou v ustanovení § 301a zákoníku práce).

V případě, kdy zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem povinnost týkající se režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Pokud se stane takové jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu, lze dát výpověď i do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku šetření.

Porušení povinnosti zaměstnancem vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Pokud se stane jednání zaměstnance předmětem šetření

jiného orgánu v průběhu 2 měsíců, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku šetření.

Pro skončení pracovního poměru je rozhodné vymezení důvod, proto který má být pracovní poměr rozvázán. Uvede-li zaměstnavatel pouze odkaz na příslušné ustanovení zákoníku práce, není takové vymezení důvodu skončení pracovního poměru dostačující, jelikož výpovědní důvod musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit za jiný důvod, tj. musí být ve výpovědi konkretizován a nesmí být dodatečně měněn, jinak se výpověď stává neplatnou.

Je proto třeba, aby zaměstnavatel vymezil skutečnosti, ve kterých spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi, a to zejména v případech, kdy zákon obecně formuluje několik výpovědních důvodů v těsné spojitosti.³³

Výpověď může představovat významný zásah do práv zaměstnance ohledně sociální jistoty i rodinných vztahů. Je proto nezbytné, aby zákonodárce poskytl zaměstnanci ochranu před bezdůvodným ukončením pracovního poměru výpovědí, a to nejen vymezením zákonných důvodů, ale také omezením smluvní volnosti zaměstnavatele.

Jedním z nejzásadnějších omezení smluvní volnosti zaměstnavatele v možnosti výpovědi je zákaz výpovědi zaměstnanci v ochranné době. Zákoník práce zaměstnavateli zcela **zakazuje dát zaměstnanci výpověď**, je-li zaměstnanec *v tzv. ochranné době*, kterou se rozumí doba, ve které by pro zaměstnance bylo značně obtížné získávat nové zaměstnání (příkladem takového období je těhotenství ženy, období pracovní

³³ Např. ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.

neschopnosti zaměstnance), *nebo pokud by se jevílo rozvázání pracovního poměru jako nespravedlivé* i s ohledem na to, že zaměstnanec plní jiné povinnosti vůči společnosti, jako např. výkon vojenského cvičení, uvolnění pro výkon veřejné funkce.

Pro zákaz výpovědi je rozhodný stav v době, kdy byla dána výpověď zaměstnavatelem, resp. kdy byla výpověď zaměstnanci doručena. Vztahuje-li se na zaměstnance ochranná doba, a i přesto by zaměstnavatel dal v této době zaměstnanci výpověď, stává se výpověď neplatnou bez ohledu na skutečnost, že by jednak měla výpovědní doba skončit až po uplynutí ochranné doby a jednak, že zaměstnavatel nevěděl, že v době výpovědi se na zaměstnance vztahuje ochranná doba.³⁴

Nastane-li skutečnost, na základě které vzniká ochranná doba až po doručení výpovědi, nestává se výpověď neplatnou za předpokladu, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné doby,³⁵ poté se ochranná doba nezapočítává do výpovědní doby, tím se výpovědní doba přeruší a její zbývající část doběhne až po skončení ochranné doby³⁶, pokud by sám zaměstnanec neprohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá

Zákaz se však nevztahuje na výpověď³⁷ *danou zaměstnanci z důvodu rušení a přemístění zaměstnavatele nebo jeho části* (to však neplatí v případě, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána), nebo *danou zaměstnanci z důvodu přemístění zaměstnavatele či jeho části* (to neplatí

³⁴ Např. zaměstnavatel nevěděl, že je zaměstnankyně v dané době těhotná.

³⁵ Pracovní poměr by měl skončit např. v době pracovní neschopnosti zaměstnance.

³⁶ Příkladem může být doba pracovní neschopnosti zaměstnance, nastane-li pracovní neschopnosti zaměstnance až po doručení výpovědi, výpověď je platná, pokud výpovědní doba uplyne v době této pracovní neschopnosti, výpovědní doba se sice po dobu pracovní neschopnosti přeruší, ale následně po jejím skončení zbývající část výpovědní doby doběhne.

³⁷ Viz ustanovení § 54 zákoníku práce.

v případě těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou resp. zaměstnanec, který čerpá po tuto dobu rodičovskou dovolenou).

Zákaz výpovědi se dále nevztahuje na důvod, pro který zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,³⁸ a pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci³⁹, s výjimkou těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně či zaměstnance, kteří čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Jedná-li se o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo o důvod, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl *o důvodu k výpovědi* nebo *o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru*.

Jedná-li se o porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině, poté může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď do 2 měsíců, po jeho návratu z ciziny, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

³⁸ Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské/rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské/rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou/rodičovskou dovolenou.

³⁹ Viz ustanovení § 52 písm. g), h) a podle ustanovení § 301a zákoníku práce.

2.1.1.2. Výpověď daná zaměstnancem

Obdobně jako zaměstnavatel, může i zaměstnanec dát výpověď z pracovního poměru. Jak již bylo uvedeno, v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů stanovených zákonem, kdy výpovědní důvod musí být jasně vymezen, aby nemohla nastat záměna s jiným výpovědním důvodem.

Oproti tomu, jedná-li se o výpověď ze strany zaměstnance, právní úprava zaměstnanci umožňuje dát výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu, nebo bez uvedení důvodu a pro vymezení formy výpovědi nebo výpovědní doby, platí obecné podmínky platnosti výpovědi.

Výpovědní doba je tak i v tomto případě dvouměsíční s výjimkou výpovědi v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Poté platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.⁴⁰

⁴⁰ Viz ustanovení § 51a zákoníku práce.

2.1.2. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru dohodou lze považovat za formálně nejjednodušší způsob skončení pracovního poměru.

Zákoník práce dohodu o rozvázání pracovního poměru upravuje v ustanovení § 49 a její použití nijak neomezuje, jelikož na rozvázání pracovního poměru dohodou se nevztahují žádná omezení, jako např. u rozvázání pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnavatele, kde platí zákaz výpovědi ve vymezených případech.

Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírá zaměstnavatel a zaměstnanec v písemné formě. Jedná se o dvoustranné právní jednání, kde se předpokládá shodný projev vůle obou účastníků pracovního poměru.⁴¹ Pracovní poměr lze dohodou rozvázet *kdykoliv, z jakýchkoliv důvodů a k jakémukoliv dohodnutému termínu.*

Účastníci se musí především dohodnout na *dni skončení pracovního poměru*. Pracovní poměr pak končí sjednaným dnem. Nejvhodnější je určit okamžik skončení přesným kalendářním datem, nicméně může být určen i jinak např. skončením určitých prací, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance. Pracovní poměr skončí ke sjednanému dni i tehdy, nastane-li po uzavření dohody skutečnost, pro kterou by v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele plynula ochranná doba. Z uvedeného vyplývá, že na základě dohody může skončit pracovní poměr např. i v době pracovní neschopnosti zaměstnance nebo v době těhotenství zaměstnankyně.

⁴¹ Je podstatné, aby každá ze smluvních stran obdržela jedno vyhotovení dohody.

2.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení lze označit za výjimečný způsob skončení pracovního poměru, kterým zákoník práce podle ustanovení § 55 a násl. dovoluje rozvázat pracovní poměr ve stanovených případech, kdy nelze po zaměstnavateli ani po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr dále trval, a aby uplynula výpovědní doba.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem upravuje ustanovení § 56 zákoníku práce, v případě zaměstnavatele ustanovení § 55 zákoníku práce.

Jelikož se při tomto způsobu skončení pracovního poměru jedná o jednostranné právní jednání, pracovní poměr skončí dnem doručením okamžitého zrušení druhému z účastníků, kdy účinky tohoto zrušení nenastávají po uplynutí určité doby. Okamžité zrušení pracovního poměru může učinit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, a to z důvodů stanovených zákoníkem práce, za předpokladu, *že je provedeno v písemné formě, je skutkově vymezen důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit za jiný, a uvedený důvod není dodatečně měněn.* Pokud tak zaměstnavatel nebo zaměstnanec neučiní, nastává neplatnost takového okamžitého zrušení.

Případy, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr vymezuje zákoník práce z důvodu, že na základě tohoto způsobu skončení pracovního poměru dochází k závažnému zásahu do stability pracovního poměru.

Okamžitě zrušit pracovní poměr mohl i zákonným zástupce v případě nezletilého zaměstnance podle ustanovení § 56a zákoníku práce.⁴² Podle

⁴² Na základě novely zákoníku práce s účinností ode dne 1. ledna 2014.

této právní úpravy mohl zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, okamžitě zrušit jeho pracovní poměr, bylo-li toto okamžité zrušení nutné v zájmu nezletilého v souvislosti s jeho vzděláním, vývojem nebo zdravím. Aby okamžité zrušení bylo platné, vyžadoval zákon přivolení soudu. Zákonný zástupce byl povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci. Toto ustanovení zákoníku práce bylo však zrušeno zákonem č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.

2.1.3.1. Okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen z důvodů vymezených v zákoníku práce, tj. z důvodů, na základě kterých nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby u něho zaměstnanec i nadále vykonával práci.

Jedná-li se o okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je takové zrušení pracovního poměru přípustné pouze v případech, pokud byl zaměstnanec *pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok* nebo byl *pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na dobu nejméně 6 měsíců*.⁴³

⁴³ Z těchto důvodů však lze okamžitě zrušit pracovní poměr po nabytí právní moci předmětného soudního rozhodnutí.

Tím se rozumí úmyslný trestný čin, za který je dotyčnému zaměstnanci uložen trest na základě pravomocného rozhodnutí soudu.

Zaměstnavatel může okamžitě skončit pracovní poměr i tehdy, poruší-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a to zvláště hrubým způsobem, ⁴⁴ za předpokladu, že se jedná o takové porušení povinnosti, které opravňuje zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Jedná-li se o ostatní náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru, platí, co je uvedeno v obecných podmínkách platnosti výpovědi.

Podat okamžité zrušení pracovního poměru lze ve lhůtě 2 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Dojde-li k jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a stane se takové jednání předmětem šetření jiného orgánu, lze okamžitě zrušit pracovní poměr do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku předmětného šetření. Jestliže k porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru došlo v cizině, může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr do 2 měsíců po návratu zaměstnance z ciziny.

I v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zákoník práce vymezuje určitou kategorii zaměstnanců, kterým tímto způsobem nelze pracovní poměr rozvázat. Jedná se o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance či zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou.

⁴⁴ Taktéž rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. října 2012, č. j. 21 Cdo 2596/2011.

2.1.3.2. Okamžité zrušením ze strany zaměstnance

Obdobně jako zaměstnavatel i zaměstnanec má právo okamžitě zrušit pracovní poměr, tj. z důvodů, kdy zaměstnavatel poruší svou povinnost v souvislosti s vyplácením odměny za vykonanou práci nebo neumožní zaměstnanci výkon jiné vhodné práce v důsledku změny jeho zdravotního stavu.

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance musí také splňovat určité náležitosti a to: *písemnou formu a vylíčení skutkového stavu*, tj. vymezení skutečných důvodů vedoucí k rozvázání pracovního poměru tak, aby nemohl být důvod zpochybněn a ani dodatečně měněn.

Lhůta pro podání okamžitého zrušení činí 2 měsíce ode dne, kdy se zaměstnanec o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu zaměstnavatel neumožnil výkon jiné vhodné práce ve lhůtě 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, přezkoumávající toto rozhodnutí za předpokladu, že zaměstnanec nemůže dále vykonávat práci bez vážného ohrožení zdraví. Po doručení a předložení lékařského posudku je totiž zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, kterou se podle zákoníku práce rozumí taková práce, která je vzhledem k zdravotnímu stavu, schopnostem i kvalifikaci pro zaměstnance vhodná, přičemž zaměstnanec má právo takovou nabídku odmítnout.

Je otázkou, jak lze zmíněné v praxi aplikovat, tj. zda je zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr po uplynutí lhůty 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku, a zároveň po tuto stanovenou dobu i nadále vykonávat dosavadní práci. Zákoník práce totiž v tomto ohledu ⁴⁵ podle názoru J. Pichrta dává možnost zaměstnanci, který se důvodně domnívá, že jej daná práce bezprostředně a závažně ohrožuje na jeho životě ⁴⁶, jako i životě jiných osob, odmítnout výkon takové práce, aniž by jej zaměstnavatel za takové jednání jakýmkoli způsobem postihl.

Požádá-li však zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, jelikož podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále vykonával dosavadní práci nebo ji vykonával na dosavadním pracovišti, je zaměstnavatel povinen toto zaměstnanci umožnit ⁴⁷, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Práce a pracoviště, na které se zaměstnanec převádí, musí být opět pro zaměstnanec vhodné.

2.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době představuje jednostranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru. Tento způsob skončení pracovního poměru připadá v úvahu pouze v průběhu

⁴⁵ Viz ustanovení § 106 odst. 2 zákoníku práce.

⁴⁶ PICHRT, Jan. Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti a povinnosti zaměstnance. In: BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 638: „Takové jednání zaměstnance a stav na pracovišti bude nutné vždy posuzovat v kontextu toho, kdy bezprostřední nebezpečí vzniklo a v souvislosti se všemi okolnostmi případu.“

⁴⁷ Viz ustanovení § 45 zákoníku práce.

platně sjednané zkušební doby. Oproti ostatním jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru je úprava zrušení ve zkušební době výrazně odlišná.

Zkušební doba má napomoci stranám pracovního poměru k ověření, zda uzavřený pracovní poměr skutečně odpovídá jejich očekávání, a v případě, že tomu tak není, aby mohli takový pracovní poměr skončit jednoduchým způsobem a podle vlastního uvážení. Je-li tedy pracovní poměr zrušen ve zkušební době, jedná se o jednostranné právní jednání, k němuž není vyžadován souhlas druhé strany a pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení druhému účastníkovi, není-li ve zrušení uveden den pozdější. I v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době je vyžadována písemná forma, jinak se k takovému jednání nepřihlíží.

Skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 66 zákoníku práce. I ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 55 odst. 1 zák. práce.⁴⁸

Jelikož pracovní poměr ve zkušební době může rozvázat zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu, v zásadě se tak neuplatní ochrana zaměstnance, ale obdobně, jako tomu je u dalších způsobů skončení pracovního poměru tak i v případě skončení pracovního poměru ve zkušební době nesmí zaměstnavatel skončit pracovní poměr ve stanovených případech. Tyto případy však nejsou spojeny s určitou skupinou zaměstnanců, tak jak je tomu např. v případě skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, ale jedná se o dobu prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince

⁴⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2010, č. j. 21 C do 4355/2009.

2013 o dobu prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

I v rámci zrušení pracovní poměru ve zkušební době je nutno zohlednit možnost prodloužení zkušební doby, jelikož zkušební doba se o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené prodlužuje ⁴⁹.

2.1.5. Hromadné propuštění

V rámci harmonizace českého právního řádu s právem Evropské unie byl do zákoníku práce vložen § 62 upravující problematiku hromadného propouštění. Hromadné propouštění je definováno v souladu se směrnicí ES 75/129/EEC, ve znění směrnice ES 92/56/EEC, jako skončení pracovního poměru v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem dle ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tj. z důvodu změn organizačních. Pro rozvázání pracovního poměru v souvislosti s hromadným propouštěním platí obecná úprava.

Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být docílen určitý počet propouštěných zaměstnanců u daného zaměstnavatele. Tento počet je odvislý od velikosti daného zaměstnavatele, resp. celkovým počtem zaměstnanců, který tento zaměstnavatel zaměstnává, a jak kniha *Pracovní právo* uvádí, činí nejméně:

⁴⁹ Viz ustanovení § 35 odst. 4 zákoníku práce.

- 10 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10% zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
- 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.⁵⁰

Jestliže skončí ve výše uvedeném období, tj. 30 kalendářních dnů na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů pracovní poměr nejméně 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených shora, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období dohodou rovněž z důvodu změn organizačních.⁵¹

V případech, kdy dochází k rozvazování pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění podle ustanovení § 62 zákoníku, platí zvláštní režim na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí splnit zvlášť stanovené povinnosti vůči zaměstnancům, zástupcům zaměstnanců a krajské pobočce Úřadu práce v podobě:

- oznámení záměru zástupci zaměstnanců, odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, není-li zástupce zaměstnanců poté jednotlivým zaměstnancům, kterých se hromadné propouštění týká, a projednání příslušných opatření (nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům),

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav. *Právní jednání účastníků pracovního poměru směřující k jeho skočení*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 201.

⁵¹ Tamtéž.

- písemného informování o opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním (informuje se krajská pobočka Úřadu práce podle místa činnosti zaměstnavatele) a předání kopie informace zástupcům zaměstnanců, není-li zástupce zaměstnanců poté jednotlivým zaměstnancům (nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům),
- doručení písemné zprávy o rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců (informuje krajská pobočka Úřadu práce podle místa činnosti zaměstnavatele), včetně předání kopie zprávy zástupcům zaměstnanců, popř. jednotlivým zaměstnancům (alespoň 30 dnů před tím, než má pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončit),
- následného sdělení zaměstnanci o datu doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce.

Pracovní poměr skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušné krajské pobočce Úřadu práce. V tomto případě se tedy jedná o výjimku z běhu výpovědní doby dle ustanovení § 51 zákoníku práce, a to ohledně skončení této doby. Jestliže však zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, skončí pracovní poměr běžným způsobem, tj. uplynutím výpovědní doby.⁵²

⁵² BĚLINA, Miroslav. *Právní jednání účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 202.

2.1.6. V souvislosti s pracovním poměrem založeným jmenováním

Doposud byl v souvislosti se skončením pracovního poměru zmiňován pouze pracovní poměr založený na základě pracovní smlouvy, ale pracovní poměr může být založen jak pracovní smlouvou, tak i na základě jmenování. Pracovní poměr se zakládá jmenováním jen u velmi omezeného okruhu vedoucích zaměstnanců, tj. v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis, nebo v případech, které jsou taxativně vymezeny v ustanovení § 33 odst. 3 písm. a) až g) zákoníku práce.

Nestanoví-li tak zvláštní právní předpis, jedná se o vedoucí místa:

- organizačních složek státu,
- organizačních útvarů organizačních složek státu,
- organizačních útvarů státních podniků,
- organizačních útvarů státního fondu,
- příspěvkových organizací,
- organizačních útvarů příspěvkových organizací a organizačních útvarů v Policii České republiky.

V jiných případech, než které jsou stanoveny zvláštním právním předpisem nebo výslovně uvedeny v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce, nelze pracovní poměr jmenování založit. Zaměstnanec bude z uvedeného místa odvolatelný dle ustanovení § 73 odst. 1 zákoníku a může se jen rovněž vzdát. Nicméně, jak uvádí M. Bělina, může zaměstnavatel s nimi

za podmínek stanovených § 73 odst. 2 zákoníku práce dohodnout možnost odvolání.⁵³

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa pracovní poměr vedoucího zaměstnance nekončí, nicméně ustanovení § 73a zákoníku práce v tomto případě za předpokladu, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance vhodnou práci nebo zaměstnanec nabídku zaměstnavatele na takovou práci odmítne, zakládá výpovědní důvod.

Jedná-li se o odvolání, může být vedoucí zaměstnanec odvolán jen tím, kdo je příslušný k jeho jmenování.⁵⁴ Takováto možnost odvolání je do určité míry způsobilá dostat zaměstnance zastávajícího vedoucí pracovní místo do nejistého postavení, jelikož může být kdykoliv z vedoucího místa odvolán. Obdobně je tomu i v případě zaměstnavatele, jelikož zaměstnanec se může kdykoliv a bez uvedení důvodů svého vedoucího místa vzdát.

Je-li možné s vedoucím zaměstnancem sjednat odvolání nebo vzdání se místa, jedná se o pracovní místo buď v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba nebo v přímé řídicí působnosti, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba. Dále se jedná o pracovní místa v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba nebo o pracovní místa v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

⁵³ BĚLINA, Miroslav. *Právní jednání účastníků pracovního poměru směřující k jeho skočení*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 180.

⁵⁴ Viz ustanovení § 33 odst. 4 zákoníku práce.

Odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa může provést statutární orgán u zaměstnavatele jako právnické osoby a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, tento zaměstnavatel.

Vedoucího zaměstnance lze z pracovního místa odvolat také kdykoliv, popřípadě se zaměstnanec může místa vzdát za předpokladu, že se jedná o zaměstnance, jehož pracovní poměr je založen podle zvláštního právního předpisu nebo podle ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce jmenováním nebo jehož pracovní poměr je založen na základě pracovní smlouvy a zaměstnavatel s ním má uzavřenou dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa, za předpokladu, že se jedná o zaměstnance, který již u zaměstnavatele zastává vedoucí pracovní místo.

Odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa vyžaduje písemnou formu a doručení druhé straně. Samotný výkon práce vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání nebo dnem později uvedeným.

Pracovní poměr však neskončí v důsledku odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci navrhnout pracovní zařazení na jinou odpovídající práci. Pokud zaměstnavatel nemá k dispozici odpovídající pracovní zařazení, nebo zaměstnanec práci odmítne, vzniká tím překážka v práci na straně zaměstnavatele, a zároveň vzniká i výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

2.1.7. Neplatné skončení pracovního poměru

Právní jednání účastníků pracovního poměru, které směřuje k jeho skončení, jsou nejdůležitější a v praxi také nejčastější způsoby, na jejichž základě dochází k rozvázání pracovního poměru. Právní úprava proto také věnuje těmto právním jednáním mimořádnou pozornost a velmi podrobně upravuje všechny jejich náležitosti i právní důsledky z nich vyplývající.⁵⁵ Právní jednání účastníků pracovněprávního vztahu může mít za důsledek neplatné rozvázání pracovního poměru v podobě absolutní nebo relativní neplatnosti, ať už se jedná o právní jednání ze strany zaměstnavatele nebo o právní jednání ze strany zaměstnance.

Absolutní neplatnost vychází z předpokladu, že je právní jednání neplatné od jeho počátku. Oproti tomu, jedná-li se o relativní neplatnost, neznamena to, že je právní jednání neplatné od počátku. Případné neplatnosti se musí oprávněná osoba, tj. jeden z účastníků pracovního poměru, dovolat.

Právní úpravu neplatného rozvázání pracovního poměru nalezneme v ustanovení § 69 až § 72 zákoníku práce, kdy se neplatnost skončení pracovního poměru posuzuje v případě:

- rozvázání pracovního poměru výpovědí,
- okamžité zrušení pracovního poměru,
- rozvázání pracovního poměru dohodou,

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav. *Právní jednání účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 196.

- zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Je-li pracovní poměr rozvázán neplatně ze strany účastníka pracovního poměru, je podstatné, zda druhý účastník, jako dotčená osoba, neplatné skončení pracovního poměru akceptuje či nikoli.

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na další existenci pracovního poměru, pracovní poměr neskončí a případná majetková újma, k níž došlo v důsledku toho, že se přestaly realizovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru, musí být v podobě náhrady mzdy nebo náhrady škody odčiněna. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.⁵⁶ Náhrada mzdy zaměstnanci náleží ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli své rozhodnutí o trvání pracovního poměru, až do doby, než mu zaměstnavatel znovu umožní ve výkonu dosavadní práce pokračovat nebo do doby, než dojde k platnému skončení pracovního poměru.⁵⁷

V opačném případě, kdy zaměstnanec zaměstnavateli neoznámí, že na pracovním poměru trvá, pak se uplatní právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou. Pokud zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, a nedohodnou-li se jinak, platí, že pracovní poměr

⁵⁶ Viz ustanovení § 69 zákoníku práce

⁵⁷ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Čtvrté vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-512-4, s. 220.

zaměstnanec skončí dohodou ke dni, kdy měla uplynout výpovědní doba plynoucí z neplatné výpovědi nebo ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. V takovém případě však zaměstnavatel nemá vůči zaměstnanci nárok na náhradu škody.

Obdobně je tomu také v případě, kdy je neplatně rozvázán pracovní poměr ze strany zaměstnanec, kdy při posouzení, zda je takové rozvázání pracovního poměru neplatné, záleží na zaměstnavateli, zda na pracovním poměru nadále trvá či nikoli. Zaměstnavatel totiž může zaměstnanci písemně oznámit, že trvá na tom, aby nadále vykonával svou práci, a pokud zaměstnanec do práce nenastoupí je po něm oprávněn požadovat náhradu případné škody. Pokud však zaměstnavatel netrvá na pokračování dosavadního pracovního poměru, končí rovněž pracovní poměr dohodou a zaměstnavatel nesmí uplatňovat po zaměstnanci náhradu škody.⁵⁸

Domnívá-li se zaměstnavatel nebo zaměstnanec, že se v případě výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době anebo dohody o rozvázání pracovního poměru, jedná o neplatné rozvázání pracovního poměru, může výše uvedené zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr takovým způsobem rozvázání skončit. Za neplatné rozvázání pracovního poměru se považuje pouze to rozvázání, o kterém soud neplatnost určí pravomocným rozhodnutím.

⁵⁸ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Čtvrté vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-512-4, s. 220.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru mohou podle ustanovení § 72 zákoníku práce uplatnit účastníci pracovního poměru, tj. jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec u soudu, a to nejpozději v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Žaloba na určení neplatnosti musí být podána tak, aby byla soudu doručena nejpozději posledním dnem této lhůty. Jelikož se jedná o lhůtu prekluzivní, je jejím následkem to, že pokud nebude podaná žaloba doručena řádně a včas, tj. nejpozději v poslední den uvedené lhůty, nárok na určení neplatnosti právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniká. Jestliže by byla neplatnost právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru uplatněna po uplynutí prekluzivní lhůty, nemůže být toto právní jednání prohlášeno za neplatné, i kdyby bylo nepochybné, že trpí vadou způsobující neplatnost.

V případě, že nedojde k určení neplatnosti podané výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo dohody o rozvázání pracovního poměru pravomocným rozhodnutím soudu, skončí pracovní poměr podle způsobu, kterým byl rozvázán.

Je-li např. okamžité zrušení pracovního poměru ztíženo vadou a soud pravomocným rozhodnutím neprohlásí jednání za neplatné, skončí pracovní poměr podle tohoto pracovněprávního jednání, i kdyby bylo ztíženo vadou, která způsobuje jeho neplatnost. Jakékoli dodatečné posuzování neplatnosti pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru je nepřipustné.⁵⁹

⁵⁹ DRÁPAL, Ljubomír. *Neplatné rozvázání pracovního poměru*. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 465.

3. Odstupné

Odstupné stejně jako např. odchodné nebo přiměřené peněžité plnění představuje termín pracovní práva související se skončením pracovního poměru.

Formou odstupného se poskytuje náhrada odpovídající odměně zaměstnance z pracovního poměru, která má zaměstnanci napomoci k překlenutí nastalé sociální situaci v důsledku ztráty pracovního místa. Lze jej tedy vymezit jako formu kompenzace v podobě finančního plnění, která má zaměstnanci pomoci k překlenutí a vyrovnaní sociální situace nastalé v důsledku skončení pracovního poměru.

Primární funkce odstupného zabezpečuje, aby alespoň z části odstupné kompenzovalo a zmírnilo následky, které zaměstnanci nastanou po skončení pracovního poměru, a zároveň představovalo určitou jistotu v podobě příjmu v období, kdy je pro zaměstnance nezbytné nalézt nové a vhodné pracovní uplatnění.

Samotná právní úprava odstupného vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce ⁶⁰, která stanovuje, že zaměstnanci má být přiznán nárok na odchodné nebo jiná podobná dávka vyplácené zaměstnavatelem nebo z fondu, vytvářeného z příspěvků od zaměstnavatelů. Dle názoru

⁶⁰ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. [online]. [cit. 2017-08-01]. Dostupné z <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

J. Doležílka musí tuto úmluvu Česká republika respektovat, byť jí není vázána.⁶¹

V rámci České republiky institut odstupného upravuje zákoník práce v ustanovení § 67 a § 68.⁶²

Nárok na odstupné vzniká z vymezených důvodů jako nepříznivého zdravotního stavu, pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, a to v případech, které mohou nastat jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance. Nejedná se však o případy, které by zavinil zaměstnanec např. v důsledku nedostačujícího pracovního výkonu, nedostačujícího pracovního nasazení, či pochybení vyplývající z jeho pracovní pozice nebo funkce.

Z ustanovení § 67 plyne, že zákoník práce rozeznává, a tímto dělí odstupné na *zákonné* a *smluvní*.⁶³

Zákonné odstupné, resp. nárok na zákonné odstupné vzniká zaměstnanci, jsou-li splněny podmínky stanovené v zákoníku práce, a jednalo-li se o důvody rozvázání pracovního poměru v souvislosti s organizačními změnami na straně zaměstnavatele nebo z důvodů zdravotní nezpůsobilosti pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání na straně zaměstnance. Tyto důvody zákoník práce vymezuje jako dva základní výpovědní důvody rozhodné pro vznik nároku na *odstupné z důvodů organizačních* podle ustanovení § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce a na *odstupné z důvodů zdravotních* podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce.

⁶¹ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Odstupné*. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 419.

⁶² GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1, s. 131. Obdobně HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, s. 109.

⁶³ Tamtéž.

Mimo uvedené výpovědní důvody, je pro vznik nároku na odstupné rozhodné také to, zda je se zaměstnancem ukončen pracovní poměr na základě platného pracovněprávního jednání, jelikož pro účely odstupného se považuje za relevantní skončení pracovního poměru:

- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- nebo dohodou.

Dochází-li k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance, vzniká zaměstnanci nárok na odstupné jen tehdy, byla-li dohoda o rozvázání pracovního poměru nebo jím učiněné okamžitě zrušení pracovního poměru platným pracovněprávním jednáním. Nárok na odstupné vzniká zaměstnanci také v případě, podá-li výpověď nebo byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou ve lhůtě 2 měsíců od nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.⁶⁴

Zaměstnanci však nevzniká nárok na odstupné, pokud s ním byl rozvázán pracovní poměr z důvodu, že nadále nemůže vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro nemoc z povolání podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, v případě, že se zaměstnavatel zproští své povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, která zaměstnanci vznikla.⁶⁵

⁶⁴ U soudu se může zaměstnanec domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností.

⁶⁵ Ustanovení § 270 odst. 1 zákoníku práce.

Takové povinnosti se zaměstnavatel zcela zproští v případě, že škoda nebo nemajetková újma vznikla v důsledku zavinění zaměstnance ohledně porušení právních či jiných předpisů, pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoli s nimi byl seznámen nebo v důsledku požití návykových látek, kdy zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit, bylo-li požití návykové látky příčinou této škody nebo nemajetkové újmy. Pokud se zaměstnavatel odpovědnosti zproští jen částečně, náleží zaměstnanci odstupné v plné výši.⁶⁶

Oproti zákonnému odstupnému lze **smluvní odstupné** sjednat na základě zásady „*je dovoleno vše, co není zakázáno*“. Samotné ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce přiznává zaměstnanci nárok na odstupné ve stanovených případech, ale zároveň nestanovuje, že odstupné přísluší pouze v případech a ve výši, které vymezuje.

Smluvní odstupné lze chápat v dvojitým smyslu, a to jednak ve smyslu odstupného na základě ujednání ve vyšší míře než předepisuje zákon v případě skončení pracovního poměru, se kterým tento zákon spojuje vznik nároku na odstupné. A vedle toho můžeme za smluvní odstupné označit odstupné, které se zaměstnanci vyplácí při skončení pracovního poměru z jiného důvodu, než je důvod uvedený v ustanovení § 67 zákoníku práce. V těchto případech může být účelem poskytovaného peněžitého plnění uznání práce, ale i vyplacení ze zaměstnání atp, jak se uvádí v knize *Základy pracovního práva*.⁶⁷

Je-li odstupné sjednáno nad zákonný rámec, tj. ze stejných důvodů stanovených zákonem nebo také z jiných důvodů, poté bude výše smluvního

⁶⁶ Dle ustanovení § 367 odst. 2 zákoníku práce.

⁶⁷ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1, s. 131.

odstupného odlišná, jelikož stanovení § 67 zákoníku práce připouští sjednat pouze vyšší odstupné, nikoli však finanční plnění z jiného důvodu, než samo vymezuje.

Pokud je na základě smluvního ujednání umožněno poskytovat odstupné jednak ve vyšší míře, než jakou výši stanovuje zákoník práce a jednak v rozdílné vyšší, může zároveň zaměstnavatel na takové odstupné vázat podmínku, jako je např. rozvázání pracovního poměru dohodou, na základě které pracovní poměr skončí dříve, než by skončil při výpovědi uplynutím nejméně dvouměsíční výpovědní doby, nebo na dobu trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, apod.⁶⁸

Smluvní odstupné je možné upravit:

- v kolektivní smlouvě⁶⁹,
- v individuální smlouvě (např. v pracovní smlouvě, manažerské smlouvě, zvláštní smlouvě či smlouvě o rozvázání pracovního poměru),

⁶⁸ Při stanovení podmínek, za nichž přísluší zvýšené odstupné, musí být respektovány obecné zásady, které musí být uplatňovány v pracovněprávních vztazích, tj. zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců.

⁶⁹ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. dubna 2014, č. j. 4 Ads 90/2013-55: „V případě odstupného poskytnutého zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy při rozvázání pracovního poměru z důvodu v § 52 písm. e) zákoníku práce **jde o odstupné, které je pro účely vynětí z povinnosti odvést pojistné na sociální zabezpečení postavené naroveň odstupnému podle § 67 zákoníku práce.** Případná jiná peněžitá plnění, byť z vůle zaměstnavatele nebo obou smluvních stran nazývaná „odstupné“, tento závěr pochopitelně nedopadá.“

Srov. HULEC, Vít. *Ukončení pracovního poměru, odstupné a odvod pojistného*. Národní pojištění, 10/2014. [online]. [cit. 2017-08-15]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2014-10-vit-hulec-ukonceni-pracovniho-pomeru-odstupne-a-odvod-pojistneho.htm>.

- vnitřním předpisem.⁷⁰

Kolektivní smlouva je obecně považována za nezastupitelný nástroj v komunikaci mezi jednotlivými subjekty, a to s ohledem na možnost úpravy práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.⁷¹ Pokud je tedy vyšší smluvní odstupné upraveno na základě využití kolektivních smluv, postupuje se podle ustanovení § 23 zákoníku práce.

Ujednání kolektivní smlouvy, která určují (ve smyslu ustanovení § 60a odst. 1 zákoníku práce) zvýšené odstupné, popřípadě další podmínky, za nichž náleží zvýšené odstupné, mají nepochybně normativní povahu. Stanoví-li tedy kolektivní smlouva, že zaměstnanec má nárok na zvýšené odstupné, tj. např. nad zákonem stanovený dvojnásobek průměrného výdělku, popřípadě podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší takové zvýšené odstupné, přebírá přejímající zaměstnavatel (organizační složka státu) práva a povinnosti (výkon práv a povinností) z tohoto pracovněprávního vztahu s tímto závazkem v nezměněné kvalitě.⁷² Za diskriminační však lze považovat např. ustanovení kolektivní smlouvy, které zní následovně: „Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k organizaci trval nepřetržitě 10 let, přísluší odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku, pokud mu nevznikl nárok na starobní důchod“. První podmínka trvání doby zaměstnání v délce 10 let je sjednána v souladu s platnou právní úpravou,

⁷⁰ GALVAS Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1, s. 131-132: „Vnitřním předpisem lze stanovit vyšší odstupné, neboť tím dochází k rozšíření práv zaměstnanců, nikoliv povinností.“

⁷¹ Konkrétní postupy při kolektivním vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

ale druhá podmínka, jak se uvádí v odborném článku *Odstupné*, diskriminuje zaměstnance z důvodu věku.⁷³

Výhodnější práva zaměstnance mohou být rovněž stanovena vnitřním předpisem, který zákoník práce upravuje v ustanovení § 305. Vnitřním předpisem lze stanovit vyšší odstupné, neboť tím dochází k rozšíření práv zaměstnanců, nikoliv povinností.⁷⁴

S ohledem na zásadu rovnosti je třeba brát v potaz, že právo na odstupné vzniká ve stejné výši, v jaké zákoník práce přiznává odstupné zaměstnanci při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů, i také zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil v důsledku smrti zaměstnavatele jakožto fyzické osoby.⁷⁵

3.1. Při skončení pracovního poměru

3.1.1. Výpověď daná zaměstnavatelem

Jak již bylo uvedeno, zaměstnanci vzniká nárok na odstupné, je-li pracovní poměr skončen výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů

⁷³ BIČÁKOVÁ, Olga. *Odstupné*. Právní zpravodaj, 15. září 2008, s. 11. [online]. 25.6.2008 [cit. 2017-08-11]. Dostupné z: <https://pravniradce.ihned.cz/c1-25656290-odstupne>.

⁷⁴ GALVAS Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1, s. 131-132: „Vnitřním předpisem lze stanovit vyšší odstupné, neboť tím dochází k rozšíření práv zaměstnanců, nikoliv povinností.“

⁷⁵ Nález sp. zn. I. ÚS 395/99, ze dne 21. března 2000 (N 41/17 SbNU 287).

vymezených v ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, kdy písm. a) až c) vymezuje organizační důvody a písmeno d) zdravotní nezpůsobilost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Při posouzení, zda zaměstnanci vzniká nárok na zákonné odstupné či nikoli v důsledku skončení pracovního poměru výpovědí, je rozhodný obsah výpovědi, tj. vymezení výpovědního důvodu, jehož následné doplnění nebo upřesnění se nepřipouští.

Dochází-li ke skončení pracovního poměru z důvodu zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, nastalého v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání, tj. výpověď podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, jedná se o důvod, 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, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

U tohoto výpovědního důvodů se předpokládá vydání lékařského posudku poskytovatelem pracovnělékařských služeb ⁷⁶ nebo rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, kdy z posudku jasně vyplývá, že zaměstnanec nesmí nadále vykovávat dosavadní práci.

⁷⁶ SCHMIED, Zdeněk, Ladislav TRYLČ. Zákoník práce: stručný komentář, upozornění na některé související změny v oblasti zaměstnanosti a inspekce práce. 11. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, ISBN 978-80-7263-917-5, s. 38: „Smlouvu s poskytovatelem pracovně lékařských služeb o poskytování těchto služeb je povinen uzavřít každý zaměstnavatel bez ohledu na počet svých zaměstnanců a bez ohledu na povahu svých pracovišť podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a prováděcí vyhlášky k němu (vyhláška č. 432/2003 Sb.). Významným právním předpisem v této oblasti se stala s účinností ode dne 3. dubna 2013 vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovně lékařských službách a některých druzích posudkové péče.“

Neexistenci posudku v době dání (doručení) výpovědi zaměstnanci zaměstnavatelem nelze v případě sporu nahradit, a to ani znaleckým posudkem o zdravotním stavu zaměstnance.⁷⁷

Významné je také rozlišení, čím byl nepříznivý zdravotní stav zaměstnance způsoben, resp. zda se jedná o běžnou nemoc, např. jedná-li se zápal plic, pro jehož těžký průběh a následky nemůže zaměstnanec nadále vykonávat dosavadní práci. Právo na odstupné se totiž nespojuje s výpovědí z důvodu tzv. „obecného“ onemocnění, kdy není zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout odstupné, neboť se nejedná o nepříznivý zdravotní stav jako následek nemoci z povolání nebo pracovního úrazu.

V případě výpovědi dané z jiného důvodu vymezeného v ustanovení § 52 zákoníku práce lze na základě vnitřního předpisu či samotné smlouvy vymezit nárok na odstupné. Poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být upraveno (způsobem uvedeným v ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce) odchylně 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).⁷⁸

⁷⁷ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce*. vyd. ANAG, 2014, ISBN 978-80-7263-850-5, s. 122.

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011.

3.1.2. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Nárok na odstupné vzniká nejen při skončení pracovního poměru výpovědi, ale také při skončení pracovního poměru dohodou z týchž důvodů, jako je tomu při skončení pracovního poměru výpovědi.

Je-li pracovní poměr skončen dohodou, spočívá jeho skončení na principu konsensu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zaměstnanci však i přesto vzniká nárok na zákonné odstupné, jsou-li splněny zákonné důvody vymezené v ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, bez ohledu na to, zda jsou takové důvody v předmětné dohodě uvedeny již v době skončení pracovního poměru.

Zákoník práce nespojuje vznik nároku na odstupné s tím, co bylo v dohodě o skončení pracovního poměru uvedeno, ale se zjištěním proč (z jakého skutečného důvodu) byl pracovní poměr opravdu rozvázán; byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce, má uvolněný zaměstnanec, za splnění dalších zákonem stanovených předpokladů, nárok na odstupné bez ohledu na to, co bylo o důvodech skončení pracovního poměru v dohodě uvedeno.⁷⁹

Zaměstnanec však může požadovat, aby byl v uzavřené dohodě důvod skončení pracovního poměru vymezen, pokud však vymezen není, nezaniká tím zaměstnanci nárok na odstupné. Samozřejmě se jeví pro zaměstnance přijatelnější varianta první, kdy důvody uzavření takové dohody jsou v obsahu uvedeny pro případ sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy zaměstnavatel nebude chtít právo na odstupné zaměstnanci přiznat.

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002. Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2654/2006, ze dne 10. července 2007.

Důkazní břemeno nese zaměstnanec a bude třeba dokázat, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena na základě jím tvrzeného důvodu.⁸⁰

Současně platí, že pokud dohoda o rozvázání pracovního poměru navržená zaměstnavatelem výslovně obsahuje zákonný důvod podmiňující vznik práva na odstupné, ve skutečnosti zde však takový důvod není a zaměstnanec o této skutečnosti věděl (musel vědět), že takový důvod ve skutečnosti nebyl ani naplněn⁸¹, a přijal-li zaměstnanec návrh dohody v přesvědčení, že zaměstnancova uvedená informace je pravdivá, a že tedy rozvazuje pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a)-c) zákoníku práce, právo na odstupné zaměstnanec vůbec nemá, jelikož důvodem rozvázání pracovního poměru bylo ve skutečnosti úplně něco jiného.⁸²

Může se stát, že zaměstnavatel, resp. osoba jednající jeho jménem, bude chtít využít všechny možné způsoby pro dosažení toho, aby odstupné vyplaceno být nemuselo. Proto je na místě, aby si zaměstnanec dal pozor na to, co s ním zaměstnavatel ujednává. Zaměstnavatel může využít dobré víry zaměstnance, že s ním uzavírá dohodu o rozvázání z pracovního poměru ze zákonných důvodů zakládající právo na odstupné a později se projevit opak, že takový důvod za uzavřením dohody vůbec nestál.⁸³ Takové jednání ze strany zaměstnavatele může zakládat povinnost náhrady škody podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce, tj. povinnost nahradit zaměstnanci

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001. Obdobně DOLEŽÍLEK, Jiří. *Odstupné*. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 424.

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 2002.

⁸² STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Soudy, 2012, ISBN 978-80-8684-645-3, s. 155.

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 C do 1599/2002.

škodu, způsobnou porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnancem, jednajícím jeho jménem.

Obdobně jako je tomu v případě skončení pracovního poměru výpovědí, lze i v případě skončení pracovního poměru dohodu vymežit nárok na odstupné i z jiného důvodu než důvodu vymezeného v ustanovení § 52 zákoníku práce.

3.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Doposud byl uváděn pouze nárok na odstupné v případě skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou, ale i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru může zaměstnanci vznikat obdobný nárok.

Podle současné právní úpravy účinné ode dne 1. ledna 2012 přísluší zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, na místo odstupného náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku po dobu odpovídající délce výpovědní doby, jak je uvedeno výše.

Dochází-li k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tj. nevyplatil-li zaměstnavatel zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti ⁸⁴, vzniká zaměstnanci

⁸⁴ Ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce o splatnosti mzdy nebo platu stanoví: „Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.“

právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a to za dobu odpovídající délce výpovědní doby.

Pro účely náhrady mzdy nebo platu se postupuj podle ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce, resp. podle ustanovení o odstupném, které stanovuje, že pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

Současná právní úprava se liší od právní úpravy účinné ode dne 1. ledna do dne 31. prosince 2007, jelikož stanovovala, že zaměstnanci vzniká nárok na odstupné pouze tehdy, nebyla-li mu zaměstnavatelem vyplacena mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo jakákoliv její části do 15 dnů po uplynutí splatnosti.

Tzv. technická novela, provedená zákonem č. 362/2007 Sb., účinná od roku 2008, již spojovala okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem a právem na odstupné ze dvou důvodů. Druhý důvod podmiňoval lékařských posudek vydaný poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařských posudek přezkoumává, kdy zaměstnanec nemohl dále konat práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto rozsudku výkon jiné, pro něho vhodné práce.⁸⁵

⁸⁵ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Odstupné*. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 425.

3.2. Při odvolání vedoucího zaměstnance

Nárok na zákonné odstupné vzniká vedoucímu zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru výpovědí, dohodou nebo v případě okamžitého zrušení pracovního poměru. Doposud bylo uváděno, že odstupné je poskytováno v souvislosti se skončením pracovního poměru, ale v souvislosti s odvoláním z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa podle ustanovení § 73 zákoníku práce, náleží odstupné i zaměstnanci, je-li zaměstnanec ze svého pracovního místa zaměstnavatelem odvolán, jedná-li se o zaměstnance na vedoucí pozici, za předpokladu, že jsou splněny zákonné podmínky uvedené v ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce.

V tomto případě se jedná o zvláštní úpravu poskytování odstupného, jelikož je-li vedoucí zaměstnanec odvolán z pracovního místa, samotný pracovní poměr neskončí, jelikož skončit může jen z důvodu stanovených zákonem a zaměstnavatel je nejprve povinen zaměstnanci nabídnout nové pracovní zařazení na jinou pracovní pozici, odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikace zaměstnance, na kterém může být dále zaměstnáván. Zaměstnanec má následně právo se rozhodnout, zda takovéto pracovní zařazení přijme nebo nepřijme. Pokud zaměstnanec jinou odpovídající práci přijme, dochází tím ke změně pracovního poměru.

Pokud zaměstnavatel nemá takovou odpovídající práci pro zaměstnance nebo ji zaměstnanec po uvážení odmítne, nastane tím překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce, a jednak fikce výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel může dát

zaměstnanci výpověď s odvoláním na uvedený výpovědní důvod, aniž by se naplnění tohoto výpovědního důvodu skutečně požadovalo, tj. že by se zaměstnanec opravdu stal pro zaměstnavatele nadbytečným. Do uplynutí výpovědní doby, kterým skončí daný pracovní poměr, musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci z důvodu překážky v práci náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku, který se stanoví jako průměrný hrubý hodinový výdělek. Rozhodné období pro výpočet tohoto průměrného výdělku se určuje z doby před skončením výkonu práce na vedoucím pracovním místě.⁸⁶

Nastane-li fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, vniká zaměstnanci právo na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce tehdy, byl-li z vedoucího místa odvolán, a byl-li důvod odvolání z vedoucího pracovního místa v důsledku organizačních změn na straně zaměstnavatele.

Naopak zaměstnanci, který se sám vzdal vedoucího pracovního místa nebo který byl odvolán z jiného důvodu, při skončení pracovního poměru pro fikci výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. c) odstupné nepřipadá, jak uvádí J. Doležílek.⁸⁷

Mimo to, pokud zaměstnanec odmítne jiné pracovní zařazení nebo pokud zaměstnavatel takové vhodné pracovní zařazení pro zaměstnanec nemá k dispozici, lze sjednat smluvní odstupné.

⁸⁶ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Odstupné*. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 481-482.

⁸⁷ Tamtéž.

3.3. Při pracích konaných mimo pracovní poměr na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti

Jiná situace nastává v případě prací konaných mimo pracovní poměr na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Na tyto pracovněprávní vztahy se vztahuje právní úprava pro výkon práce v pracovním poměru, není-li zákonem stanoveno jinak, přesto zaměstnanci při skončení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nevzniká nárok na odstupné podle ustanovení § 77 odst. 2 písm. c) zákoníku práce.

3.4. Stanovení odstupného

3.4.1. Výše odstupného

Pokud zaměstnanci vznikl nárok na odstupné, stanoví se následně jeho výše s ohledem na skutečnost, že právní úprava rozlišuje výši odstupného podle doby trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele. Zákoník práce s účinností ode dne 1. ledna 2012, upravil určení výše odstupného v podobě tzv. odstupňovaného odstupného právě v závislosti na době trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.

Výše *zákonného odstupného* se v případě skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů, tj. z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c), nebo dohodou ze stejných důvodů, **stanoví ve výši:**

- *jednonásobku průměrného výdělku zaměstnance*, jestliže pracovní poměr trval méně než rok před rozvázání pracovního poměru,
- *dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnance*, jestliže pracovní poměr trval více než rok a méně než dva roky,
- *trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance*, jestliže pracovní poměr trval alespoň 2 roky.⁸⁸

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí z tzv. organizačních důvodů, se zaměstnanec, se zaměstnavatelem mohou dohodnout, že zaměstnanci bude vyplaceno dvouměsíční odstupné na místo tříměsíčního odstupného, které stanovuje zákoník práce jako minimální hranici pro odstupné při trvání pracovního poměru alespoň dva roky. Zaměstnanec se tímto předem vzdal svého práva na minimální výši odstupného garantovanou zákoníkem práce. Takové ujednání je neplatné a zaměstnanci musí být vyplaceno odstupné v zákonné výši trojnásobku průměrného výdělku.⁸⁹

Tzv. **speciální odstupné** náleží zaměstnanci ve výši *součtu výše zmíněných částek a trojnásobku jeho průměrného výdělku* (ustanovení § 67 odst. 1 písm. d), pokud dochází k rozvázání pracovní poměru

⁸⁸ Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek dle ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce.

⁸⁹ NEŠČÁKOVÁ Libuše. *Zákoník práce v praxi*. 4. vyd. GRADA PUBLISHING, Praha, 2014, ISBN: 978-80-2475-125-2, s. 217.

z organizačních důvodů v době, kdy se na zaměstnance vztahuje konto pracovní doby, tzv. konto přesčasů podle ustanovení § 86 odst. 4 zákoníku práce.

Je-li pracovní poměr skončen výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů zdravotních podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce nebo na základě dohody ze stejných důvodů, náleží zaměstnanci **odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku**.

V případě odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa v důsledku organizačních změn zaměstnavatele se následné odstupné stanoví **ve výši** trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, nebyla-li v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, v pracovní nebo jiné smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem stanovena částka vyšší.

Samotné ustanovení o určení výše odstupného má dispozitivní povahu, proto může být v praxi stanoveno i vyšší odstupné, než jak jej vymezuje zákoník práce, ale zároveň se vylučuje sjednat odstupné nižší.

Vyšší smluvního odstupného může být upraveno:

- vnitřního předpisem zaměstnavatele,
- kolektivní nebo individuální smlouvou.

Na základě smluvní úpravy lze odstupné sjednat ve výši odpovídající vícenásobků, než jak tyto násobky vymezuje zákoník práce. Samotné poskytnutí odstupného nad rámec zákonné úpravy je možné, je-li to ve prospěch zaměstnance. Pokud se zaměstnavatel odchýlí od právní úpravy a zaměstnanci poskytne vyšší nárok na odstupné, nejedná

se o rozpor se zásadami pracovního práva, jelikož je věcí smluvní úpravy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jak bude vyšší nárok na odstupné sjednán.

V praxi tak může nastat situace, kdy jednotliví zaměstnanci mohou mít u téhož zaměstnavatele stanovenou odlišnou výši odstupného, což s ohledem na zásadu rovného zacházení nelze vždy považovat za nejvhodnější postup. Zaměstnavatel pro odlišné stanovení výše odstupného musí těmto zaměstnancům poskytnout opodstatněné odůvodnění, jelikož zaměstnanci mohou nabýt dojmu, že byli nespravedlivě ohodnoceni.

3.4.2. Výpočet odstupného

Víme-li v jaké výši náleží zaměstnanci odstupné (podle počtu násobků průměrného výdělku stanoveného zákoníkem práce), je třeba tuto výši následně stanovit výpočtem. Pro účely výpočtu odstupného je třeba vymežit, co je rozhodným obdobím, a je nezbytné si charakterizovat i pojem „průměrný měsíční výdělek“.⁹⁰

Rozhodným obdobím se rozumí kalendářní čtvrtletí, které předchází kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém je průměrný výdělek stanoven. Vznikne-li pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí, je rozhodným obdobím doba od nástupu zaměstnance

⁹⁰ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce*. vyd. ANAG, 2014, ISBN 978-80-7263-850-5, s. 494.

do konce kalendářního čtvrtletí. Rozhodným obdobím se rozumí i předcházející, po sobě jdoucí 12 kalendářních měsíců před začátkem vyrovnávacího období, uplatňuje-li se konto pracovní doby podle ustanovení § 86 a § 87 zákoníku práce.⁹¹

Výjimka z rozhodného období nastává v případě, kdy zaměstnanec neodpracoval alespoň 21 dnů a místo průměrného výdělku se užije pravděpodobného výdělku⁹² podle ustanovení § 355 zákoníku práce. Příkladem může být situace, která často v praxi nastává, pokud dochází k návratu zaměstnance z rodičovské dovolené a zaměstnavatel pro něho nemá volné pracovní místo, jelikož v daném mezidobí u něho došlo k organizačním změnám, v důsledku kterých snížil počet zaměstnanců.

Zaměstnavatel tedy s tímto zaměstnancem rozváže pracovní poměr podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, čímž zaměstnanci vzniká nárok na odstupné. Jelikož tento zaměstnanec neměl v rozhodném období výdělek, užije se pro zjištění výše odstupného právě výdělek pravděpodobný. Z tohoto důvodu přihlédne zaměstnavatel zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance případně i ke mzdě nebo platu dalších zaměstnanců vykonávajících shodnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Právní úpravu průměrného výdělku nalezneme v ustanovení § 351 až § 362 zákoníku práce,⁹³ samotný způsob zjištění průměrného výdělku pro pracovněprávní účely stanovuje ustanovení § 351 až 354 zákoníku práce.

⁹¹ Pro účely náhrady škody při pracovním úrazu a nemoci z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li takové rozhodné období pro zaměstnance příznivější.

⁹² Pravděpodobným výdělkem se rozumí hrubá mzda nebo plat, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, nebo které by pravděpodobně dosáhl, pokud by pracoval.

⁹³ Jedná se o údaj, který náleží nejen při různých překážkách v práci, ale zákoník práce s tím operuje i v případě poskytování příplatků a náhrady mezd a platů, po dobu dovolené na zotavenou a v mnoha jiných případech.

Průměrný výdělek se určí z hrubé mzdy nebo platu zúčtované k výplatě zaměstnance v rozhodném období, z doby odpracované v daném rozhodném období.

Mzdou se rozumí základní mzda, smluvní mzda, osobní ohodnocení, složky platu zúčtované zaměstnanci ve veřejných službách a správě v rozhodném období za vykonanou práci a příplatky.⁹⁴

Platem se rozumí peněžité plnění poskytované zaměstnanci jako odměna za práci zaměstnavatelem, který je veřejnou institucí,⁹⁵ podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, a dále podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Mzda nebo plat se posuzují v každém pracovněprávním vztahu odděleně, koná-li zaměstnanec práci u jednoho zaměstnavatele na základě více pracovněprávních vztahů a určený průměrný výdělek nelze v průběhu čtvrtletí měnit, a to ani v případě změny výše mzdy, platu nebo délky pracovní doby.

Uplatňuje-li se průměrný hrubý měsíční výdělek, přičte se průměrný hodinový výdělek (na jeden měsíc), podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na jeden měsíc v průměrném roce⁹⁶. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se násobí jeho týdenní pracovní dobou a koeficientem 4,348. Tento koeficient vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na jeden měsíc v průměrném roce.

⁹⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce*. vyd. ANAG, 2014, ISBN 978-80-7263-850-5, s 496.

⁹⁵ Jedná se o tzv. veřejný sektor – stát, obec, kraj apod.

⁹⁶ Průměrný rok má 365,25 dnů.

Čistý měsíční výdělek se zjistí tak, že se od průměrného měsíčního hrubého výdělku odečte pojistné na důchodové spoření, pojistné na sociální zabezpečení, na všeobecné zdravotní pojištění, dále příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a záloha na daň z příjmů.⁹⁷

V základní formě představuje průměrný výdělek průměrný hodinový výdělek stanovený podle ustanovení § 356 zákoníku práce. Podle ustanovení § 357 odst. 1 zákoníku práce nesmí být průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, pokud by tomu tak však nebylo, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající minimální mzdě. Toto obdobně platí i v případě, kdy se uplatní pravděpodobný výdělek.

Je-li zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda, plat, část mzdy nebo platu, poskytované za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, zjistí se průměrný výdělek jako poměrná část platu nebo mzdy připadající na kalendářní čtvrtletí. Zbývající část se zahrne do hrubé mzdy nebo platu pro zjištění průměrného výdělku v následných obdobích, které se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje.⁹⁸

Samotná částka představující základ pro výpočet průměrného výdělku nemusí obsahovat všechny možné formy plnění, jelikož plnění, která nemají povahu mzdy nebo platu, hrubá mzda neobsahuje. Je to z důvodu, že se jedná o plnění, která jsou poskytována v rámci zaměstnání a nesouvisí se skutečně vykonanou prací. Mezi tato plnění řadíme např. cestovní náhrady, dávky nemocenského pojištění, zaměstnavatelem poskytované

⁹⁷ Položky vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

⁹⁸ Pro zaměstnance může být toto výhodnější v souvislosti s výpočtem vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění rozhodné období předchozí kalendářní rok.

benefity, dávky nemocenského pojištění, výnosy z kapitálových podílů a odstupné.⁹⁹

3.5. V souvislosti s podporou v nezaměstnanosti a pojistném na sociálním zabezpečení

Zaměstnanci, u něhož došlo ke skončení pracovního poměru, který splňuje stanovené podmínky zákonem č. 435/2004 Sb., a zároveň požádá o pomoc při zprostředkování vhodného zaměstnání příslušný Úřad práce, vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti.¹⁰⁰

Podpora v nezaměstnanosti slouží k překlenutí nezbytné doby v souvislosti se skončením pracovního poměru a náleží uchazeči o zaměstnání ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, pokud uchazeč o zaměstnání získal v rozhodném období¹⁰¹ zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

Novela zákona č. 435/2004 Sb., účinná od roku 2012, stanovila změnu v poskytování podpory v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání

⁹⁹ HOCHMAN, Josef. *Pracovní právo v soudní praxi*. 2. vyd., 1. nakl. Beck/SEVT. Praha: Beck/SEVT, 1994, ISBN 80-7049-091-8, s. 71. Taktéž usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. září 1992, sp. zn. 5 Cao 108/92: „Odstupné poskytované zaměstnanci při skončení pracovního poměru je jednorázový příspěvek, který nemá povahu mzdy ani náhrady mzdy. Nelze ho proto zahrnout do hrubého výdělku, nejde ani o mzdové vyrovnání.”

¹⁰⁰ Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje v různé délce závislé na věku. Osoba mladší 50 let pobírá podporu v nezaměstnanosti maximálně po dobu 5 měsíců, osoba ve věku 50 let až 55 let pobírá podporu v nezaměstnanosti maximálně 8 měsíců a osoba starší 55 let pobírá podporu v nezaměstnanosti maximálně po dobu 11 měsíců.

¹⁰¹ Rozhodným obdobím je pro posouzení nároků na podporu v nezaměstnanosti 2 roky předcházející zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

v případech, kdy mu z předchozího zaměstnání vznikl nárok na výplatu odstupného, odchodného nebo odbytného.¹⁰² Odstupné může ovlivnit podporu v nezaměstnanosti tím, že výplata odstupného odloží výplatu podpory v nezaměstnanosti. Jedná se o situaci, kdy bylo uchazeči o zaměstnání řádně vyplaceno odstupné z posledního zaměstnání. Tzv. podpůrní doba se uchazeči o zaměstnání v důsledku vyplaceného odstupného od zaměstnavatele nekrátí, pouze se její počátek odloží, jak již bylo uvedeno, než uplyne doba odvozená od výše odstupného a následně trvá po stanovenou délku. Obdrží-li uchazeč o zaměstnání odstupné např. ve výši dvojnásobku průměrného výdělku, poté se podpora v nezaměstnanosti vyplácí od 3. měsíce zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Tím nevzniká překážka pro výplatu podpory v nezaměstnanosti, pouze se výplata podpory v nezaměstnanosti odloží až do uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného stanovená jinými právními předpisy.¹⁰³

Do počtu průměrných výdělků se zahrnuje pouze zákonné odstupné, je-li zaměstnanci vyplaceno odstupné vyšší, např. na základě kolektivní smlouvy nebo pracovní smlouvy, poté se k tomuto navýšení nepřihlíží.¹⁰⁴

Právní úprava zákona o zaměstnanosti zaručuje uchazeči o zaměstnání i určitou ochranu v případě, že nebylo odstupné zaměstnavatelem řádně vyplaceno. Jestliže uchazeči o zaměstnání nebylo

¹⁰² Ustanovení § 44a a § 44b zákona o zaměstnanosti.

¹⁰³ Podpora v nezaměstnanosti poskytování po celou dobu stanovenou zákonem není tímto nijak dotčena.

¹⁰⁴ Poradna: *Vztah odstupného a podpora v nezaměstnanosti*. [online]. 10.5.2011 [cit. 2017-10-01]. Dostupné z:

<https://www.novinky.cz/kariera/232690-poradna-vztah-odstupneho-a-podpory-v-nezamestnanosti.html>.

odstupné od zaměstnavatele vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu nebo v den skočení pracovního poměru, Úřad práce (krajská pobočka) takovému uchazeči poskytne za dobu zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do doby uplynutí doby, po kterou by bylo poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, za každý započatý měsíc, případně i za každý den, kompenzaci ve výši 65% průměrného měsíčního čistého výdělku zjištěného u uchazeče o zaměstnání a naposledy použitého pro pracovní právní účely u posledního zaměstnavatele v počtu násobků, které mu příslušely z titulu minimální zákonné výše odstupného dle ustanovení § 67 zákoníku práce, jak uvádí kniha *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*.¹⁰⁵

Úřad práce následně o přiznání kompenzace vyrozumí zaměstnavatele do tří pracovních dnů od vydání rozhodnutí o přiznání kompenzace a uloží mu povinnost uhradit částku, kterou úřad práce vyplatil uchazeči o zaměstnání jako kompenzaci za nevyplacené odstupné. Zaměstnavatel je povinen uhradit částku do 10 pracovních dnů ode dne, kdy byl o tomto vyrozuměn. Nesplní-li zaměstnavatel uloženou povinnost, bude částka rovnající se poskytnuté kompenzaci vymáhána celním úřadem.¹⁰⁶

Pokud tedy zaměstnavatel odstupné nevyplatí, poskytuje se zaměstnanci kompenzace za nevyplacené odstupné jako zajištění uchazeče o zaměstnání a poskytnutí ochrany ve smyslu, aby nedocházelo ke zhoršení postavení zaměstnance v důsledku nesplnění zákonné povinnosti zaměstnavatele.¹⁰⁷

¹⁰⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Soudy, 2012, ISBN 978-80-8684-645-3, s. 156.

¹⁰⁶ *Pravidla vyplácení odstupného*. [online]. 15.10.2014 [cit. 2017-10-04]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/pravidla-vyplaceni-odstupneho/>.

¹⁰⁷ Tímto jednáním se zaměstnavatel dopouští přestupku.

Odstupné souvisí také s *pojistným na sociálním zabezpečení*, jelikož se v praxi vyskytuje snaha upravit odstupné univerzálně prostřednictvím smlouvy nebo vnitřního předpisu tak, že se odstupné vztahuje i na jiné skutečnosti než ty, které vymezuje ustanovení § 67 zákoníku práce. Nejedná-li se o odstupné podle tohoto ustanovení, nastává povinnost jej zařadit do vyměřovacího základu pojistného na sociálním zabezpečení, jelikož v takovém případě odstupné nelze považovat za odstupné podle ustanovení § 67 zákoníku práce.

Za odstupné „nezahrnované“ do vyměřovacího základu nemůže být považován každý příjem, který jako odstupné označí účastníci pracovněprávních vztahů, ale pouze takové plnění, které naplňuje znaky právního pojmu „odstupné“, tj. určité formy kompenzace či odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění. Jedná se o plnění zaměstnancům jednorázově v souvislosti se skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, poskytnuté zjevně z objektivních důvodů, proto, aby jim pomohlo překonat danou sociální situaci, v níž se ocitli. Takový závěr odpovídá shodně i smyslu ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, jehož účelem je „imunizovat“ před odvody sociálního pojistného takové příjmy, jež mají bezprostředně a přímo zaměstnancům pomoci překlenout zhoršení jejich sociální situace v důsledku nějaké tíživé a mimořádné události, jakou je např. nezaviněná ztráta zaměstnání, a to účinněji a rychleji, než případné budoucí „pojistné plnění“ ze systému sociálního zabezpečení.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. dubna 2014, č. j. 4 Ads 90/2013-55.

3.6. Vrácení odstupného

Se vznikem nároku na odstupné vzniká zaměstnanci ve vymezených případech i povinnost odstupné navrátit.

Vznikne-li zaměstnanci nárok na odstupné v souvislosti se skončením pracovního poměru, slouží odstupné primárně k překlenutí nastalé sociální situace v důsledku tohoto skončení. Odpadne-li však důvod, pro který zaměstnanci odstupné náleží, vzniká tím zaměstnanci povinnost odstupné navrátit.

Samotnou povinnost vrácení odstupného upravuje ustanovení § 68 zákoníku práce.¹⁰⁹

Knihou *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku* vymezuje, že důvod, na základě kterého zaměstnanci tato povinnost vzniká, je ten, začne-li zaměstnanec vykonávat práci opět pro dosavadního zaměstnavatele, tím se však nerozumí opětovný nástup k dosavadnímu zaměstnavateli, kdy zaměstnanec nastoupí do zaměstnání u jiné organizační složky státu, než na kterou v důsledku rozhodnutí o organizační změně přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztah.¹¹⁰

Opětovným nástupem zaniká zaměstnanci nárok na odstupné z důvodu znovu poskytované odměny zaměstnavatelem za práci, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává. Tím odpadá zaměstnanci potřeba překlenout sociální situaci nastalou v důsledku skončení pracovního

¹⁰⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, ISBN 978-80-7263-857-4, s. 227

¹¹⁰ BUKOVJAN, Petr. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008, ISBN 978-80-7357-403-1, s. 79. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. září 2005, sp. zn. Cdo 1031/2005.

poměru, na jejíž překlenutí bylo odstupné zaměstnanci vyplaceno. Nelze totiž považovat za spravedlivé, aby si zaměstnanec ponechal vyplacené odstupné, pokud mu též zaměstnavatel opětovně poskytuje odměnu za práci, kterou pro něho vykonává.

Z ustanovení § 68 odst. 2 zákoníku práce vyplývá povinnost vrátit i *poměrnou část odstupného*.

Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu zaměstnance do zaměstnání do uplynutí doby, na základě doby určené podle násobků průměrného výdělku, z něhož byla výše odstupného vypočtena. Povinnost vrácení odstupného se stanovuje v závislosti na tom, kolik násobků průměrných výdělků bylo zaměstnanci poskytnuto, přičemž zaměstnanec není povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část, a to z důvodu, jak uvádí kniha *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku* nastoupí-li u dosavadního zaměstnavatele až po uplynutí takové doby, která odpovídá tomuto počtu průměrných výdělků, z nichž bylo odstupné určeno.¹¹¹

Jako příklad lze uvést situaci, kdy zaměstnanec obdrží po skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku a následně nastoupí do pracovního poměru k dosavadnímu zaměstnavateli po 3 měsících od skončení předcházejícího pracovního poměru, nevzniká tím zaměstnanci povinnost vrátit zaměstnavateli odstupné ani v poměrné části.

Pokud zaměstnanci vznikla povinnost odstupné navrátit a zaměstnanec tuto povinnost nesplní, jednalo by se o *tzv. bezdůvodné obohacení*. Zaměstnavateli by vzniklo právo takto neprávem vyplacené

¹¹¹ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, ISBN 978-80-7263-857-4, s. 227.

odstupné po zaměstnanci požadovat. Povinnost vydat bezdůvodné obohacení je výrazně modifikována ve prospěch zaměstnance v případě, že má zaměstnanec vrátit neprávem vyplacené částky. Přijal-li zaměstnanec peněžité plnění bez právního důvodu, včetně peněžitého plnění z neplatného právního jednání nebo z právního důvodu, který odpadl, je povinen takto získané bezdůvodné obohacení svému zaměstnavateli vydat jen tehdy, jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. To, zda zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, je věcí konkrétního posouzení každého případu; rozhodné skutečnosti přitom prokazuje zaměstnavatel.¹¹²

Nárok na odstupné zaměstnanci nenáleží v případě, kdy bylo vyplaceno odstupné v souvislosti s organizačními změnami, aniž by byl pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončen, jelikož v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele dochází pouze ke změně subjektu. Došlo-li k organizačním změnám ve smyslu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, a tento zaměstnanec v souvislosti s organizačními změnami rozvázal pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem, a poté nastoupil do pracovního poměru k přejímacímu zaměstnavateli,¹¹³ nevzniká tím zaměstnanci nárok na odstupné.

Dalším příkladem, kdy zaměstnanci nevzniká nárok na odstupné, je situace, jestliže v rámci organizačních změn dojde k dohodě o změně

¹¹² DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zánik práva, vrácení neprávem vyplacených částek a uplynutí doby*. In. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1352. Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. června 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003.

¹¹³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008. Taktéž rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9 září 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009.

pracovního poměru dle ustanovení § 40 zákoníku práce, nebo v důsledku organizačních změn dojde na základě dohody podle ustanovení § 80 zákoníku práce ke sjednání kratší stanovené týdenní pracovní doby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹¹⁴

Zánik nároku na odstupné může nastat i v případě, je-li odstupné zaměstnanci vyplaceno a soud následně na návrh zaměstnance rozhodne, že skončení pracovního poměru výpovědí je neplatné. Tímto vyslovením pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem neskočil, naopak dále trvá a odpadl zde právní důvod pro vyplacení odstupného. Zaměstnanec je povinen vrátit odstupné, neboť jej získal na základě neplatného právního jednání, i když jeho neplatnost nezpůsobil výlučně sám.¹¹⁵

3.7. Právní úprava odstupného de lege ferenda

Zákoník práce je tradičně objektem zájmu novelizačních změn ze strany zákonodárce. Tento zájem vyplývá především ze skutečnosti, že zákoník práce z roku 2006 byl během své účinnosti téměř čtyřicetkrát novelizován.

Po necelých dvou letech od zásadních změn v důsledku rekodifikace soukromého práva, v níž měl ústřední postavení občanský zákoník, byl předložen vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb.,

¹¹⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce*. vyd. ANAG, 2014, ISBN: 978-80-7263-850-5. s. 149.

¹¹⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Soudy, 2012, ISBN 978-80-8684-645-3, s. 156.

zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále též „návrh koncepční novely zákoníku práce“), který vláda projednala dne 24. srpna 2016 a schválila jej vládním usnesením č. 717 s úpravami podle připomínek uvedených ve stanovisku Legislativní rady vlády.

Tato rozsáhlá koncepční novela pracovněprávních předpisů měla za cíl změnit právní úpravu tradičních institutů jako je např. dovolená, převedení na jinou práci nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a zároveň právní úpravu doplnit o podrobnější pravidla nebo o zcela nové instituty, jako např. home office, institut vrcholových řídicích zaměstnanců apod.

Výjimečně bylo navrhováno i zrušení určitých stávajících institutů, jako je např. možnost sjednání řešení sporů z pracovněprávních vztahů v rozhodčím řízení.¹¹⁶

Např. ČMKOS připravila legislativní návrhy změn zákoníku práce směřující k realizaci vlastních požadavků nad rámec návrhu koncepční novely zákoníku práce. ČMKOS usilovala o získání podpory v jednáních s jednotlivými poslaneckými kluby pro prosazení těchto změn ve formě pozměňovacích návrhů.¹¹⁷

Navržené změny zahrnovaly též úpravu odstupného tak, že zaměstnanec, u něhož by docházelo ke skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, by od zaměstnavatele zaměstnanci náleželo odstupné ve výši nejméně:

¹¹⁶ „Koncepční“ novela zákoníku práce. [online]. 5.9.2016 [cit. 2017-10-01]. Dostupné z: <http://www.akf.cz/news/209/28/KONCEPCNi-NOVELA-ZaKONiKU-PRaCE/d,news/>.

¹¹⁷ Jednalo by se tedy o větší rozlišení odstupného podle odpracovaných let.

- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- pětinasobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v § 52 písmeno a) až c) zákoníku práce, jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 zákoníku práce.¹¹⁸

Předkládaná úprava byla odůvodněna tím, že odstupné představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci jednorázově v souvislosti se skončením pracovního poměru (zpravidla jako peněžitý příspěvek), jenž má zaměstnanci pomoci k překonání sociální situace, v níž se zaměstnanec ocitá z důvodu ztráty zaměstnání.

Zaměstnanci podle stávající právní úpravy vzniká nárok na odstupné tehdy¹¹⁹, dochází-li ke ztrátě dosavadního zaměstnání bez viny zaměstnance z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele, ze zdravotních důvodů, pro které zaměstnanec nemůže z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání konat dosavadní práci, nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice.

¹¹⁸ *Koncepční novela zákoníku práce – požadavky odborů*. Odborná pomůcka. [online]. [cit. 2017-10-01]. Dostupné z:

<file:///Users/tixtrade/Downloads/KNZP%20-%20po%C5%BEadavky%20odbor%C5%AF.pdf>.

¹¹⁹ Ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce.

Z praxe vyplývá, že částka ve výši jednonásobku průměrného výdělku jako odstupného pro zaměstnance, jehož pracovní poměr netrval u zaměstnavatele jeden rok, je nedostatečná vzhledem k vyrovnání se s důsledky, které zaměstnanci ztráta zaměstnání přináší. Česká pracovněprávní úprava by se zvýšením odstupného podle návrhu podobala obvyklým standardům ochrany zaměstnanců při skončení pracovního poměru ve vyspělých zemích Evropské unie.

Z řad poslanců byl předložen pozměňovací návrh,¹²⁰ jehož podstatou bylo snížení výše odstupného, které by zaměstnanci náleželo ze zákonem stanovených důvodů.

Pozměňovací návrh představoval snížení odstupného z výše 12 násobku průměrného výdělku na běžnou výši odstupného, tedy na trojnásobek průměrného výdělku v případě výpovědi dané podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, tj. nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Pozměňovací návrh byl odůvodněn tím, že stávající právní úprava představuje nesystémové a neúměrné zvyšování nákladů na straně zaměstnavatele, jako neodůvodněné ekonomické zatížení, v důsledku kterého stát přesouvá nadstandardní sociální zabezpečení na zaměstnavatele.

¹²⁰ Předložený poslancem Zbyňkem Stanjurou (ODS), dne 1. března 2017.

Dalším odůvodněním bylo, že právní úpravu a její aplikace komplikuje samotný fakt rozdělení výpovědních důvodů z tzv. zdravotní důvody na tzv. obecné zdravotní důvody, a tzv. kvalifikované důvody související s pracovním úrazem, nemocí z povolání, ohrožením touto nemocí a dosažením nejvyšší přípustné expozice

Např. u výpovědi podle důvodu v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného výdělku, vedle příslušného odškodnění za pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

ČMKOS s těmito argumenty zásadně nesouhlasila z důvodu, že by se jednalo o zvláště necitlivé zhoršení ochrany propuštěného zaměstnance, který nesmí konat dosavadní práci podle lékařského posudku pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na zvláště určených pracovištích. Odstupné má především pomoci kompenzovat tíživé důsledky propuštění zdravotně nezpůsobilého zaměstnance.

Součástí uvedeného pozměňovacího návrhu byla i úprava ustanovení § 52 zákoníku práce, tj. zavedení nového výpovědního důvodu pod písmenem i) ve znění: „*nelze-li na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával*“. Zaměstnanci by příslušelo při skončení pracovního poměru z tohoto důvodu odstupné ve výši nejméně šestinásobku průměrného výdělku, výměnou za flexibilnější způsob ukončení pracovního poměru by bylo právo zaměstnance na vyšší odstupné.

V současné době bylo projednání návrhu koncepční novely zákoníku práci přerušeno ve 2. čtení a nebylo již zahrnuto na pořad schůze pléna Poslanecké sněmovny do konce 7. volebního období.

3.8. V souvislosti se zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

V této podkapitole se zaměřuji na jednu z kategorií osob pracujících ve veřejné správě, a to na úředníky územně samosprávných celků. A to proto, že se jedná o osoby, kterým je poskytováno kromě odstupného dle zákoníku práce i tzv. další odstupné podle zvláštního předpisu, tj. zákona o úřednících územních samosprávných celků.

Tento druh pracovněprávního vztahu je soukromoprávním vztahem s veřejnoprávním prvkem. V případě této právní úpravy chybí komplexní veřejnoprávní norma, jako je tomu v případech služebních poměrů uvedených v nadcházející kapitole. Zvláštní zákon veřejnoprávní povahy upravuje jen určité náležitosti poměru těchto zaměstnanců a současně se při jeho aplikaci používá zákoník práce jako subsidiární norma. Výkon práce úředníků územních samosprávných celků je v pracovním poměru vycházející původně ze zákoníku práce. Důvodem odlišnosti tohoto právního režimu zaměstnávání od striktně pracovního poměru podle zákoníku práce je výkon specifické činnosti spojený s aplikací veřejné moci. Tento důvod zároveň klade další nároky na osobu úředníka jako je státní občanství České republiky nebo cizí státní občanství s povolením k trvalému pobytu na území České republiky, minimální věk 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, znalost českého jazyka a další předpoklady jako je splnění zkoušky zvláštní odborné způsobilosti.

Současně jsou oproti pracovněprávnímu vztahu dle zákoníku práce stanoveny určité podmínky pro přijetí, jako je uskutečnění veřejné výzvy nebo výběrového řízení na obsazovanou pozici úředníka.

U úředníků územně samosprávných celků rozlišujeme dvě kategorie zaměstnanců s odlišnými právy a povinnostmi v pracovněprávních vztazích, a to:

- úředníky,
- tzv. ostatní zaměstnance (ti nejsou úředníky, ale např. zaměstnanci vykonávající práce na pozici obslužné, servisní atd.)

Zákon o úřednících územních samosprávných celků se vztahuje na úředníky, resp. zaměstnance podílející se na výkonu správní činnosti¹²¹ (tj. na plnění úkolů v samostatné nebo v přenesené působnosti územně samosprávného celku podle zvláštních předpisů), a na tzv. ostatní zaměstnance se vztahuje v plném rozsahu právní úprava zákoníku práce.¹²²

Jak uvádí kniha *Služební poměr státních zaměstnanců*, v zákoně o úřednících územně samosprávných celků jsou upraveny pouze ty záležitosti, u kterých zákoník práce a jiné pracovněprávní předpisy neposkytují uspokojivé řešení vzhledem ke specifičnosti výkonu veřejné správy.¹²³ Za takovou záležitost lze označit i poskytování *dalšího odstupného*. Na rozdíl od zákoníku práce však nelze odstupné v kolektivní smlouvě neomezeně zvýšit, jelikož zákon o úřednících územně

¹²¹ Správní činností se rozumí např. správní rozhodování, správní kontrola, dozor, dohled, příprava návrhů právních předpisů, zajišťování právní činnosti správních úřadů, správa rozpočtu samosprávného celku, poskytování dotací a darů nebo vypracování a příprava věcných podkladů k ostatním správním činnostem.

¹²² Jedná-li se o pracovní a platová práva úředníků územních samosprávných celků užije se ustanovení zákoníku práce subsidiárně, pokud zákon o úřednících územních samosprávných celků nestanoví jinak.

¹²³ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Leges, 2008, ISBN 978-80-8721-205-9, s. 115.

samosprávných celků omezuje další odstupné do uvedené výše čtyřnásobku průměrného výdělku.¹²⁴

Působnost zákoníku práce se též vztahuje na funkci starosty. Zde se uplatní ustanovení § 5 odst. 2 zákoníku práce, dle něhož je-li veřejná funkce vykonávaná v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr zákoníkem práce. Veřejnou funkcí se rozumí funkce vymezená určitým časovým obdobím, vzniklá na základě volby nebo jmenováním podle zvláštních předpisů. Jako příklad bych uvedla funkci poslance Poslanecké sněmovny a senátora Senátu Parlamentu České republiky apod.¹²⁵

Dochází-li ze strany územně samosprávného celku k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce (tj. z organizačních důvodů), nebo k rozvázání pracovního poměru dohodou z týchž důvodů, poté náležití těmto úředníkům jednak odstupné podle ustanovení § 67 zákoníku práce, tak i tzv. další odstupné, upravené v ustanovení § 13 zákona o úřednících samosprávných celků.

Další odstupné náleží úředníkovi i v případě, že odpracoval stanovený počet let, a to ve výši:

- dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 10 let pracovního poměru,

¹²⁴ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Leges, 2008, ISBN 978-80-8721-205-9, s. 115.

¹²⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, ISBN 978-80-7263-857-4, s. 57.

- trojnásobek za trojnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 15 let pracovního poměru,
- čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 20 let pracovního poměru.

Pro účely stanovení výše dalšího odstupného, se započítává pouze doba trvání pracovního poměru úředníka ¹²⁶ a nezapočítává se doba pracovního poměru, který je vedlejším pracovním poměrem.

Územní samosprávný celek je povinen na základě zákona o úřednících územně samosprávných celků vyplatit také další odstupné, pokud byl pracovní poměr úředníka rozvázán dohodou, a ten opětovně nastoupí u jiného samosprávného celku do pracovního poměru, např. přejde-li úředník z obecního úřadu na krajský úřad. Samotný zákon o úřednících územně samosprávných celků konkrétně nespecifikuje, na který územní samosprávný celek dopadá povinnost další odstupné vyplatit.

Za spravedlivé lze považovat to, aby povinnost vyplacení dalšího odstupného dopadala pouze na ten územně samosprávný celek a jen v té výši, která odpovídá délce, po kterou byl úředník u tohoto územně samosprávného celku zaměstnán. V této souvislosti vyvstává otázka, zdali se do doby započitatelné praxe má započítávat znovu i doba, za kterou úředník další odstupné obdržel. Pokud by tomu tak bylo, mohl by úředník

¹²⁶ Doba po 24. listopadu 1990 u územního samosprávného celku, který rozváže s úředníkem pracovní poměr, u jiného územního samosprávného celku nebo u správního úřadu, a to za podmínky, že v tomto pracovním poměru byly v převážném rozsahu vykonávány správní činnosti.

získat za stejné období odstupné několikrát od různých územně samosprávných celků.¹²⁷

3.9. Vybrané právní aspekty jiných států EU

Institut odstupného upravuje i řada zahraničních právních úprav. Základním pramenem odstupného je jak pro zahraniční právní řády, tak i pro tuzemský právní řád, úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158/1982, i když tuto úmluvu většina zemí neratifikovala, je jimi nicméně respektována. Úmluva upravuje základní rámec odstupného, další samostatná právní úprava je odlišná v závislosti na každé ze zemí. Existuje proto široké spektrum právních úprav odstupného, které se liší svou strukturou, výší odstupného, délkou vyplácení a podmínkami za kterých je odstupné poskytováno.

Většina právních řádů zakotvuje odstupné, jehož výše zpravidla závisí na délce trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele. Jednotlivé právní úpravy nelze chápat absolutně, jelikož některé státy (převážně skandinávské), ponechávají regulaci pracovních vztahů sociálním partnerům a na zákonné úrovni řeší nezbytné minimum.

Proto většina právních vztahů, včetně kompenzací za ukončení pracovního poměru, může být regulována prostřednictvím oborových

¹²⁷ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Leges, 2008, ISBN 978-80-8721-205-9, s. 127.

kolektivních smluv, které jsou pro dotčené subjekty závazné, a to i obecně.¹²⁸

V rámci těchto jednotlivých právních úprav se pro účely této práce zaměřuji na země jako Německo, Francii, Itálii, Polsko, Slovensko a ze skandinávských zemí na Švédsko. V případě Slovenské republiky se budu blíže věnovat i právní úpravě institutu vykoupení ze zaměstnání.

Jako na první se zaměřím na *německou právní úpravu*, která rozlišuje dva druhy ukončení pracovního poměru výpovědí, tj. řádnou výpověď a souhrnnou (okamžitou) výpověď. Tyto dva typy výpovědi se navzájem liší, pokud jde o ochranu zaměstnance, výpovědní dobu nebo výpovědní důvody. Odstupné se obvykle uplatňuje při soudních sporech o ukončení pracovního poměru výpovědí, jelikož je výsledek sporu nejistý, strany volí narovnání ve formě odstupného.

V praxi se odstupné nejčastěji vypočítá podle vzorce: „polovina měsíční mzdy za každý rok zaměstnání u zaměstnavatele“.

V případě *francouzské právní úpravy*, je základním principem této právní úpravy to, že má zaměstnanec v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele právo na odstupné, pokud byl u zaměstnavatele zaměstnán nejméně jeden rok. Odstupné může být rovněž upraveno v kolektivní

¹²⁸ Komparace vychází především ze studie společnosti Deloitte „*Komparativní pohled na problematiku propouštění a jeho náklady v evropském kontextu*“ Deloitte Legal Perspectives. A comparative look at dismissal costs and issues across Europe. Deloitte 2012. [online]. [cit. 2017-09-25]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/sk/en/pages/legal/solutions1/a-comparative-look-at-dismissal-costs-and-issues-across-europe.html>.

smlouvě nebo v pracovní smlouvě. V případě, že byl zaměstnanec propuštěn z důvodu hrubého či vážného porušení povinností, odstupné mu nenáleží.

Nárok na odstupné náleží zaměstnanci za každý rok zaměstnání ve výši 1/5 měsíční mzdy. Jestliže je zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán déle než 10 let, následně mu za každý rok navíc náleží i příplatek ve výši 2/15 měsíční mzdy. V případě rozdílu mezi odstupným vyplývajícím z kolektivní smlouvy a odstupným ze zákona se vyplácí odstupné ve výši, která je pro zaměstnance příznivější. V praxi platí, že pro zaměstnance je zpravidla výhodnější zákonné odstupné.

Italská právní úprava stanovuje, že v případě ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele má zaměstnanec nárok na výpovědní příspěvek rovnající se ročnímu výdělku dělenému 13,5 za každý rok zaměstnání.¹²⁹ Dále má zaměstnanec nárok na kompenzaci během výpovědní lhůty, ve výše, která závisí na pozici zaměstnance a jeho dosažené pracovní zkušenosti, to neplatí v případě, byl-li zaměstnanec propuštěn na základě protiprávního jednání. Dále zaměstnanci vzniká i nárok na platbu za nevybranou dovolenou a příplatek, jehož výše je závislá na měsíci, ve kterém je zaměstnanec propuštěn.

Dle *polské právní úpravy* má zaměstnanec v určitých případech právo požadovat kompenzaci v případě propuštění, např. na základě výpovědi. Tyto konkrétní případy jsou upraveny v zákoně o pravidlech ukončení pracovního poměru z důvodů nezaviněných zaměstnancem. Výše kompenzace (odstupného), závisí na době, po kterou byl zaměstnanec zaměstnán u zaměstnavatele. V tomto ohledu platí pravidlo, čím delší je tato doba, tím vyšší je kompenzace.

¹²⁹ Tato částka podléhá revalvacii.

Švédská právní úprava u běžného ukončení pracovního poměru výpovědí stanoví, že délka výpovědní lhůty je stanovena buď v právních předpisech, nebo v kolektivních smlouvách a závisí na délce trvání pracovního poměru, samotná délka výpovědní lhůty se pohybuje v rozmezí od 14 dní do šesti měsíců.

V případě ukončení pracovního poměru běžnou výpovědí má zaměstnavatel povinnost platit zaměstnanci standardní mzdu během výpovědní doby. Je-li výpověď ze strany zaměstnavatele napadena před soudem, soud zpravidla uloží zaměstnavateli, aby zaměstnanci platil mzdu ve standardní výši i během trvání soudního řízení. Odstupné připadá v úvahu pouze v případě mimosoudního narovnání sporu. Za této situace se zaměstnanec vzdává svého práva, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a zaměstnavatel mu vyplatí odstupné. Výše odstupného závisí na více faktorech, nicméně se pohybuje ve výši 6 až 15 měsíčních mezd.

Odstupné vyplácené podle *slovenské právní úpravy* se nejvíce blíží tuzemské právní úpravě. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele má zaměstnanec nárok na odstupné (ve výši průměrného platu), v závislosti na délce trvání pracovního poměru.

Uvedené lze demonstrovat podle délky trvání pracovního poměru:

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| ○ méně než dva roky | žádné odstupné |
| ○ dva roky a méně než pět let | jednoměsíční odstupné |
| ○ pět let a méně než deset let | dvouměsíční odstupné |
| ○ deset let a méně dvacet let | tříměsíční odstupné |
| ○ dvacet let a víc | čtyřměsíční odstupné |

Ve slovenském zákoníku práce je jako v tuzemském stanovena povinnost vrátit odstupné, pokud je zaměstnanec znovu zaměstnán u téhož zaměstnavatele nebo zaměstnavatele, který převzal práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, tzv. právního nástupce v době, za kterou zaměstnanec pobírá odstupné.¹³⁰

Právní úprava „*vykoupení se ze zaměstnání*“ nebo také vyplacení se z výpovědní doby je zakotveno v ustanovení § 62 odst. 8 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce. V tomto ustanovení je upraveno právo zaměstnavatele na peněžitou náhradu v částce průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, a to v maximální částce, která je součinem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance a výpovědní doby, pokud zaměstnanec nesetrvá u zaměstnavatele během výpovědní doby. Nezbytnou podmínkou pro uplatnění tohoto nároku je skutečnost, že se na peněžní náhradě obě strany dohodly v pracovní smlouvě. Dohoda o peněžité náhradě musí být písemná, jinak je neplatná a jejím neuzavřením není dotčeno právo na náhradu škody způsobené zaměstnancem podle ustanovení § 179 zákoníku práce.

Pokud zaměstnanec poruší pracovněprávní předpisy tím, že nesetrvá během výpovědní doby u zaměstnavatele, s nímž uzavřel dohodu o peněžní náhradě, zaměstnavateli vzniká nárok na peněžitou náhradu v částce průměrného výdělku zaměstnance za jeden měsíc, nejvíce však v částce, která je součinem průměrného měsíčního výdělku tohoto zaměstnance a výpovědní doby (v měsících).

Pro zaměstnavatele se jedná o formu satisfakce nebo kompenzace, resp. paušální náhrady vzniklé škody a pro zaměstnance negativní motivace

¹³⁰ Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů.

řádně a včas splnit povinnosti související se skončením pracovního poměru. Zakotvení práva zaměstnavatele na peněžitou náhradu souvisí především s případy, kdy zaměstnanci v rámci výpovědní doby odcházejí na nová pracovní místa, a nehledí na povinnosti k dosavadním zaměstnavatelům, kterým vzniká škoda např. z důvodu, že nestihli zaškolit nové zaměstnance na příslušná pracovní místa.¹³¹

¹³¹ Viz např. SUČANSKÁ, Daniela, Marian PREISINGER, Jaroslav KRAJČO. Zakonník práce – komentár. Bratislava: Iura, 2010.

4. Konkurenční doložka a kvalifikační dohoda

V souvislosti se skončením pracovního poměru zákoník práce umožňuje mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednání dohody o konkurenční doložce a uzavření kvalifikační dohody¹³².

Dohoda o konkurenční doložce je upravena v ustanovení § 310 a § 311 zákoníku práce a sjednává se především z důvodu zamezení konkurence ze strany zaměstnanec, po skončení pracovního poměru vůči bývalému zaměstnavateli v souvislosti s výdělečnou činností.

Kvalifikační dohoda souvisí se zvyšováním nebo prohlubováním kvalifikace zaměstnance a je upravena v ustanovení § 234 a § 235 zákoníku práce.

Obě dohody obsahují sjednaný závazek, který v případě dohody o konkurenční doložce zavazuje zaměstnanec zdržet se výkonu určité výdělečné činnosti po vymezenou dobu a v případě kvalifikační dohody zavazuje zaměstnanec zůstat u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru po vymezenou dobu v důsledku zvýšení nebo prohloubení odborné kvalifikace.

¹³² Viz ustanovení § 234 zákoníku práce.

4.1. Ukončení konkurenční doložky

V rámci pracovněprávního vztahu je zaměstnavatel obecně považován za stranu silnější, ale v rámci soutěže mezi ním a zaměstnancem by mohl být považován za stranu slabší. Proto zaměstnavatel projevuje snahu předcházet po skončení pracovního poměru se zaměstnancem případnému zneužití informací, které zaměstnanec mohl nabýt v souvislosti s výkonem práce a zabránit tak pravděpodobnému konkurenčnímu střetu, k němuž by mohlo docházet mezi ním, jako bývalým zaměstnavatelem, a mezi bývalým zaměstnancem.

V praxi se proto setkáváme s uzavíráním dohody o konkurenční doložce, jako zvláštního smluvního typu závazku, který se uzavírá mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pro případ skončení pracovního poměru, a to v písemné formě.¹³³

Jedná se o dohodu mezi smluvními stranami,¹³⁴ na základě které se po vymezenou dobu po skončení pracovního poměru zaměstnanec zdrží výkonu určité výdělečné činnosti.

Tuto dohodu je proto třeba vždy chápat jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si účastníci bývalého pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli, neboť jen tak lze vyjádřit závazek zaměstnance o tom, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu

¹³³ Není-li dodržena písemná forma, je tato dohoda neplatná.

¹³⁴ Ustanovení o dohodě dle § 310 zákoníku práce nelze použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství a na pedagogické pracovních v zařízeních sociálních služeb.

jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a závazek zaměstnavatele o tom, že zaměstnanci poskytnou přiměřené peněžité vyrovnání (kompenzaci), nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku.¹³⁵

U dohody o konkurenční doložce je proto povinná obsahová část představující dohodu zaměstnavatele se zaměstnancem o výši finančního plnění, které bude zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci po dobu plnění sjednaného závazku.

Jiné náležitosti platné dohody, než vymezené zákoníkem práce jako je „územní vymezení“ nebo „sumář zakázaných činností“, zákon nestanoví. Je jistě v dispozičním oprávnění účastníků tyto skutečnosti dohodnout; nevyloučí-li však určitě teritorium z působnosti dohody nebo nevytvoří-li podrobný katalog „zakázaných“ činností, nečiní to dohodu o konkurenční doložce neplatnou.¹³⁶

V rámci dohody o konkurenční doložce lze sjednat i závazek menšího rozsahu. Tím by byla míra omezení práv zaměstnance nižší a zaměstnanec by byl schopen nalézt pracovní uplatnění i v jiném odvětví nebo na zcela jiné pracovní pozici.

Dohodu o konkurenční doložce lze sjednat jen s vymezeným okruhem zaměstnanců a to v pracovní smlouvě, v manažerské smlouvě nebo smlouvě jiného typu a zaměstnavatel se zaměstnancem si ji mohou sjednat i v případě zkušební doby za předpokladu, že výše uvedené je možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací,

¹³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013. Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2/2012.

¹³⁶ Tamtéž.

poznatků, pracovních znalostí nebo technologických postupů, které zaměstnanec v průběhu výkonu práce u dosavadního zaměstnavatele získal, tj. jak uvádí L. Jouza za předpokladu, že využití poznatků, tzv. know-how, by při výkonu výdělečné činnosti u jiného zaměstnavatele nebo při samostatné výdělečné činnosti mělo vůči dosavadnímu zaměstnavateli soutěžní povahu, a že by jejich využití mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost či negativně ovlivnit jeho působení v dané oblasti v budoucnosti.¹³⁷

V případě sjednání konkurenční doložky ve zkušební době nelze však takovému sjednání přikládat větší význam z praktického hlediska, jelikož z dohody o konkurenční doložce vzniká smluvním stranám relativně dlouhodobý závazek, resp. závazek po dobu až jednoho roku.

Jako hlavní důvod pro sjednání konkurenční doložky lze tedy označit skutečnost, že zaměstnanec mohl u zaměstnavatele pracovat na pozici spojené s informacemi, jejichž případné konkurenční zneužití, by značně poškodilo bývalého zaměstnavatele.

Nejedná se tedy o pracovněprávní problém, ale především o ochranu obchodního tajemství¹³⁸, kdy obchodní tajemství tvoří konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem a jejichž vlastník zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení. Porušení obchodního tajemství se vztahuje jak na stávající zaměstnance, tak i zaměstnanci bývalé, zároveň se vztahuje i na všechny fyzické osoby, které s obchodním tajemstvím přijdou do styku.

¹³⁷ JOUZA, Ladislav. *Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Bulletin advokacie 1-2/2008, s. 42. [online]. [cit. 2017-10-09]. Dostupné z: http://www.cak.cz/assets/files/2291/BA_08_01.pdf.

¹³⁸ Dle ustanovení § 504 občanského zákoníku.

Ustanovení § 2985 občanského zákoníku, definuje porušením obchodního tajemství jako: „*jednání, jímž jednající jiné osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak se stalo přístupným na základě jeho pracovního poměru k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popřípadě v rámci výkonu funkce, k níž byl soudem nebo jiným orgánem povolán, nebo vlastním nebo cizím jednáním přičícím se zákonu.*“

Porušení obchodního tajemství představuje nekalou soutěž ¹³⁹ a osoba, jejíž právo bylo nekalou soutěží ohroženo či porušeno může požadovat, aby se rušitel tohoto jednání zdržel nebo odstranil závadný stav, popřípadě žádat přiměřené zadostiučinění, náhradu škody nebo vydání bezdůvodného obohacení.

Možnost ukončit sjednanou konkurenční doložku, resp. ukončit vzájemná práva a povinností z ní vyplývající pro zaměstnavatele a zaměstnance je možné na základě ustanovení § 310 zákoníku práce, kdy lze od této dohody odstoupit či ji vypovědět z vymezených důvodů, jelikož odstoupit od konkurenční doložky mohou zaměstnavatel i zaměstnanec jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků. ¹⁴⁰

V případě odstoupení nebo výpovědi dohody musí být takové právní jednání provedeno v písemné formě, jinak je neplatné. Určitě není vyloučen také způsob ukončení konkurenční doložky po vzájemné dohodě ¹⁴¹ mezi

¹³⁹ Ve smyslu ustanovení § 2976 občanského zákoníku.

¹⁴⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

¹⁴¹ URBANEC, David, Lucie KRČMÁŘOVÁ. *K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky*. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví, 7/2010, s. 253. [online]. [cit. 2017-10-02]. Dostupné z:

<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgbpxa4s7g5pxgxzsguza&groupIndex=2&rowIndex=0>.

zaměstnavatelem a zaměstnancem během trvání pracovního poměru, přestože tento způsob ukončení zákoník práce neupravuje.

Nedochází-li k ukončení konkurenční doložky v důsledku zaplacení smluvní pokuty zaměstnancem, jako důsledek porušení sjednaného závazku, lze ukončit konkurenční doložku z důvodu

- odstoupením zaměstnavatele, z důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků, přičemž odstoupení je přípustné, jen jestliže bylo učiněno v době trvání pracovního poměru,
- odstoupením zaměstnanec jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků nebo v dohodě účastníků,¹⁴²
- výpovědí zaměstnance, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti (dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi),

4.1.1. Přiměřené peněžní vyrovnání

V souvislosti s dohodou o konkurenční doložce je třeba zmínit přiměřené peněžité vyrovnání představující jeden z dalších důležitých

¹⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2011, č. j. 21 Cdo 4986/2010.

institutů pracovního práva, jako plnění poskytované za upuštění zaměstnance od realizace své dosavadní práce.¹⁴³

Samotné přiměřené peněžité vyrovnání se výhradně váže k ustanovení § 310 a § 311 zákoníku práce¹⁴⁴ upravující podmínky konkurenční doložky.

Peněžité plnění musí být přiměřené, nejnižší přípustná míra přiměřenosti je stanovena ve výši nejméně jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku, přičemž horní hranice není zákoníkem práce nijak eliminována. Stanovení minimální výši peněžitého vyrovnání v podobě nejméně jedné poloviny průměrného výdělku zohledňuje především nastalou situaci zaměstnance, který v důsledku sjednaného omezení konkurenční doložkou není schopen realizovat dosavadní práci, aniž by porušil sjednaný závazek.

Za toto omezení je zaměstnavatel povinen hradit sjednané peněžité vyrovnání po celou dobu trvání závazku vůči zaměstnanci,¹⁴⁵ a to vždy se splatností pozadu za dané měsíční období, pokud se zaměstnancem nedohodl na jiné době splatnosti.

Tato forma kompenzace vychází z předpokladu, že minimální standard životní úrovně zaměstnance zůstane zachován v porovnání s dobou

¹⁴³ TUREK, Roman. *Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek*. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví, 22/2008, s. 830. [online]. 10.5.2011 [cit. 2017-10-02]. Dostupné z:

<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqhbpxa4s7ge2v6427gu2dc&groupIndex=16&rowIndex=0>.

¹⁴⁴ Nelze užít jiného ustanovení tohoto zákona.

¹⁴⁵ TUREK, Roman. *Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek*. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví, 22/2008, s. 830. [online]. [cit. 2017-10-08]. Dostupné z:

<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqhbpxa4s7ge2v6427gu2dc&groupIndex=16&rowIndex=0>.

před skončením pracovního poměru, a to i vzhledem k možné specializaci vedoucí ke sjednání této konkurenční doložky.

Zaměstnanec má mít nejen právo udržovat si příjem z práce životní úroveň, ale také ji nadále zvyšovat, například nalezením nového pracovního místa zaručující vyšší ohodnocení odpovídající jeho schopnostem a nabytým zkušenostem. Proto tvrzení, že příjem u nového zaměstnavatele by měl být plně zohledněn při výpočtu výše finanční kompenzace plynoucí z této retenční doložky, se nezdá být spravedlivé.¹⁴⁶

Zákoník práce nezohledňuje možnou situaci, jestli zaměstnanec v době dodržování zákazu konkurence realizuje například činnost spojenou s podnikáním nebo využije tzv. práva na svobodnou volbu povolání jiným způsobem neporušující ujednání smluvních stran, a získávat tím i jiné finanční prostředky.¹⁴⁷

Z určitého pohledu může někomu peněžité vyrovnání připomínat náhradu mzdy, která je poskytována zaměstnanci v situaci, kdy mu za zákonem stanovených podmínek náleží finanční plnění ze strany zaměstnavatele i v době, kdy práci pro zaměstnavatele nekoná. V této souvislosti se naskýtá zmínit jeden společný rys. Toto plnění poskytnuté zaměstnanci od zaměstnavatele zaujímá některé z funkcí připisovaných institutu mzdy v pracovněprávních vztazích, například kompenzační, regulační nebo i alimentární,¹⁴⁸ odlišuje se však tím, že jej lze poskytnout pouze v peněžních prostředcích. Samotný zákoník práce nepřipouští formu

¹⁴⁶ TUREK, Roman. *Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek*. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví, 22/2008, s. 830. [online]. [cit. 2017-10-08]. Dostupné z:

<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqhbpxa4s7ge2v6427gu2dc&groupIndex=16&rowIndex=0>.

¹⁴⁷ Tamtéž.

¹⁴⁸ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: MU. 2004, ISBN 80-723-9173-9, s. 370.

naturálního plnění, proto nelze přiměřené peněžité vyrovnání, sjednané na základě dohody o konkurenční doložce považovat za mzdu jako takovou i s ohledem na skutečnost, že není poskytováno zaměstnanci za vykonanou práci.

4.1.2. Porušení konkurenční doložky

Za nedodržení ujednaného závazku zaměstnancem, tj. pro případ porušení povinnosti nekonkurovat, může být v dohodě o konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, jejíž sjednání zákoník práce připouští.¹⁴⁹

Je-li sjednaný závazek zaměstnancem porušen, vzniká zaměstnanci povinnost zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená s ohledem na povahu a význam informací, poznatků nebo znalostí, které zaměstnanec v pracovním poměru získal. Konkrétní výši smluvní pokuty zákoník práce nestanovuje. V důsledku zaplacení této smluvní pokuty sjednaný závazek zaměstnance zaniká.

¹⁴⁹ Jde o jediný případ smluvní pokuty, k jiným smluvním pokutám se nepřihlíží.

4.2. Vypovězení kvalifikační dohody

Kvalifikační dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem úzce souvisí se zvyšováním kvalifikace ¹⁵⁰.

Zaměstnavatel má primárně zájem na dosažení zisku, aby však dosahoval co nejlepších výsledků nejen v daném oboru, má pro něho význam právě odborný rozvoj zaměstnanců, kdy samotný podíl na zajištění odborného rozvoje zaměstnanců stanovuje zákoník práce. ¹⁵¹

Zaměstnavatel odborným rozvojem zaměstnanců dosahuje jejich vyšší kvalifikace a zaměstnanci naopak mohou dosahovat např. vyšších finančních ohodnocení nebo kariérního postupu, z toho lze usuzovat, že tento postup je výhodný jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance.

Odborný rozvoj má význam především v oblasti moderních technologií a informačních technologií, kdy při vytváření nových počítačových systémů umožňuje zjednodušit nebo přímo nahradit klasickou manuální práci zaměstnanců. Úspěšným předpokladem zavádění těchto moderních technologií a informačních systémů je právě skutečnost, že zaměstnanci tyto technologie a systémy ovládají na odborné úrovni.

Samotný odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje ¹⁵² zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů vysokých škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. ¹⁵³

¹⁵⁰ Zvyšování kvalifikace řadíme do odborného rozvoje zaměstnanců.

¹⁵¹ Dané problematice se věnuje v Hlavě druhé části desáté nazvané Péče o zaměstnance.

¹⁵² Upraveno v ustanovení § 227 a násl. zákoníku práce.

¹⁵³ Mezi odborný rozvoj lze zařadit i rekvalifikace zaměstnanců prováděná zaměstnavatelem podle zákon o zaměstnanosti.

Rozdíl mezi zvyšováním a prohlubováním kvalifikace spočívá v tom, že zvyšování kvalifikace představuje nárůst kvality odborné kvalifikace zaměstnance ¹⁵⁴, naopak prohlubování kvalifikace představuje zvýšení odborného rozvoje zaměstnance v úzkém rozsahu.

Proto se **zvyšováním kvalifikace** rozumí změna hodnoty kvalifikace a její získání nebo rozšíření prostřednictvím studia, vzdělávání, školení, nebo jiné formy přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, je-li to v souladu s potřebami zaměstnavatele.

Naopak **prohlubování kvalifikace** se rozumí doplnění, kterým se nemění podstata kvalifikace, která umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce, ale její udržování a obnovování.

Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce ¹⁵⁵, a zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci uložit, aby se účastnil školení, studia nebo jiných forem přípravy ¹⁵⁶, popřípadě může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, aby absolvoval prohlubování kvalifikace i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

Přikáže-li zaměstnavatel zaměstnanci prohlubování kvalifikace a zaměstnanec tak neučiní, lze takové jednání zaměstnanec považovat za nesplnění povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k výkonu jeho práce.

V případě, že zaměstnanec nemá kvalifikaci, je zaměstnavatel povinen zabezpečit a zajistit zaměstnanci, aby kvalifikaci získal zaškolením

¹⁵⁴ Při zvyšování kvalifikace přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

¹⁵⁵ V důsledku zvyšování kvalifikace zaměstnanec zákon zabezpečuje, aby jakákoli další nebo vyšší práva zaměstnanec byla založena na základě smlouvy nebo vnitřního předpisu.

¹⁵⁶ Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

nebo zaučením, a to i v případě, že zaměstnanec přechází na nové pracoviště nebo na nový druh práce z důvodů na straně zaměstnavatele, je-li to nezbytné.¹⁵⁷

Následně je na uvážení zaměstnavatele, jakým způsobem a zda zvýšenou kvalifikaci zaměstnance uplatní při rozdělování pracovních úkolů, pokud na její zvýšení či prohloubení vynaložil finančních prostředků. Lze však předpokládat, že se zaměstnavatel rozhodne této zvýšené kvalifikace zaměstnanců využít v co nejvyšším rozsahu a docílit tak návratnosti vynaložené investice do odborného rozvoje zaměstnance.

Právě v důsledku návratnosti vynaložených prostředků na zvýšení kvalifikace zaměstnance se v praxi uzavírá kvalifikační dohoda, kterou se sjednává závazek v podobě setrvání zaměstnance u zaměstnavatele po vymezenou dobu.

Kvalifikační dohoda se uzavírá v písemné formě¹⁵⁸ a obsahuje:

- i. *druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení* (u druhu kvalifikace a způsobu jejího zvýšení nebo prohloubení je nutné např. přesně vymezit určení konkrétní formy nebo druhu studia a na jaké škole, označení zaštiťující institutu nebo pořadatele kursu),
- ii. *dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po zvýšení kvalifikace* (horní hranice této doby je vymezena v zákoníku práce v délce pěti let),

¹⁵⁷ Zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

¹⁵⁸ Jinak se stává relativně neplatná dle ustanovení § 582 odst. 1 občanského zákoníku.

- iii. *druhy nákladů a celkovou částku nákladů, které bude povinen zaměstnanec uhradit zaměstnavateli, nesplní-li závazek setrvat v zaměstnání* (výše nákladů se zpravidla určují v konkrétní výši, ale pro jasné určení výše postačí, je-li určena natolik dostatečně, že není pochyb, jakou výši si zaměstnavatel se zaměstnancem stanovili).

Zákoník práce nezapomíná ani na přesný okamžik vzniku tohoto závazku zaměstnance vůči zaměstnavateli, a konkretizuje ho od zvýšení kvalifikace, nikoliv jak by se mohlo mylně předpokládat, na okamžik podepsání kvalifikační dohody. Nedovrší-li zaměstnanec proces zvýšení kvalifikace, nevzniká ani závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Po sjednaný závazek není podstatné, zda zaměstnanec po dobu, po kterou se zavázal setrvat u zaměstnavatele, vykonává činnost, s ohledem na získanou odbornost a kvalifikaci, ale je rozhodné, zda pracovní poměr nadále trvá.

4.2.1. Úhrada nákladů

Kvalifikační dohoda je postavena na návratnosti prostředků, které zaměstnavatel vynaložil na zvyšování nebo prohloubení kvalifikace zaměstnance, jelikož zaměstnanec, který poruší svůj závazek setrvat

u zaměstnavatele v pracovním poměru po sjednanou dobu, je povinen uhradit zaměstnavateli náklady s tím spojené.

Proto lze kvalifikační dohodu uzavřít bez ohledu na přesné určení výše nákladů, které je potřeba vynaložit na zvýšení kvalifikace zaměstnance, jelikož samotné prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnance lze považovat za pozitivum, i když pro zaměstnavatele představuje vynaložení nákladů nejen na jeho zajištění ale i vynaložení nákladů s ním spojeným, jako např. přímo vynaložené náklady za zprostředkování školení, studia nebo jiných forem přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání.

Mezi náklady zaměstnavatel řadí i náklady spojené s nepřítomností zaměstnance v zaměstnání, jelikož:

- účast zaměstnance na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat,
- za zvyšování kvalifikace přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu,
- zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

Zákoník práce stanovuje náklady dosahující alespoň do výše 75 000 Kč pro možnost uzavřít kvalifikační dohodu při prohlubování kvalifikace, přičemž v opačném případě, tj. při nákladech nižších může zaměstnavatel

prohloubení kvalifikace zaměstnanci nařídit, ale zákoník práce mu při takové situaci nedovoluje kvalifikační dohodu se zaměstnancem uzavírat.

V souvislosti s uvedenou výší nákladů je třeba zmínit, že za účinnosti předchozího zákoníku práce byla hranice nákladů o něco vyšší a činila 100 000 Kč. Jak uvádí odborný článek *Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců*, díky této poměrně vysoké částce nebyly kvalifikační dohody při prohlubování kvalifikace příliš vyhledávány a využívány, což se v průběhu let postupně změnilo a začalo docházet k hojnějšímu užívání tohoto institutu.¹⁵⁹

V případě prohlubování kvalifikace hradí náklady zaměstnavatel, zaměstnanec se však může na nákladech prohlubování kvalifikace podílet, je-li takové prohlubování kvalifikace finančně náročné. Povinnost uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace vzniká zaměstnanci i tehdy, pokud zaměstnanec nesetrvá v pracovním poměru u zaměstnavatele nebo ke zvýšení kvalifikace nedošlo, i když zaměstnavatel náklady na zvýšení kvalifikace vynaložil a zároveň skončil pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v době před zvýšením kvalifikace.

Pokud zaměstnanec nesplní sjednaný závazek, setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru má zaměstnanec povinnost zaplatit kompenzaci v rámci skutečně vynaložených nákladů, které však nesmí překračovat částku, než je celková částka dohodnutá v kvalifikační dohodě. Jestliže nastane situace, že jsou skutečně vynaložené náklady mnohem vyšší

¹⁵⁹ ŠUBRT, Bořivoj. *Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců*. Práce a mzda, Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast, č. 1/2008, s. 19. [online]. [cit. 2017-10-10].

Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3158v4150-kvalifikacni-dohoda-a-nektere-dalsi-otazky-odborneho-rozvoji/?search_query=.

než částka vymezená v kvalifikační dohodě, pak je i tak zaměstnanec povinen uhradit pouze tuto dohodnutou částku.¹⁶⁰

Nesplní-li zaměstnanec závazek pouze zčásti, dochází k poměrnému snížení povinnosti uhradit náklady spojené se zvýšením kvalifikace, jelikož by bylo nespravedlivé po zaměstnanci požadovat úhradu nákladů v celkové výši.

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli vymezit si se zaměstnancem další práva, která budou nad rámec minimálního rozsahu stanoveného zákonem, jako například delší pracovní volno s náhradou mzdy. Jestli se následně zaměstnavatel rozhodne pro úhradu nákladů nad rámec zákona v případě nesplnění závazku ze strany zaměstnance setrvat v pracovním poměru po stanovenou dobu, pak je na místě, aby se veškeré tyto požadavky promítly v textu kvalifikační dohody. Pokud tomu tak nebude, zaměstnavateli automaticky žádné právo na náhradu těchto nákladů nevzniká.¹⁶¹ Zároveň zákoník práce vymezuje v ustanovení § 235 odst. 1 doby, které se do doby závazku zaměstnance nezapočítávají. Tyto doby představují překážky na straně zaměstnance, na základě kterých může být prodloužena doba, po kterou zaměstnanec setrvá v pracovním poměru u zaměstnavatele.

Těmito dobami se rozumí:

- rodičovské dovolené zaměstnankyně v plném rozsahu,
- rodičovské dovolené zaměstnance s výjimkou doby, po kterou může žena čerpat mateřskou dovolenou,

¹⁶⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, ISBN 978-80-7263-857-4, s. 529.

¹⁶¹ Tamtéž.

- nepřítomnosti zaměstnance pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody, byl-li pravomocně odsouzen, ¹⁶²

Zákoník práce v ustanovení § 235 odst. 3 rovněž vymezuje případy, kdy povinnost zaměstnance k úhradě nákladů nevzniká. Jedná se o případy, kdy:

- zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě (pracovních úlev a hmotného zabezpečení), jelikož se zaměstnanec stal bez svého zavinění dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,
- pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, ¹⁶³
- nemůže zaměstnanec vykonávat práci, podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, ¹⁶⁴
- zaměstnavatel nevyužil v posledních dvanácti měsících kvalifikaci zaměstnance dosažené na základě kvalifikační dohody po dobu nejméně šesti měsíců.

¹⁶² HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, ISBN 978-80-7263-857-4, s. 529.

¹⁶³ Nejedná-li se o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce.

¹⁶⁴ Popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

5. Služební poměr

Služební poměr představuje veřejnoprávní vztah oproti pracovnímu poměru, který představuje vztah soukromoprávní.¹⁶⁵ Služební poměrem se totiž rozumí poměr mezi státem a jím ustanoveným zaměstnancem, kterému stát ukládá závazné povinnosti a omezení nutná pro řádný výkon veřejné správy a současně zvyšuje míru jeho odpovědnosti. Na druhou stranu jsou tyto zvýšené povinnosti a odpovědnost kompenzovány zvláštními právy, která by měla motivovat státní zaměstnance ke kvalitnímu vykonávání stanovené činnosti.¹⁶⁶

Služební poměry tvoří část zaměstnaneckých poměrů ve veřejné správě a vyznačují se tím, že jeho účastníky jsou stát, jako strana zaměstnavatele a veřejný zaměstnanec. Proto, jak uvádí komentář *Zákon o státní službě*, lze tento poměr vymežit tak, že základní charakteristikou služebního poměru je jeho založení ke státu, tj., k České republice, a to jmenováním na služební místo v konkrétním oboru služby.¹⁶⁷

V dnešní době jako poměry služební označujeme vztahy příslušníků ozbrojených sil podle zákona o vojácích, zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a také nově vztahy státních zaměstnanců vykonávajících službu podle zákona o státní službě.

Státní zaměstnanci představují zvláštní a samostatnou kategorii zaměstnanců, kteří vykonávají službu zpravidla ve služebním poměru

¹⁶⁵ Rozhodné pro vymezení, zda daný právní vztah je vztahem soukromoprávním nebo veřejnoprávním, je především vymezení postavení subjektů daného vztahu.

¹⁶⁶ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2008, 170 s. ISBN 978-80-87212-05-9, s. 13.

¹⁶⁷ PICHRT, Jan a kolektiv. *Zákon o státní službě. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015 s. 80-81, ISBN 978-80-7478-843-7.

na dobu neurčitou ¹⁶⁸ a jejichž postavení je odlišné oproti zaměstnancům v soukromoprávní sféře především v souvislosti s veřejnoprávní povahou, kterou se služební poměr vyznačuje.

Služební vztahy státních zaměstnanců jsou vztahy veřejnoprávními, nejedná se proto o vztahy pracovněprávní. Samotný služební poměr je poměrem mezi státem a státním zaměstnancem na základě jednostranného (vrchnostenského) rozhodnutí státu s předchozím souhlasem osoby, která se o pozici státního zaměstnance uchází. Jedná se tak o vztah, založený jednostranným rozhodnutím služebního úřadu, kdy jedním z účastníků takto založeného vztahu je vždy orgán veřejné moci. Tímto jednostranným rozhodnutím se služební poměr odlišuje od pracovního poměru, který je smluvním vztahem založeným na základě oboustranného souhlasu zaměstnavatele a zaměstnance.

Na služební poměr se primárně nevztahuje soukromoprávní úprava, neuplatňují se zde základní zásady soukromého práva ¹⁶⁹, ale zásady veřejné moci a základní zásady vyplývající ze správního řádu, proto se v souvislosti s tímto poměrem neužijí ani jednotlivá ustanovení občanského zákoníku. Analogicky je možno uplatnit základní zásady trestního řízení, jelikož např. řízení o skončení služebního poměru jsou svou povahou kárnými řízeními.¹⁷⁰ Subsidiárně lze užít i správní řád, jelikož případný soudní přezkum spadá do kompetence správních soudů.

¹⁶⁸ Do služebního poměru na dobu určitou se vždy přijme osoba, která dosud úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku. Na dobu určitou lze přijmout osobu rovněž v případech tehdy, je-li třeba nahradit dočasně nepřítomného zaměstnance (viz ustanovení § 21 odst. 2 zákon o státní službě).

¹⁶⁹ Část první hlavě I. občanského zákoníku.

¹⁷⁰ JANDA, Karel. *Státní služba*. Poradce Veřejné Právy 1/2016, str. 5. Srov. KORBEL, František, Kateřina STAŇKOVÁ, Michaela HENGALOVÁ. *Krok směrem k moderní správě, nebo jen ústupek evropské harmonizaci?* Právní rádce 12/2015, s. 54-57.

Jak ji bylo uvedeno, státní zaměstnanci vykonávající službu podle zákona o státní službě. Tento zákon upravuje práva a povinnosti ¹⁷¹ v souvislosti s výkonem služby ¹⁷² státních zaměstnanců, tj. fyzických osob přijatých do služebního poměru a zařazených na služební místo za předpokladu, že takováto osoba složila služební slib bez výhrad.

Zákon o státní službě upravuje postavení jak státních zaměstnanců vykonávající státní správu ve správních úřadech, tak i některých dalších fyzických osob, o kterých tak stanoví zákon.

Z osobní působnosti tohoto zákona jsou vyňati:

- členové vlády a jejich poradci,
- náměstci člena vlády,
- stejně jako ostatní zaměstnanci pracující pro člena vlády nebo jeho náměstka.

Dále se tento zákon nevztahuje na:

- předsedu a místopředsedu některých správních úřadů a zaměstnanců zařazených v bezpečnostních sborech, Generálního štábu Armády České republiky, Vojenské policii, Vojenském zpravodajství a v Národním bezpečnostním úřadu,

¹⁷¹ Státní zaměstnanec má povinnost dodržovat takto zákonem vymezené povinnosti.

¹⁷² Službou se rozumí obecně výkon státní správy ve správních úřadech (dále viz ustanovení § 5 zákona o státní službě).

- a nezahrnuje zaměstnance vykonávající činnosti, které nejsou chápány jako státní služba, například pomocné servisní a manuální práce.¹⁷³

Zákon o státní službě v několika místech na základě vztahu delegace odkazuje i na zákoník práce, např. jedná-li se o institut překážek v práci. V jiných záležitostech se zákoník práce neužije, a to ani subsidiárně.

Samotný zákon o státní službě se do určité míry vztahuje i na zaměstnance územně samosprávných celků, i když se na tyto zaměstnance vztahuje úprava zákona o úřednících územních samosprávných celků. Např. jedná-li o poskytování kompenzace za skončení služebního poměru v příznivé výši, i když úředníkům územně samosprávných celků při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů přísluší i odstupné podle zákoníku práce a odstupné podle zákona o úřednících územně samosprávných celků. Příkladem mohou být také úřednické zkoušky. Má-li úředník územního samosprávného celku složenou zkoušku podle zákona o úřednících územních samosprávných celků v oblasti odpovídající oboru služby v rámci státní správy, je tato úřednická zkouška uznána, bez nutnosti nového složení zkoušky. Na což lze navázat i možností úředníků územně samosprávných celků účastnit se výběrových řízení na posty ve státní službě, a to od řadových míst až po vyšší místa představených. Přičemž těchto výběrových řízení se budou moci zúčastnit i někteří volení představitelé.¹⁷⁴

¹⁷³ JANDA, Karel. *Státní služba*. Poradce Veřejné Právy, 1/2016, s. 4.

¹⁷⁴ VAVERA, František. Zákon o státní službě: Zkušební úředníci se ho bát nemusí. *Moderní obec* 7/2015, s. 25. Srov. CHLUM, Jiří. Demytizace státní služby, Hledat nové symboly prestiže. *Veřejná správa*, 8/2015, s. 15.

Nová právní úprava, tj. zákon o státní službě, převedl v oblasti veřejné správy zaměstnance ústředních orgánů do tzv. „služebního poměru“, který se od zaměstnaneckého vztahu upraveného podle zákoníku práce liší. Zaměstnancům tento zákon umožnil, aby se rozhodli, zda budou státními zaměstnanci ve služebním poměru nebo ne, pokud jejich dosavadní agenda patří pod zákon o státní službě.

Při převedení zaměstnanců ústředních orgánů do služebního poměru došlo k tzv. *překlopení zaměstnanců do režimu zákona o státní službě*. Vedoucím zaměstnancům následně vznikla povinnost složení služebního slibu, a pokud tak neučinili, jejich pracovní poměr na dané pozici skončil. Řadových zaměstnanců se toto převedení ve větší míře nedotklo, ale v období od 1. července 2016 do 31. srpna 2016 museli zažádat o zařazení do služebního poměru, pokud tak neučinili, zákon o státní službě jim umožnil vykonávat danou činnost v pracovněprávním poměru, a to do dne 30. června 2017, kdy po tomto datu pracovní poměr skončil.

Tento postup je zcela pochopitelný, díky němuž je zajištěna kontinuita státní správy a její určitá ochrana před okamžitým ukončením pracovního poměru.¹⁷⁵

V případě skončení služebního poměru se uplatňuje princip „*co není dovoleno, je zakázáno*“, jelikož služební poměr lze skončit jen v případech, které výslovně zákon o státní službě uvádí.¹⁷⁶ Jiné způsoby, jako např. skončení služebního poměru dohodou je vyloučeno.

¹⁷⁵ VAVERA, František. Zákon o státní službě: Zkušenosti úředníci se ho bát nemusí. Moderní obec 7/2015, s. 25. Srov. CHLUM, Jiří. Demytizace státní služby, Hledat nové symboly prestiže. Veřejná správa, 8/2015, s. 15.

¹⁷⁶ Neskončil-li smrtí státního zaměstnance nebo jeho prohlášením za mrtvého, popřípadě uplynutím doby, jde-li o služební poměr na dobu určitou.

Uvedenými způsoby, kterými lze služební poměr skončit jsou:

- rozhodnutí služebního orgánu,
- žádost samotného zaměstnance,
- a tzv. skončení služebního poměru ze zákona.

Rozhodnutím služebního orgánu lze skončit služební poměr v případě, kdy:

- státní zaměstnanec nesplňuje požadavek občanství členského státu Evropské unie nebo státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru,
- dvě po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance vykazují nevyhovující výsledky ve službě,¹⁷⁷
- státní zaměstnanec nesplňuje jiný předpoklad potřebný k výkonu služby bez zavinění služebního úřadu,
- marně uplynula doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.

Výpovědní dobu zákon o státní službě přímo neupravuje, nicméně stanoví lhůtu¹⁷⁸ pro nabytí právní moci rozhodnutí služebního orgánu o skončení služebního poměru. Je třeba podotknout, že služební poměr skončí nabytím právní moci, a státnímu zaměstnanci je do této doby stále poskytována odměna, jako by práci konal.

¹⁷⁷ V případě tohoto hodnocení může vyvstat spor, pokud s takovým hodnocením daný úředník nesouhlasí.

¹⁷⁸ Státní zaměstnanec může v této lhůtě podat odvolání.

Jedná-li se o skončení služebního poměru postavením mimo výkon služby, jedná se v podstatě o podobný způsob skončení poměru jako v pracovním právu, tj. skončení pracovního poměru z organizačních důvodů. V tomto případě se jedná o situaci, podobnou přechodnému opatření, kdy postavení mimo výkon služby z organizačních důvodů lze zavést maximálně na dobu 6 měsíců. V uvedené době je nutno poskytnout úředníkovi odpovídající pracovní umístění, v opačném případě vzniká důvod pro skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu.¹⁷⁹

Mimo výkon služby z organizačních důvodů lze zaměstnance postavit také tehdy, je-li státní zaměstnanec uznán *dlouhodobě zdravotně nezpůsobilým pro výkon služby*, a to i v případě, kdy je zdravotní nezpůsobilost následkem obecného onemocnění nebo úrazu nesouvisejícího s výkonem práce.¹⁸⁰ Není-li k dispozici jiné vhodné služební místo, opět nastává obdobná situace a po uplynutí lhůty skončí služební poměr pravděpodobně s nárokem na odbytné.

O skončení služebního poměru *tzv. ze zákona* se jedná v případě, kdy na straně státního zaměstnance dojde ke vzniku překážky výkonu služby (např. kdy se státní zaměstnanec stane vojákem z povolání, poradcem člena vlády, členem vlády apod.)

Samotného rozhodnutí o skončení služebního poměru podle zákona o státní službě je rozhodnutím podle správního řádu, jedná se tedy o správní rozhodnutí, která by měla obsahovat náležitosti uvedené ve správním řádu, včetně poučení o odvolání, jeho podání u orgánu, který vydal předmětné

¹⁷⁹ V takovém případě dotyčnému náleží tzv. odbytné.

¹⁸⁰ Zákon o státní službě stanovuje v ustanovení § 115 zvláštní odchodné pro případy ukončení služebního poměru z důvodu dlouhodobého neplnění z důvodu zdravotní nezpůsobilosti, k němuž došlo v souvislosti s výkonem služby, a to ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu.

rozhodnutí, proti kterému odvolání směřuje, tzn. podání k služebnímu orgánu, který je daným zaměstnavatelem.

Neuspěje-li státní zaměstnanec s odvoláním, je rozhodnutí pravomocné. Zaměstnanec může následně podat žalobu k příslušnému správnímu soudu. Není-li žaloba úspěšná, může následně do dvou týdnů ode dne doručení rozhodnutí krajského soudu podat kasační stížnost. Neuspěje-li státní zaměstnanec s kasační stížností, může podat ústavní stížnost k Ústavnímu soudu, jako poslední opravný prostředek, ve lhůtě dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí o kasační stížnosti.

Rozhodnutí o skončení služebního poměru může být také prohlášeno za nicotné. Prohlášení nicotnosti stanovuje správní řád a zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní. Takové prohlášení konstatuje nezákonnost. Je-li pravomocné rozhodnutí o skončení služebního poměru zrušeno pro nezákonnost, služební poměr státnímu zaměstnanci neskončil a má nárok na plat ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru, a to až do doby jeho zařazení k výkonu služby.¹⁸¹

5.1. Odbytné

V souvislosti se skončením služebního poměru náleží státnímu zaměstnanci také odbytné. S odbytným je možno se setkat v případě skončení služebního poměru z důvodu organizačních, tak jako u dalšího odstupného. Odbytné (stejně tak jako následně uváděné odchodné), není

¹⁸¹ Viz ustanovení §75 zákona o státní službě.

upraveno v zákoníku práce, ale úpravu nalezneme v jiném právním předpise, a to v zákonu o státní službě.

Zmíněná právní úprava upravuje odbytné v souvislosti se skončením služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu. Dochází-li totiž ke skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu, skončí služební poměr na dobu neurčitou z důvodu uvedeného v zákonu ¹⁸², čímž státnímu zaměstnanci vzniká nárok na výplatu odbytného při nepřetržité době trvání služebního poměru:

- nepřesahující 3 roky, ve výši trojnásobku měsíčního platu,
- nepřesahující 6 let, ale přesahující 3 roky, ve výši šestinásobku měsíčního platu,
- nepřesahující 9 let, ale přesahující 6 let, ve výši devítinásobku měsíčního platu,
- přesahující 9 let, ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu státního zaměstnance. ¹⁸³

Odbytné náleží zaměstnanci také při skončení služebního poměru z důvodu dlouhodobého neplnění předpokladu zdravotní způsobilosti, k němuž došlo v souvislosti s výkonem služby, a to ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu. Nárok na odbytné přichází v úvahu, nemůže-li být státní zaměstnanec převeden na jiné služební místo ¹⁸⁴, při zařazení mimo výkon

¹⁸² Uplynula-li marně doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.

¹⁸³ Srov. POSPÍŠIL, Petr. *Právní úprava státní služby-Služební poměr*. ÚNES 3/2015, s. 17.

¹⁸⁴ Ustanovení § 62 zákona o státní službě.

služby, po dobu nejdéle 6 měsíců, kdy po uplynutí této lhůty služební poměr skončí, čímž pravděpodobně zaměstnanci vzniká nárok na odbytné.

Odbytné se státnímu zaměstnanci vyplácí v den skončení služebního poměru, není-li však odbytné tento den vyplaceno, poté se vyplatí v nejbližším výplatním termínu určeném služebním úřadem, který odbytné vyplácí.

Odbytné je poskytováno také bývalým vojákům z povolání, a to v závislosti na náročnosti služby, na době trvání služebního poměru a důvodech jeho zániku, ve formě výsluhové náležitosti.¹⁸⁵ O odbytném se rozhoduje na žádost vojáka, následně jej přiznává a vyplácí příslušný orgán ministerstva.

Nárok na odbytné vzniká bývalým vojákům v případě:

- zanikl-li služební poměr vojáka,¹⁸⁶
- jsou-li splněny stanovené podmínky pro nárok na výsluhový příspěvek a nezvolil-li voják nárok na jeho výplatu.¹⁸⁷

Rozhodné po přiznání odbytného je doba trvání služebního poměru, která činí 2 roky a základní výše odbytného činí 2 průměrné měsíční hrubé platy.

¹⁸⁵ Ustanovení § 131 zákona o vojácích z povolání.

¹⁸⁶ Podle ustanovení §18 písm. a), h) a i) nebo podle § 19 odst. 1 písm. a), b), c), e) a g) až l) zákona o vojácích.

¹⁸⁷ Je-li přiznán nárok na odbytné, zaniká tím nárok na výsluhový příspěvek.

V případě služebního poměru vojáka z povolání se postupně odbytné zvyšuje o:

- jeden průměrný měsíční hrubý plat za třetí a každý další ukončený rok trvání služebního poměru,
- jednu polovinu průměrného měsíčního hrubého platu (nejvýše však do jeho osmnáctinásobku), za jedenáctý a každý další ukončený rok trvání služebního poměru.

Odbytné se však při skončení služebního poměru snižuje, bylo-li vojákovi z povolání za předchozí skončení služebního poměru vyplaceno odbytné nebo odchodné, a to o částku tohoto odbytného nebo odchodného. Nedojde-li k vzájemnému zúčtování dříve vyplaceného odbytného nebo odchodného s nově náležejícím odbytným, odbytné vojákovi nenáleží.

5.2. Odchodné

Odchodné, obdobně jako odstupné, lze vymezit jako finanční kompenzaci, která se poskytuje zaměstnanci v souvislosti se skončením výkonu práce.

V praxi se běžně odchodné používá pro označení smluvního odstupné, tj. odstupného nad rámec zákonného odstupného, a proto bývá veřejností často zaměňován za pojem odstupné, i když se jedná o zcela odlišné institut. Odchodné je také užíváno pro označení kompenzace v souvislosti

se skončením výkonu služby nebo funkce příslušníků bezpečnostních sborů, vojáků, a některých představitelů státu, tyto vztahy však nejsou předmětem úpravy zákoníku práce, ale úpravu nalezneme v jednotlivých zákonech. Vzhledem k tomu, že zákoník práce odchodné neupravuje, nevztahuje se odchodné na pracovněprávní vztahy vzniklé na jeho základě.

Odchodné bylo v předchozím zákoně č. 65/1965, upraveno ustanovením § 29 odst. 3. Podle tohoto zákona byl nárok na odchodné sjednáván zejména v tzv. manažerských smlouvách, které nezakládaly pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pouze upravovaly podmínky výkonu práce vedoucích pracovníků zpravidla na vrcholném stupni řízení.¹⁸⁸

Pokud došlo ke sjednání odchodného během účinnosti ustanovení § 29 odst. 3 zákona č. 65/1965, pak měl vedoucí zaměstnanec nárok na odchodné pouze v případě, že je z funkce odvolán před skončením období, na které byl jmenován nebo volen. U funkce vznikající zvolením bývá toto období přesně vymezeno. Proti tomu funkce vznikající jmenováním bývají obsazovány buď na dobu určitou, nebo neurčitou. Za předpokladu, že je zaměstnanec jmenován na dobu neurčitou, platí, že jeho odvolání kdykoliv je skončením před koncem funkčního období, a proto mu vzniká nárok na odchodné, bylo-li sjednáno.¹⁸⁹

Z uvedeného vyplývá, že v době od 1. ledna 2001 do 29. února 2004, mohl sjednat zaměstnavatel s vedoucím zaměstnancem, jehož pracovní poměr se zakládal jmenováním, nebo volbou (nikoli však pracovní

¹⁸⁸ *Odchodné*. [online]. 2.11.2006 [cit. 2017-10-17]. Dostupné z:

<http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/odchodne/218058>.

¹⁸⁹ JAKUBKA, Jaroslav, Petr, MICHAL, Eva, ŠPUNDOVÁ, Ludmila, OMANDLOVÁ. *Zákoník práce a související předpisy s komentářem*. 3 aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2003, ISBN 80-7263-170-5, s. 69.

smlouvou), právo na odchodné, a to pro případ, že by byl vedoucí zaměstnanec odvolán z funkce před skončením stanoveného funkčního období, byla-li zároveň sjednána se zaměstnancem konkurenční doložka.

Tato zmíněná právní úprava byla přijata relativně narychlo, což bylo důsledkem její kvality a odrazilo se to i na jejím časovém setrvání. Následně byl zákon č. 65/1965 změněn zákonem č. 46/2004 Sb., zákoník práce, tudíž byla zrušena úprava odchodného a změněna úprava konkurenční doložky. Důležité je též zmínit, že úprava odchodného v ustanovení § 29 odst. 3 zákona č. 65/1965 byla předmět kritiky, kdy zde byla vytýkána nedostatečná propracovanost a promyšlenost.¹⁹⁰

Současnou právní úpravu odchodného upravují jednotlivé zákony jako:

- zákon o vojácích,
- zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,
- zákon o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce.

5.2.1. Podle zákona č. 221/1999 Sb.

Jedná-li se o služební poměr vojáků z povolání, vyznačuje se tento služební poměr zvláštním charakterem, zejména v souvislosti se zvýšenou povinností státu při jejich zabezpečení po skončení služebního poměru. Tuto

¹⁹⁰ KAHLE, Bohuslav. *Praktické zkušenosti z novely zákoníku práce provedené k 1. 3. 2004. Mzdy a personalistika v praxi*, č. 9/2004, s. 24: „poskytování odchodného je nemorální a legislativně nesprávné“.

povinnost vymezuje zákon o vojácích z povolání, který stanovuje, že stát poskytuje v případě skončení služebního poměru tzv. *výsluhové náležitosti*¹⁹¹, kterými jsou výsluhový příspěvek, odbytné, úmrtné a odchodné. Stát tyto výsluhové náležitosti poskytuje s přihlédnutím k náročnosti služby, v závislosti na době trvání služebního poměru a důvodech jeho zániku.

Nárok na odchodné úzce souvisí s nárokem na výsluhový příspěvek, jelikož stanovení nároku na odchodné souvisí se vznikem nároku na výsluhový příspěvek nebo nároku na výplatu odbytného.

Pokud vznikl nárok na výsluhový příspěvek a nebyl-li zvolen místo vyplacení výsluhového příspěvku nárok na výplatu odbytného, má voják při zániku služebního poměru nárok na¹⁹²:

- odchodné ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního hrubého platu, trval-li jeho služební poměr alespoň po dobu 15 let,
- odchodné zvýšené o 40 % průměrného měsíčního hrubého platu za šestnáctý a každý další ukončený rok trvání služebního poměru.

¹⁹³

V případě, že služební poměr trval kratší dobu, vzniká nárok na odbytné za předpokladu, že vznikl nárok na výsluhový příspěvek, který zároveň nebyl uplatněn. (více kapitola Odbytné).

Ze zákona nevyplývá možnost zvýšení částky odchodného, např. formou dohody nebo na základě uvážení služebně nadřazené osoby, čím

¹⁹¹ Viz ustanovení § 131 zákona o vojácích z povolání.

¹⁹² Ustanovení § 140 zákona o vojácích z povolání.

¹⁹³ Nejvyšší výměra odchodného činí šestnásobek průměrného měsíčního hrubého platu.

se tato právní úprava odlišuje od zákoníku práce, který umožňuje zvýšení v případě odstupného.

Od zákoníku práce se tento zákon dále odlišuje tím, že nestanovuje povinnost vrátit vyplacené odchodné, nastoupí-li voják z povolání opět do služebního poměru, ale namísto této povinnosti vymezuje započtení vyplaceného odchodného v případě skončení následujícího služebního poměru.¹⁹⁴

Z důvodu započtení nenáleží vojákově z povolání odchodné v případě, kdy nedochází k vzájemnému zúčtování dříve vyplaceného odchodného nebo odbytného na úkor nově náležejícího odchodného. Příkladem může být situace, kdy voják z povolání opět nastoupí do služebního poměru, při jehož následném skončení vzniká nárok na vyšší odchodné, než bylo vyplaceno při skončení předcházejícího služebního poměru např. z důvodu vyššího počtu let služebního poměru. Vojákově z povolání tedy náleží rozdíl mezi částkou odchodného při skončení současného služebního poměru a dříve vyplacenou částkou při skončení předcházejícího služebního poměru.

Pokud je vyplaceno odchodné nebo odbytné při zániku nebo skončení služebního poměru, vyplatí se při zániku následného služebního poměru odchodné v částce snížené o částku dříve vyplacenou

¹⁹⁴ Ustanovení § 140 odst. 2 zákona o vojácích.

5.2.2. Podle zákona č. 361/2003 Sb.

Jedná-li se o služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, vzniká nárok na odchodné dříve, než jak tomu je u vojáků z povolání.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ¹⁹⁵ je ohledně úpravy podmínek rozhodných pro vznik nároku na odchodné mírnější než zákon o vojácích z povolání, jelikož stanovuje, že nárok na odchodné vzniká v případě skončení služebního poměru již po 6 letech výkonu služby.

Tento zákon ale také přesně vymezuje, kdy nárok na odchodné nevzniká. Jedná se o případy, kdy:

- je příslušník bezpečnostních sborů propuštěn z důvodu spočívajících v porušení jeho povinností,
- spáchal trestný čin,
- porušil slib,
- o propuštění ze služebního poměru sám požádal.

Dále zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů stanovuje výměru odchodného v podobě:

- základní výměry odchodného ve výši 1 měsíčního služebního příjmu,

¹⁹⁵ Právo na odchodné vymezuje ustanovení § 155 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

- zvýšení odchodného o jednu třetinu služebního příjmu za každý další ukončený rok služebního poměru.¹⁹⁶

Nejvyšší možná výměra odchodného podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je shodná jako v případě zákona o vojácích z povolání, shodná úprava je také v případě započtení vyplaceného odchodného v případě skončení následujícího služebního poměru.

Pokud je tedy při skončení předcházejícího služebního poměru vyplaceno odchodné, je při skončení následného služebního poměru vyplaceno odchodné ve snížené míře o částku, která odpovídá dříve vyplacenému odchodnému. Je-li však vyplaceno odchodné ve stejné nebo vyšší výměře, další odchodné se při skončení služebního poměru již nevyplácí. I v případě příslušníků bezpečnostních sborů nevzniká ze zákona povinnost vrátit vyplacené odchodné při opětovném nástupu do služebního poměru.

Vznikne-li v souvislosti s nárokem na odchodné spor, konstatoval Nejvyššího soud: „že právo na odchodné příslušníků bezpečnostních sborů není věcí soukromoprávní ve smyslu občanského soudního řádu, a proto rozhodování o tomto nároku v případě sporu nespadá do pravomoci civilního soudu. Řešení nároku na odchodné příslušníků bezpečnostních sborů spadá do působnosti Ministerstva vnitra.“¹⁹⁷

¹⁹⁶ Nejvyšší výměra odchodného činí šestinásobek měsíčního služebního příjmu.

¹⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2004, sp. zn. 25 Cdo 580/2004.

5.2.3. Podle zákona č. 236/1995 Sb.

Podle zákona o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce náleží představitelům státní moci peněžité plnění poskytované v souvislosti se skončením výkonu funkce.

Toto peněžité plnění představuje odchodné. Výjimku z poskytování odchodného představuje prezident republiky, člen Nejvyššího kontrolního úřadu a člen Národní rozpočtové rady.

Samotný nárok na odchodné vzniká za předpokladu, že představiteli v době tří měsíců po skončení výkonu funkce nepřísluší plat za výkon téže nebo jiné funkce představitele nebo soudce a náleží v základní výši jednoho měsíčního platu, přičemž rozhodným je měsíční plat, který představiteli náležel v posledním kalendářním měsíci skutečného výkonu funkce.

K základní výši odchodného se dále přičítá násobek této částky a počet celých ukončených let výkonu funkce představitele. Možná započitatelná doba je však podle zákona omezena na dobu maximálně čtyř ukončených let výkonu funkce. Např. v případě výkonu funkce v délce dvou let, náleží odchodné ve výši trojnásobku měsíčního platu.

Zákon vymezuje i možnost poskytnutí přiměřené zálohy na odchodné po skončení výkonu funkce na základě žádosti představitele, která se zúčtuje po uplynutí stanovené doby tří měsíců. Nevyužije-li představitel této možnosti, odchodné se vyplatí po uplynutí uvedené tří měsíční doby, ale jestli představiteli v této době příslušel plat za výkon téže nebo jiné funkce

představitele nebo soudce, poskytne se odchodného v poměrné části odpovídající délce doby, za kterou mu tento plat nepříslušel.¹⁹⁸

¹⁹⁸ Viz ustanovení § 7 zákona o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce.

6. Závěr

Pracovní právo má značný význam pro každodenní život většiny obyvatel. Právě díky závislé práci získává převážná část obyvatel prostředky ke své obživě a k uspokojování svých potřeb, a naopak skončení pracovního poměru přináší řadu nesnází nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že při skončení pracovního poměru může docházet ke zhoršení sociální situace na straně zaměstnance, tak i ke komplikacím na straně zaměstnavatele, je právní úprava skončení pracovního poměru v zákoníku práce upravena velmi podrobně. Je vždy nutné tuto právní úpravu respektovat, aby se smluvní strany neocitaly ve složitých situacích.

Cílem této práce bylo nejen podat ucelený výklad o skončení pracovního poměru, ale především poukázat na důležitou roli kompenzací souvisejících se skončením pracovního poměru, které tuto nastalou nepříznivou situaci alespoň částečně vyrovnávají, k čemuž byla využita nejen odborná literatura, ale i judikatura a odborné články

V neposlední řadě bylo nezbytné do této práce začlenit a nastínit komplexní úpravu mezi státními zaměstnanci a správními úřady, jejíž hlavním aspektem, který odlišuje služební poměr státních zaměstnanců od pracovního poměru, je právní povaha.

Současná úprava jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru a s tím souvisejících nároků nepůsobí ve své podstatě výraznější nesnáze a zaměstnancům poskytuje dostatečnou ochranu, nicméně určité nedostatky v právní úpravě zpozorovat lze. Tyto nedostatky je možné nalézt především u výpovědi z pracovního poměru, resp. u stanovení výpovědních důvodů

a výpovědní doby. Taxativně stanovený výčet výpovědních důvodů v zákoníku práce brání zaměstnavateli jednat z libovůle a zaměstnanci tak poskytuje vysokou míru jistoty, nicméně zaměstnavateli brání za určitých okolností v efektivnějším a rychlejším rozvázání pracovního poměru. Je patrné, že taxativním výčtem zákonodárce nepokryje všechny případy, na základě kterých může vzniknout snaha pracovní poměr ukončit, z tohoto důvodu by stálo za zvážení přidání dalšího obecnějšího výpovědního důvodu, který by bral v potaz i vzniklé vztahy mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem, ale také ve vztahu k ostatním spoluzaměstnancům. Zavedení výpovědi zaměstnavatele bez udání důvodu však nepokládám za přijatelné, a to v souvislosti s možností zneužití takového institutu.

Co se týče výpovědní doby, lze uvažovat o jejím volnějším nastavení, resp. větší možnosti smluvní úpravy. Obecně stanovená minimální dvouměsíční výpovědní doba se může jevit příliš dlouhá, když pracovní poměr výpovědní končí v důsledku nemožnosti či neochoty dále v pracovním poměru setrvat. Takto dlouhou výpovědní dobu pokládám v určitých případech za nepřiměřenou. Je zřejmé, že zákonodárce se tak snaží zamezit náhlé ztrátě finančních příjmů propuštěného zaměstnance, nicméně jsou tím opomenuty případy, kdy ani jedna smluvní strana o takové prodlužování pracovního poměru nestojí. Bylo by tak žádoucí, aby určitým způsobem běhu takto dlouhé výpovědní doby zamezili, a to např. zaplacením částky, resp. určité finanční kompenzace za předčasné skončení. Vhodné je tak poukázat na další z možných změn v českém právním řádu v oblasti právní úpravy pracovněprávních kompenzací, které by mohly být do budoucna přínosné. Oblastí, kde lze čerpat inspiraci na základě zahraniční právní úpravy pracovněprávních kompenzací (konkrétně v úpravě slovenské), je institut „vykoupení se“ z pracovního poměru zaměstnancem.

Též u institutu odstupného lze vidět možnost určitého posílení postavení zaměstnance, a to ještě větším zohledněním délky trvání pracovního poměru. Nyní již po 3 letech má zaměstnanec nárok na nejvyšší možné odstupné za předpokladu, že smluvně není stanoveno odstupné vyšší, tím se zaměstnanec dostává na úroveň toho zaměstnance, který u jednoho zaměstnavatele pracuje 20, a často i více let.

SEZNAM POUŽÍTÝCH ZKRATEK

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

Listina základních práv a svobod - vyhlášena ústavním zákonem č. 23/1991 Sb. a republikována usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního zákona České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.

Ústava - zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

zákon č. 65/1965 - zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006.

zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

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

ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů

zákon o vojácích - zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů - zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

zákon o státní službě - zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

zákon o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce - zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, v platném znění.

správní řád - zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

zákon o úřednících územních samosprávných celků - zákon č. 312/2002
Sb., o úřednících územních samosprávných celků.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

Publikace

ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce*. vyd. ANAG, 2014. 168 s. ISBN 978-80-7263-850-5.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 350 s. ISBN 978-80-7357-403-1.

GALVAS M. a kol. *Pracovní právo*. 2. akt. vydání. Brno: MU, 2004. 672 s. ISBN 8072391739.

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

HOCHMAN, J. *Pracovní právo v soudní praxi*. 2. vyd., 1. v nakl. Beck/SEVT. Praha: Beck/SEVT, 1994. 252 s. ISBN 80-7049-091-8.

HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 1064 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

- HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009. 192 s. ISBN 978-80-9037-8604-9.
- HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.
- JAKUBKA, J., MICHAL, P., ŠPUNDOVÁ, E. A TOMANDLOVÁ, L. *Zákoník práce a související předpisy s komentářem*. 3 akt. vydání. Praha: ANAG, 2003. 305 s. ISBN 80-7263-170-5.
- NEŠČÁKOVÁ L. *Zákoník práce v praxi*. 4. vyd. GRADA PUBLISHING, Praha, 2014. 296 s. ISBN 978-80-2475-125-2.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. 340 s. ISBN 978-80-247-4038-6.
- PICHT, Jan a kolektiv. *Zákon o státní službě. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, 984 s. ISBN 978-80-7478-843-7.
- PŘIBÁŇ, J., HOLLÄNDER, P. *Právo a dobro v ústavní demokracii. Polemické a kritické úvahy*, Slon, Praha, 2011. 270 s. ISBN: 978-80-7419-045-2.
- SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce 2015*. 11. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 168 s. ISBN 978-80-7263-917-5.
- SUČANSKÁ, Daniela, Marian PREISINGER, Jaroslav KRAJČO. *Zakonník práce – komentár*. Bratislava: Iura, 2010.
- STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Sondy, 2012. 255 s. ISBN 978-80-8684-645-3.
- TRYKAR, L. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Leges, 2008. 176 s. ISBN 978-80-8721-205-9.

Odborné články

CHLUM, J. *Demytizace státní služby, Hledat nové symboly prestiže*, Veřejná správa, 8/2015, s. 15.

JAKUBKA, J. *Konkurenční doložka*. Práce a mzda, 2001, č. 8, s. 5-10.

JANDA, K. *Státní služba*, Poradce Veřejné Právy 1/2016, s. 4.

KAHLE, B. *Praktické zkušenosti z novely zákoníku práce provedené k 1. 3. 2004*. Mzdy a personalistika v praxi, č. 9/2004, s. 24.

KORBEL, F., STANKOVÁ, K., HENGALOVÁ, M. *Krok směrem k moderní správě, nebo jen ústupek evropské harmonizaci?* Právní rádce 12/2015, s. 54-57.

POSPÍŠIL, P. *Právní úprava státní služby - Služební poměr*. ÚNES 3/2015, s. 17.

ŠUBRT, Bořivoj. *K možnostem odchylovat se od zákoníku práce*, Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast, 8/2011, Praha: ASPI, a.s., s. 27.

VAVERA, F. *Zákon o státní službě. Zkušenosti úředníci se ho bát nemusí*. Moderní obec 7/2015, s. 25.

Internetové zdroje

Nález sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008 (N 55/48 SbNU 629; 116/2008 Sb.). [online]. [cit. 2017-6-04]. Dostupné z: <https://nalus.usoud.cz/Search/Search.aspx>.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. [online]. [cit. 2017-08-01]. Dostupné z <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

HULEC V. *Ukončení pracovního poměru, odstupné a odvod pojistného*. Národní pojištění, 10/2014. [online]. [cit. 2017-08-15]. Dostupné z:

<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2014-10-vit-hulec-ukonceni-pracovniho-pomeru-odstupne-a-odvod-pojistneho.htm>.

BIČÁKOVÁ, O. *Odstupné*. Právní zpravodaj, 15. září 2008, s. 11. [online]. 25.6.2008 [cit. 2017-08-11]. Dostupné z: <https://pravniciradce.ihned.cz/c1-25656290-odstupne>.

Poradna: *Vztah odstupného a podpora v nezaměstnanosti*. [online]. 10.5.2011 [cit. 2017-10-01]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/232690-poradna-vztah-odstupneho-a-podpory-v-nezamestnanosti.html>.

Pravidla vyplácení odstupného. [online]. 15.10.2014 [cit. 2017-10-04]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/pravidla-vyplaceni-odstupneho/>.

Koncepční“ novela zákoníku práce. [online]. 5.9.2016 [cit. 2017-10-01]. Dostupné z: <http://www.akf.cz/news/209/28/KONCEPCNi-NOVELA-ZaKONiKU-PRaCE/d.news/>.

Koncepční novela zákoníku práce – požadavky odborů. Odborná pomůcka. [online]. [cit. 2017-10-01]. Dostupné z: <file:///Users/tixtrade/Downloads/KNZP%20-%20po%C5%BEadavky%20odbor%C5%AF.pdf>.

„Komparativní pohled na problematiku propouštění a jeho náklady v evropském kontextu“ Deloitte Legal Perspectives. A comparative look at dismissal costs and issues across Europe. Deloitte 2012. [online]. [cit. 2017-09-25]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/sk/en/pages/legal/solutions1/a-comparative-look-at-dismissal-costs-and-issues-across-europe.html>.

JOUZA, L. *Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Bulletin advokacie 1-2/2008, s. 42. [online]. [cit. 2017-10-09]. Dostupné z: http://www.cak.cz/assets/files/2291/BA_08_01.pdf.

URBANEC, D., KRČMÁŘOVÁ, L. *K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky*. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví, 7/2010, s. 253. [online]. [cit. 2017-10-02]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/documentview.seam?documentId=nrptembrgbpxa4s7g5pxgxzsguzq&groupIndex=2&rowIndex=0>.

TUREK, R. *Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek*. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví, 22/2008, s. 830. [online]. [cit. 2017-10-08]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/documentview.seam?documentId=nrptembqhbpxa4s7ge2v6427gu2dc&groupIndex=16&rowIndex=0>.

ŠUBRT, B. *Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců*. Práce a mzda, Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast, č. 1/2008, s. 19. [online]. [cit. 2017-10-10]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3158v4150-kvalifikacni-dohoda-a-nektere-dalsi-otazky-odborneho-rozvoj/?search_query=.

Odchodné. [online]. 2.11.2006 [cit. 2017-10-17]. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/odchodne/218058>.

Judikatura

Nález Ústavního soudu ze dne 7. prosince 2004, sp. zn. I. ÚS 670/02.

Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Nález Ústavního soudu ze dne 21. března 2000, sp. zn. I. ÚS 395/99.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2002, sp. zn. Cdo 1667/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. září 2005, sp. zn. Cdo 1031/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 2190/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2004, sp. zn. Cdo 1950/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2004, sp. zn. 25 Cdo 580/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. dubna 2014, č. j. 4 Ads 90/2013-55.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. července 2007, zn. 21 Cdo 2654/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. listopadu 1996, sp. zn. 21 Cdo 198/96.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. června 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, 21 sp. zn. Cdo 1276/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 2002.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. října 2013, sp. zn. 21 Cdo 2802/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2221/2002.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. září 1992, sp. zn. 5 Cao 108/92.

Legislativa

Narizení vydaná od ministerií záležitostí vnitřních a práv č. 52/1855 ř. z.

Vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon České národní rady o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl zrušen k 1. lednu 2007.

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

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 129/200, o krajích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových.

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

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních zaměstnanců a státních sluhů - služební pragmatika.

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

Zákon č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní.

Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

Zákon č. 187/2006, o nemocenském pojištění.

ABSTRAKT

Rigorózní práce se zabývá vybranými problematickými aspekty skončení pracovního a služebního poměru, s důrazem na zkoumání a analýzu jednotlivých typů peněžních kompenzací, na které zaměstnanci (zaměstnavateli) vzniká nárok při skončení pracovního a služebního poměru z hlediska právního řádu České republiky, které tuto nastalou nepříznivou situaci alespoň částečně vyrovnávají.

Každé skončení pracovního (služebního) poměru s sebou nese nejen práva, ale také povinnosti, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance. Pokud k takovému kroku inklinujeme, snadno se necháváme strhnout domněnkou, že skončení pracovního (služebního) poměru je jednoduchá a snadná záležitost. Opomíjíme tak zcela další souvislosti a rizika, které z takového jednání mohou nastat, a to pro obě strany dotčené tímto jednáním.

Práce je členěna do 5 kapitol. Na úvodní 1 kapitolu navazuje kapitola 2, věnující se vymezení pracovněprávních vztahů a pracovnímu poměru, jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru a jejich právní úpravou.

Kapitola 3 je věnována institutu odstupného jako zřejmě nejčastěji se vyskytující peněžní kompenzaci při skončení pracovního poměru, jeho právní úpravě, účelu a souvisejícím otázkám.

Kapitola 4 se zaměřuje na konkurenční doložku a kvalifikační dohody při zvyšování a prohlubování kvalifikace a pracovněprávní kompenzace s nimi související.

Následně kapitola 5 obsahuje pojednání o služebním poměru, který představuje veřejnoprávní vztah oproti pracovnímu poměru, a souvisejících kompenzací z toho vyplývajících. Rovněž je zde přiblížena problematika odchodného podle předchozí právní úpravy pracovněprávních vztahů, tj. zákona č. 65/1965.

Dále je uvedeno odchodné u vojáků z povolání, příslušníků bezpečnostních složek státu a představitelů státní moci a některých orgánů, soudců a poslanců Evropského parlamentu.

ABSTRACT

Rigorous thesis deals with specific questionable aspects of employment and professional relationship termination with focus on examination and analysis of particular money reimbursement types, supposed to balance out such unpropitious situation, an employee (or employer) is entitled to by terminating the employment according to the legal code of the Czech Republic.

Every employment termination brings not only rights to harmed ones but also liabilities for both the employee and the employer. By moving towards such inclinations we are easily getting carried away with the feeling that employment termination is an easy and simple matter. We omit other causal links and risks that may arise for either of the parties involved by such actions.

My work is divided into five chapters. After the opening Chapter One comes the second chapter which focuses on specification of labour-law relations, employment, particular methods of employment termination and their legislation.

Chapter Three is devoted to compensation institute being the most used money reimbursement type for employment termination as well as its legislation, purpose and associated questions.

In Chapter Four I write about non-compete clauses and qualification agreements in increasing and deepening of qualification and labour-law compensations connected to such matters.

The fifth chapter follows with treatise about professional relationship, which represents a public-law relationship in comparison to employment, its termination and associated compensation. Severance payment issues according to the previous labour-law relations legislation, that is Law No. 65/1965, is being discussed in this chapter, too. I also write about severance payments for soldiers,

members of law-enforcement agencies, statutory representatives, other authorities, judges and Members of European Parliament.

KLÍČOVÁ SLOVA / KEY WORDS

- pracovní poměr
- státní zaměstnanci
- kompenzace

- Employment
- State employees
- Compensation

**Selected problematic aspects of termination of work
and service relationship**