

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Petr Sztacho

Skončení pracovního poměru

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 8. 1. 2019

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 431 997 znaků včetně mezer.

Petr Sztacho

V Praze dne 8. 1. 2019.

Poděkování

Rád bych poděkoval paní prof. JUDr. Věře Štangové, CSc. za užitečné rady a poskytnutou pomoc při vypracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Obecný úvod do pracovního práva.....	4
1.1 Pojetí pracovního práva	4
1.2 Funkce pracovního práva.....	7
1.3 Vztah pracovního práva a občanského práva	11
2. Obecně k pracovnímu poměru a k problematice jeho skončení.....	14
2.1 Pracovní poměr.....	14
2.1.1 Postavení pracovního poměru v pracovněprávních vztazích	14
2.1.2 Subjekty a další prvky pracovního poměru	15
2.1.3 Vznik pracovního poměru	19
2.1.3.1 Postup před vznikem pracovního poměru.....	19
2.1.3.2 Pracovní smlouva.....	20
2.1.3.3 Jmenování	22
2.2 Skončení pracovního poměru	23
2.2.1 Pojem skončení pracovního poměru	23
2.2.2 Zásady skončení pracovního poměru	25
2.2.3 Způsoby skončení pracovního poměru	26
3. Skončení pracovního poměru na základě pracovněprávního jednání	29
3.1 Obecně k pracovněprávnímu jednání a k následkům jeho vad	29
3.1.1 Obecný výklad k pracovněprávnímu jednání	29
3.1.2 Zdánlivost pracovněprávního jednání	30
3.1.3 Neplatnost pracovněprávního jednání	35
3.2 Obecně k rozvázání pracovního poměru	38
3.3 Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	41
3.3.1 Obecný výklad k dohodě o rozvázání pracovního poměru	41
3.3.2 Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru	42
3.3.3 Forma dohody o rozvázání pracovního poměru.....	43
3.4 Výpověď z pracovního poměru	44
3.4.1 Obecný výklad k výpovědi.....	44
3.4.2 Výpovědní doba	46
3.4.3 Výpověď ze strany zaměstnance	50
3.4.4 Výpověď ze strany zaměstnavatele	50
3.4.4.1 Výpovědní důvody obecně.....	51

3.4.4.2	Výpovědní důvody nastávající v důsledku organizačních změn (§ 52 písm. a) – c) ZP).....	53
3.4.4.3	Výpovědní důvody spočívající v dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance (§ 52 písm. d) a e) ZP)	59
3.4.4.4	Výpovědní důvody spočívající v nesplňování předpokladů či požadavků pro řádný výkon sjednané práce (§ 52 písm. f) ZP).....	64
3.4.4.5	Výpovědní důvody týkající se zaměstnancova nežádoucího jednání (§ 52 písm. g) a h) ZP).....	67
3.4.4.6	Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	74
3.4.4.7	Hromadné propouštění	77
3.5	Okamžité zrušení pracovního poměru	79
3.5.1	Obecný výklad k okamžitému zrušení pracovního poměru	79
3.5.2	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	81
3.5.3	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	84
3.6	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	87
3.7	Participace odborové organizace při rozvázání pracovního poměru.....	89
3.8	Nároky ze zdánlivého a neplatného rozvázání pracovního poměru	90
3.8.1	Nároky ze zdánlivého rozvázání pracovního poměru	90
3.8.2	Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.....	92
3.8.2.1	Obecně k neplatnému rozvázání pracovního poměru	92
3.8.2.2	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem.....	93
3.8.2.3	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem.....	95
3.8.2.4	Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem	96
4.	Skončení pracovního poměru na základě pracovněprávní události	97
4.1	Smrt zaměstnance	97
4.2	Smrt zaměstnavatele	98
4.3	Uplynutí doby	99
4.3.1	Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	99
4.3.2	Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta či modrá karta.....	102
4.4	Dosažení věkové hranice	103
5.	Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí	104
5.1	Vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu.....	104
5.2	Pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění	104
6.	Skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců.....	106
6.1	Obecný výklad k vedoucím zaměstnancům	106

6.2	Odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa; dohoda o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa.....	107
6.3	Skončení pracovního poměru na základě fikce nadbytečnosti	110
7.	Plnění zaměstnavatele při skončení pracovního poměru	112
7.1	Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání	112
7.2	Potvrzení o zaměstnání	113
7.3	Pracovní posudek.....	114
7.4	Odstupné.....	116
7.4.1	Obecný výklad k odstupnému	116
7.4.2	Vrácení odstupného	119
8.	Doručování písemností.....	122
9.	Skončení tzv. faktického pracovního poměru	125
10.	Zákaz zneužití práva při skončení pracovního poměru.....	127
11.	Mezinárodní organizace a jejich dokumenty týkající se institutu skončení pracovního poměru.....	131
11.1	Organizace spojených národů	131
11.2	Deklarace a další dokumenty Organizace spojených národů.....	132
11.3	Mezinárodní organizace práce	134
11.4	Doporučení a další dokumenty Mezinárodní organizace práce.....	137
11.5	Rada Evropy.....	143
11.6	Charty a další dokumenty Rady Evropy	144
12.	Právní úprava skončení pracovního poměru v unijním právu.....	149
12.1	Obecný výklad k Evropské unii a k systému evropského práva.....	149
12.2	Právní úprava skončení pracovního poměru v primárním právu EU a v nezávazných aktech přijatých v rámci EU	150
12.3	Právní úprava skončení pracovního poměru v sekundárním právu EU.....	151
	Závěr.....	157
	Seznam zkratk	163
	Seznam zdrojů.....	167
	Název diplomové práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova v českém jazyce.....	184
	Název diplomové práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova v anglickém jazyce	186

Úvod

Skončení pracovního poměru představuje stěžejní institut pracovního práva. Jelikož je pracovní poměr bezesporu nejrozšířenějším základním pracovněprávním vztahem, získá v průběhu života zkušenost s jeho skončením téměř každý, ať již z pozice zaměstnance či z pozice zaměstnavatele. Tato zkušenost nicméně nemusí být vždy pozitivní, poněvadž se skončením pracovního poměru mohou být spojeny nepříznivé ekonomické a zároveň i společenské a psychologické následky.

Právní úpravu skončení pracovního poměru nalezneme v zákoníku práce. Tato právní úprava klade především důraz na stabilitu pracovního poměru. Pracovní poměr může skončit pouze způsoby, které jsou taxativně uvedeny v zákoníku práce. Skončit pracovní poměr smluvně dohodnutým způsobem je vyloučeno. Zároveň je ale pamatováno i na mobilitu pracovních sil, a to jak ve vztahu k zaměstnanci, tak ve vztahu k zaměstnavateli. Pokud se např. zaměstnanec rozhodne změnit zaměstnání, – což se v dnešní době, kdy se ČR nachází v podstatě ve stavu tzv. plné zaměstnanosti, stává mnohem častěji než dříve – neklade mu zákoník práce žádné podstatné překážky.

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolil „Skončení pracovního poměru“ především z důvodu, že jsem se tímto tématem zabýval již při práci v advokátní kanceláři. Z vlastní zkušenosti tedy mohu říci, že se jedná o složitou a stále aktuální problematiku, které je nezbytné věnovat zvýšenou pozornost. Podle soudních statistik je každá čtvrtá výpověď z pracovního poměru neplatná. Z toho vyplývá, že v praxi veřejnost tuto problematiku příliš neovládá. Její odborná znalost bude pro mě tedy jistě přínosem.

Cílem této diplomové práce je vystihnout a charakterizovat jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, a to se zaměřením na skončení pracovního poměru na základě pracovněprávních jednání, dále též upozornit na některé aplikační potíže a uvést návrhy de lege ferenda.

V této práci se nevěnuji pouze české právní úpravě skončení pracovního poměru. Soustředím se i na její předlohy, tj. na mezinárodní a evropskou právní úpravu. Bez jejich rozboru by totiž práce nemohla být skutečně komplexní. Při výkladu jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru uvádím jak názorné příklady, jejichž prostřednictvím je snazší danou problematiku pochopit, tak judikaturu Ústavního a Nejvyššího soudu, která je v této oblasti skutečně bohatá. Upozorňuji i na neshody, které jsem objevil v odborné literatuře, a

rovněž na rozpory mezi jednotlivými soudními rozhodnutími. Tyto diskrepance se následně snažím objasňovat, popř. k nim zaujímám vlastní stanovisko.

Práce je systematicky rozdělena do úvodu, dvanácti kapitol, jež se s výjimkou osmé, deváté a desáté kapitoly ještě dále vnitřně člení, a závěru. První kapitola je věnována pracovnímu právu. Konkrétně v této kapitole rozebírám jednotlivé oblasti pracovního práva, jeho funkce a též jeho vztah k občanskému právu.

Druhá kapitola se soustředí obecně na pracovní poměr a též na problematiku jeho skončení. Nejprve uvádím, jaké je postavení pracovního poměru v pracovněprávních vztazích. Pozornost dále věnuji subjektům pracovního poměru a vzniku pracovního poměru. Následně již přecházím k výkladu, který se týká samotného skončení pracovního poměru. Konkrétně uvádím obecnou charakteristiku tohoto institutu a jeho zásady. Na závěr zmiňuji kompletní výčet jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru.

Těžiště diplomové práce představuje třetí, nejobsáhlejší, kapitola, která je zaměřena na pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru. Nejprve se věnuji obecné charakteristice pracovněprávních jednání a též některým následkům jeho vad (zdánlivosti a neplatnosti). Poté se soustředím na obecný výklad týkající se rozvázání pracovního poměru. Následně již přecházím k rozboru jednotlivých pracovněprávních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru, tj. k rozboru dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru, a také zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pozornost také věnuji účasti odborové organizace při rozvázání pracovního poměru a jednotlivým nárokům ze zdánlivého a neplatného rozvázání pracovního poměru.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na pracovněprávní události mající za následek skončení pracovního poměru. Konkrétně se jedná o smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, uplynutí doby v případě pracovního poměru na dobu určitou a též o uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta a modrá karta. Rovněž se i stručně zmiňuji o dosažení věkové hranice. V následující kapitole se věnuji úředním rozhodnutím, na jejichž základě skončí pracovní poměr, tj. vykonatelnému rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu a pravomocnému rozsudku ukládajícímu trest vyhoštění.

Šestá kapitola je zaměřena na skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců. V této kapitole se nejprve obecně věnuji vedoucím zaměstnancům. Následně se zabývám jejich odvoláním z vedoucího pracovního místa a též dohodě o odvolání a vzdání se vedoucího

pracovního místa. V poslední subkapitole rozebírám skončení pracovního poměru na základě fikce nadbytečnosti. Sedmá kapitola se soustředí na jednotlivá „plnění“, která je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci při skončení pracovního poměru. Konkrétně se v této kapitole věnuji pracovnímu volnu k vyhledání nového zaměstnání, potvrzení o zaměstnání, pracovnímu posudku a odstupnému.

Osmá kapitola se týká doručování. Rozebírám v ní jak doručování ze strany zaměstnance, tak doručování ze strany zaměstnavatele. V následující kapitole se věnuji tzv. faktickému pracovnímu poměru. Desátá kapitola je zaměřena na zákaz zneužití práva v pracovněprávních vztazích, resp. při skončení pracovního poměru. Mezinárodním dokumentům, které se týkají skončení pracovního poměru, je pak věnována kapitola jedenáctá. V této kapitole se zaměřuji i na jednotlivé mezinárodní organizace, v rámci nichž jsou uvedené dokumenty přijímány. V poslední, dvanácté kapitole analyzuji především právní úpravu skončení pracovního poměru v primárním a sekundárním právu EU.

V závěru práce se věnuji hodnocení platné právní úpravy skončení pracovního poměru, upozorňuji na některé aplikační potíže a uvádím návrhy de lege ferenda.

Diplomová práce vychází z právního stavu účinného ke dni 20. 12. 2018.

1. Obecný úvod do pracovního práva

Jak vyplývá z úvodu této práce, problematika skončení pracovního poměru nebude popisována zcela izolovaně. Pro její lepší pochopení se nejprve budu věnovat samotnému pracovnímu právu. Zaměřím se především na oblasti pracovního práva, jeho funkce a také na jeho vztah k občanskému právu.

1.1 Pojetí pracovního práva

„Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují v zásadě tři oblasti.“¹ Nejstarší a nejdůležitější oblastí pracovního práva je **individuální pracovní právo**. Individuální právo je pojímáno jako soubor právních vztahů, v jejichž rámci je síla fyzické osoby užívána za odměnu jinou osobou – zaměstnavatelem, který je právnickou nebo fyzickou osobou.² Jedná se o vztahy, kde na jedné straně vystupuje zaměstnanec jako podřízený jednatel a na druhé straně vystupuje zaměstnavatel jako nadřízený subjekt.

Individuální právo má kořeny již v římském právu, které upravovalo institut *locatio conductio operarum*. V současnosti je stěžejním právním předpisem této oblasti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Předmětem úpravy zákoníku práce jsou především právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce³ (§ 1 písm. a) ZP). Jelikož závislá práce představuje komplexní a stále se vyvíjející fenomén, je tento zákon často novelizován.

Nejvýznamnější změny zákoníku práce přinesl zákon č. 365/2011 Sb., jenž mimo jiné znovu legislativně zakotvil vztah zákoníku práce a občanského zákoníku (tzv. koncepční novela), a zákon č. 303/2013 Sb., který přizpůsobil zákoník práce rekodifikaci soukromého práva (tzv. změnový zákon). V posledních dvou letech se individuálního práva nezanedbatelně dotkla i novelizace občanského zákoníku provedená zákonem č. 460/2016 Sb. (tzv. technická novela). Tento zákon konkrétně přivodil změnu v oblasti pracovněprávní způsobilosti. V

¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 3 (autor BĚLINA, M.).

² Tamtéž.

³ „Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“ (§ 2 odst. 1 a 2 ZP).

současnosti Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje novelu zákoníku práce.⁴ Nabytím její účinnosti má dojít ke změnám, které se mimo jiné týkají právní úpravy minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy, skončení pracovního poměru, doručování, přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a rovněž dovolené. Nicméně zdaleka ne všechny pokusy o přizpůsobení zákoníku práce současným potřebám byly úspěšné. Nedávno jsme byli např. svědky krachu přijetí rozsáhlé novely, jež měla především posílit flexibilitu a ochranu zaměstnance. O těchto zákonech se ve své práci ještě podrobněji zmíním.

Ochrana a zlepšování mzdových podmínek zaměstnanců je předmětem druhé oblasti pracovního práva, která se nazývá **kolektivní pracovní právo**. Toto právo upravuje právní vztahy mezi zástupci zaměstnanců (např. odborovou organizací či radou zaměstnanců) a jednotlivými zaměstnavateli, popř. jejich zástupci (organizacemi zaměstnavatelů). Tyto právní vztahy označujeme jako kolektivní pracovní vztahy. Kolektivní pracovní právo zahrnuje též soubor norem, jež jsou obsaženy v kolektivních smlouvách (někdy jsou označovány rovněž jako smlouvy tarifní), které uzavřeli sociální partneři v rámci kolektivního vyjednávání. Jelikož normy kolektivního práva jsou tvořeny skupinami jednotlivců a zákon jim přiznává právní sílu, je kolektivní pracovní právo označováno jako autonomní právní oblast.⁵ Základy kolektivního práva můžeme najít v anglickém zákoně z roku 1824, který dovolil vytváření zaměstnaneckých odborů. Dnešní podobu, která zahrnuje nejen kolektivní vyjednávání, ale především také právo zaměstnanců na informace, projednání, spolurozhodování a účast na řízení podniku, získalo kolektivní právo až po druhé světové válce.⁶ Hmotně právní úprava kolektivních vztahů je obsažena v zákoníku práce. Procesněprávní úprava těchto vztahů je zahrnuta v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Třetí oblast pracovního práva označovaná jako **právní úprava zaměstnanosti** je upravena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tato oblast reguluje vztahy, které vznikají při realizaci práva na práci, jež je formulováno v čl. 26 odst. 3 Listiny jako právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Tyto vztahy existují mezi státem jednajícím prostřednictvím státních orgánů (MPSV a Úřadu práce) a fyzickými osobami, mezi zaměstnavateli a výše uvedenými státními orgány a rovněž mezi zaměstnavateli a

⁴ *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.* čj. MPSV-2018/138485-520 (připomínkové řízení skončilo 14. 9. 2018).
Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>.

⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 339 (autor TRÖSTER, P).

⁶ ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta, 2013., s. 20.

fyzickými osobami.⁷ Ohledně práva na práci je podstatné zmínit, že se skládá ze tří složek, a to:

- a) práva na práci včetně práva nebýt rušen,
- b) práva udržet si práci, a
- c) práva na zabezpečení pro případ nezaměstnanosti.⁸

Pokud se zaměříme na ústavní základ právní úpravy zaměstnanosti, zjistíme, že je tvořen kromě již zmíněného článku 26 odst. 3 Listiny také článkem 26 odst. 1 Listiny, ve kterém je upraveno právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu. Toto právo tvoří ústavní základ uvedené právní úpravy, poněvadž nevytváří pouze autonomní sféru jednotlivce, do které se nesmí zasahovat (status negativus), ale i právo na určité plnění od státu, jemuž odpovídá povinnost státu zajistit jednotlivci právo na svobodnou volbu povolání (status pozitivus).⁹

O povinnosti státu zajistit svobodnou volbu povolání a rovněž o samotném charakteru právní úpravy zaměstnanosti se zmínil i Ústavní soud ve svém usnesení ze dne 17. 8. 1999, sp. zn. I. ÚS 228/99:¹⁰ „*Je-li povinností státu zajistit ústavní právo na svobodnou volbu povolání, pak tuto povinnost nemůže stát plnit v ekonomické realitě společnosti spravující se liberálními tržními principy a budované z hlediska hospodářského na volné soutěži soukromých podnikatelů a zaměstnavatelů jinak, než přijetím odpovídajícího zákonodárství regulujícího veřejnoprávními instrumenty také povinnosti soukromého sektoru, které zmíněné právo zajistí co možná rovnou měrou všem.*“

⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 3 (autor BĚLINA, M.).

⁸ *Právo na práci a právo na zaměstnání*. EPRAVO.CZ – Sbírnka zákonů, judikatura, právo. [online]. [cit. 25. 06. 2018]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html?mail>.

⁹ ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta, 2013, s. 21.

¹⁰ Usnesením senátu Ústavního soudu byla zamítnuta stížnost stěžovatelky, jež namítala, že na ni stát neoprávněně přenáší povinnost zajistit právo na svobodnou volbu povolání. Konkrétně se jednalo o povinnost vyhrazovat místa zvláště vhodná pro občany se změněnou pracovní schopností a překládat seznamy těchto míst s popisem pracovní činnosti a pracovních podmínek Úřadu práce (§ 24 odst. 1 písm. c) zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

1.2 Funkce pracovního práva

„Pod pojmem „funkce pracovního práva“ chápeme soubor určitých trvalých nebo alespoň dlouhodobých úkolů působení pracovního práva. Jde o způsoby právního působení na vůli a chování subjektů tak, aby bylo dosaženo cílů, které právní úprava v tomto odvětví sleduje.“¹¹

Ochranná funkce pracovního práva

Nejstarší funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Tato funkce usiluje o dosažení rovnováhy v pracovněprávních vztazích. Prostřednictvím ochrany slabší strany – zaměstnance vyrovnává faktickou nerovnost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V oblasti individuálního pracovního práva je předmětem ochrany především život, zdraví a sociální sféra zaměstnance.¹²

Ochranná funkce měla u zrodu pracovního práva mnohem užší rozsah než dnes. Koncem 18. století nastal počátek ochranného zákonodárství, jež je též označováno jako zákonodárství tovární. Začaly být přijímány právní předpisy, které regulovaly především základní podmínky práce a pracovní dobu. Jako konkrétní příklad bych zmínil dvorský dekret císaře Josefa II. z roku 1786, který upravoval hygienické podmínky pracujících dětí a stanovil pracovní klid v neděli.¹³

S rozvojem koncepce tzv. sociálního státu se rozšířila i ochrana poskytovaná zaměstnanci. Ochranný charakter získaly především oblast BOZP, institut skončení pracovního poměru a dovolené, právní úprava týkající se práce žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením a také právní úprava odměňování, minimální mzdy a odpovědnosti zaměstnanců za neúmyslné způsobení škody.

Současný zákoník práce ochranu zaměstnance ještě více posílil, a to především v oblasti BOZP. Na rozdíl od svého předchůdce obsahuje navíc i zákaz vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Tyto informace jsou demonstrativně uvedeny v § 316 odst. 4 ZP. Nicméně v určitých oblastech byla ochrana zaměstnance naopak redukována.¹⁴ Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 12.

¹¹ GALVAS, M. *Proměny funkcí pracovního práva*. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. [online]. [cit. 25. 06. 2018]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>.

¹² GALVAS, M. *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce*. [online]. [cit. 25. 06. 2018]. Dostupné na: <https://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/galvas.html>.

¹³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 21 (autor ŠTANGOVÁ, V.).

¹⁴ GALVAS, M. *Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP*. Právník. 2007, č. 9, s. 1007.

2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001, zákoník práce 65/1965 Sb. nedovoloval započtení pohledávky z pracovněprávních vztahů, a to ani proti pohledávce, která z pracovněprávních vztahů nepocházela. Oproti tomu § 144a ZP připouští, aby zaměstnancova pohledávka na mzdu, plat, odměnu z dohody a na náhradu mzdy (platu) podléhala započtení za podmínek stanovených v občanském soudním řádu pro výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy.

V současnosti můžeme s jistou nadsázkou říci, že ochranná funkce prostupuje celým pracovním právem. Z tohoto důvodu obsahuje pracovní právo nemalý počet kogentních ustanovení. Ochranná funkce tedy tvoří určitý protipól smluvní volnosti, která je v oblasti pracovního práva do jisté míry omezena.

Jistý kompromis můžeme najít v tzv. **flexikuritě**, ta totiž vychází ze skutečnosti, že vztah ochranné funkce a smluvní volnosti nemusí být vždy protichůdný, ale může spočívat na vzájemném doplňování a symbióze.¹⁵ Flexikurita spočívá ve vysoké míře flexibility pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (pracovněprávním vztahům se věnuji v subkapitole 2.1.1) a zároveň i v ochraně příjmu fyzické osoby ze zaměstnání nebo ze sociálního systému (v případě ztráty zaměstnání). Tento systém je navíc doplněn intenzivním působením třetí složky aktivní politiky zaměstnanosti, která zajišťuje vhodnou rekvalifikaci.¹⁶ Flexikurita má mnoho podob. V níže uvedené tabulce bych si dovolil nastínit model, jenž se používá v pobaltských státech. Baltský model flexikurity neuvádím náhodně. Evropská komise totiž zařazuje pobaltské státy do tzv. východoevropského systému flexikurity, do něhož patří, jak uvádí její zpráva týkající se pracovních trhů, i ČR. Tento systém se vyznačuje nižší úrovní ochrany a středně vysokou flexibilitou.¹⁷

¹⁵ ŠMÍD, M. *Ochranná funkce a smluvní volnost v pracovním právu*. Časopis pro právní vědu a praxi. 2014, č. 4, s. 327.

¹⁶ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 39 (autor HŮRKA, P.).

¹⁷ EUROPEAN COMMISSION. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT. *Open, dynamic and inclusive labour markets*. s. 3.

Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012SC0097&from=EN>.

Nástroj	Oblast flexibility	Oblast ochrany
právní úprava pracovního poměru; kolektivní vyjednávání	zkrácení výpovědní doby, snížení výše odstupného	záruky v oblasti doplňkových forem zaměstnání, záruky v kolektivních smlouvách pro zvláštní skupinu pracovníků: pracovníci pracující na dobu určitou, zkrácenou dobu, mladiství apod.
sociální politika	omezení možnosti předčasných důchodů	státní podpora ekonomicky neaktivním osobám bez příjmu a dlouhodobě nezaměstnaným ve výši pokrývající alespoň minimální životní úroveň
právní úprava zaměstnanosti	zkrácení podpůrčí doby u dávek v nezaměstnanosti	důraz na aktivační opatření aktivní politiky zaměstnanosti jako je např. zvyšování kvalifikace, státní podpora malým a středním podnikatelům v oblasti vnitrofiremního vzdělávání ¹⁸

Nové škodlivé faktory a nezdár při rozšiřování ochrany zaměstnance

Následkem globalizace se mění charakter závislé práce a s ním i škodlivé faktory, před kterými je potřeba chránit. Z továrních hal se práce přemístila do kanceláří, kde je zaměstnanec vystaven stresu, který se obtížněji odbourává než při manuální práci. Nezanedbatelně se objevuje i psychické násilí na pracovišti. Toto násilí může mít různou podobu. Konkrétně se jedná o:

- a) **mobbing**, jenž představuje psychický teror na pracovišti způsobený verbálním napadáním od spolupracovníků,
- b) **bossing**, který je zapříčiněn výpady ze strany nadřízeného, a
- c) **staffing**, jenž naopak spočívá v útocích ze strany podřízeného.¹⁹

Jako určitou reakci na výše uvedené škodlivé faktory považuji nedávnou snahu vlády ČR. V roce 2016 byl totiž poslanecké sněmovně předložen vládní návrh zákona (sněmovní tisk 903/0), jehož přijetím mělo dojít k rozsáhlým změnám zákoníku práce. Do ustanovení § 224 odst. 1 ZP měla být vložena pasáž ohledně stresu, násilí a obtěžování. Po nabytí účinnosti navrhované novely by měl § 224 odst. 1 ZP znít: „Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet

¹⁸ Tabulka pod. PAAS, T.; EAMETS, R. *Labor Market Flexibility. Flexicurity and Employment*. Nova Science Publishers. 2006, kapitola 3, s. 13.

Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/236283207_Labour_market_flexibility_and_flexicurity.

¹⁹ ŠTANGOVÁ V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 210, s. 58.

zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti, [...]. “ Počítalo se rovněž s posílením flexibility ukotvením podrobnější úpravy domácí práce a telepráce a s dalšími různými inovacemi. Navrhovaná novela byla pro svou rozsáhlost a podrobnost příliš ambiciózní. Myslím, že to následně vedlo k jejímu zdoluhavému projednávání a krachu. O tom, jak by navrhovaná změna § 224 odst. 1 ZP zlepšila ochranu zaměstnance, lze tedy už jen polemizovat.

Na jednu stranu by přijetí této změny určitě způsobilo velké zmatky. Nastala by totiž duplicitní právní úprava pojmu obtěžování. I když novela nedefinovala pojem obtěžování, vycházela podle důvodové zprávy z definice obtěžování uvedené v Autonomní rámcové dohodě o obtěžování a násilí na pracovišti (soft law). Tato dohoda vymezuje pojem obtěžování²⁰ zcela odlišně, než jak je v současnosti definován v § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona.^{21 22}

Na druhou stranu v současnosti neexistuje žádné zvláštní ustanovení zákoníku práce ani jiného právního předpisu, které by poskytovalo výslovnou a úplnou ochranu před mobbingem a podobnými formami psychického násilí na pracovišti.²³ Např. zmíněný antidiskriminační zákon ochranu proti mobbingu poskytuje, ale pouze pokud v určité situaci dojde k prolínání psychického násilí a diskriminace.

Organizační funkce pracovního práva

Organizační funkce, která je někdy označována jako funkce řídicí, poskytuje rámeček a podmínky uskutečňování pracovního procesu. Vymezuje míru práce, odměny za práci a určuje pravidla pro fungování trhu práce.²⁴

²⁰ Pojem obtěžování dle ARDONP: „*K obtěžování dochází, je-li jednoho nebo více zaměstnanců nebo vedoucích zaměstnanců opakovaně a úmyslně zneužíváno, je jim vyhrožováno a/nebo jsou ponižováni za okolností souvisejících s prací.*“ In ARDONP. s. 2.

²¹ § 4 odst. 1 AntiDis: „*Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 [diskriminační důvody], a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.*“

²² Sněmovní tisk 903/0. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.* Poslanecká sněmovna. VII. volební období, s. 43 – 44.

Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

²³ Zákoník práce poskytuje ochranu, ale je jí potřeba vyvozovat buď ze základních zásad pracovněprávních vztahů (k nim v subkapitole 1.3) – § 1a písm. a) a e) ZP, anebo z ustanovení týkajícího se BOZP – § 102 odst. 1 ZP.

²⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo.* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 4 (autor Bělina, M.).

Organizační funkce pracovního práva poskytuje též zaměstnavatelům nástroje pro řízení podniku a zaměstnanců. Jedná se především o oprávnění zaměstnavatele udílet zaměstnancům pokyny (§ 301 ZP). Pokyn může mít podobu právního jednání nebo jiných projevů vůle a zároveň může být i vnitřním předpisem. Je možné ho adresovat buď jednotlivci, či určité skupině, anebo všem zaměstnancům.²⁵

Výchovná funkce pracovního práva

Doplňující charakter k ochranné funkci pracovního práva plní funkce výchovná. O této funkci se však již nezmiňuje ani většina odborné literatury. Jejím posláním je vštěpovat lidem vzorce chování tak, aby jednali způsobem, jak vyžadují právní normy pracovního práva. Výraznou úlohu sehrála v době socialismu, kdy materiálně jediným zaměstnavatelem byl stát. Výchovnou funkci bezesporu můžeme najít i v jiných právních odvětvích.

1.3 Vztah pracovního práva a občanského práva

Přestože je pracovní právo samostatné právní odvětví, není zcela separováno od ostatních právních odvětví. Má vazby na obchodní právo, správní právo a samozřejmě též na právo ústavní, nejtěsněji je však spjato s právem občanským, z jehož lůna individuální pracovní právo vzniklo v devatenáctém století. Vzájemný vztah pracovního práva a práva občanského ale nebyl vždy tak intenzivní, jako je v dnešní době.

Od nabytí své účinnosti, tj. od 1. 1. 1966, zákoník práce 65/1965 Sb. zpřetrhal historické vazby pracovního práva k právu občanskému. Socialistický kodex byl svou povahou antiliberální a zcela kogentní.²⁶ Vycházel totiž ze zásady „co není dovoleno je zakázáno“. Co se týče další charakteristiky, zákoník práce 65/1965 Sb. byl komplexní, zavedl jednotnou právní úpravu mezi zaměstnanci a organizacemi a, jak jsem již naznačil, vycházel z koncepce úplné nezávislosti pracovního práva na občanském zákoníku. Jelikož tento zákon samostatně upravoval pracovněprávní způsobilost, lhůty, neplatnost a podobné základní instituty, ustálená soudní judikatura nepřipouštěla ani analogické používání občanského či obchodního zákoníku.²⁷ V některých soudních rozhodnutích lze však najít i určité anomálie. Např. Nejvyšší

²⁵ GALVAS, M. *Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP*. Právník. 2007, č. 9, s. 1008 – 1009.

²⁶ SVITÁKOVÁ, V; BĚLINA, M. *Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?* Právní rozhledy. 2007, č. 2, s. 43.

²⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2045/2006 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 310/2006.

soud v rozsudku ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001 připustil aplikaci obchodněprávní úpravy na konkurenční doložku.

Současný zákoník práce nabyt účinnosti 1. 1. 2007. Přinesl liberalizaci právní úpravy a posílil princip smluvní volnosti. Na rozdíl od svého předchůdce vychází z ústavní zásady, formulované v čl. 2 odst. 3 Listiny, že: „každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“

Nejprve byl vztah zákoníku práce a občanského zákoníku upraven v § 4 ZP na **principu delegace**. „*Principem delegace rozumíme legislativně technický odkaz obsažený v jednom právním předpise, který úpravu určitého případu či okruhu případů odkazuje jinému právnímu předpisu.*“²⁸ Ústavní soud však § 4 ZP na návrh skupiny poslanců a senátorů zrušil nálezem ze dne 13. 8. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. V nálezu Ústavní soud uvedl, že princip delegace není v souladu s principy právního státu a zdůraznil, že občanské právo je obecným soukromým právem, které je subsidiární vůči ostatním soukromoprávním předpisům.

Ústavním soudem stanovený **princip subsidiarity** byl legislativně zakotven až zákonem č. 365/2011 Sb., a to opět v § 4 ZP, jehož současné znění je:

„*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“

Pracovněprávní vztahy jsou upraveny v § 1 ZP (k nim v subkapitole 2.1.1). Jejich základní zásady koncepční novela legislativně ukotvila v ustanovení § 1a odst. 1 ZP.²⁹ Toto ustanovení ale obsahuje pouze demonstrativní výčet. Je tedy nezbytné vzít v úvahu i další zásady pracovního práva, které lze rozeznat z jednotlivých ustanovení zákoníku práce nebo z doktríny.³⁰ Dále je třeba také zmínit, že uvedený nálezh ústavního soudu nehovoří pouze o subsidiaritě občanského zákoníku, jak je uvedeno v § 4 ZP, ale o subsidiaritě veškerého občanského práva. K aplikaci občanského práva, nikoli tedy pouze občanského zákoníku, dojde tehdy, pokud budou splněny následující předpoklady, a to kumulativně:³¹

²⁸ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovně právních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 170.

²⁹ Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou dle § 1a odst. 1 ZP: „a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, c) spravedlivé odměňování zaměstnance, d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“

³⁰ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 74 (autor PICHRT, J.).

³¹ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovně právních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 114 – 115.

- a) jde o pracovněprávní vztah (věc musí být v působnosti individuálního nebo kolektivního práva, pouhá působnost zákoníku práce nemusí být tedy dostačující),
- b) případ (konkrétní skutkové okolnosti) nelze podřadit pod žádnou normu pracovního práva,
- c) jedná se o případ (konkrétní skutkové okolnosti), na který nelze použít ani analogicky jinou normu pracovního práva,³²
- d) nejde o právní úpravu, jejíž použití je v pracovněprávních vztazích výslovně zakázáno,
- e) případ (konkrétní skutkové okolnosti) lze řešit použitím normy občanského práva,
- f) aplikovatelná občanskoprávní norma není v rozporu se zásadami pracovního práva,
- g) občanskoprávní norma je použita se zřetelem na specifika pracovního práva; v důsledku přizpůsobování tak může dojít k rozšíření nebo zúžení této normy.³³

Ad d) Použití určitých institutů občanského práva v pracovním právu by mohlo narušit jeho funkce, jsou proto tedy v pracovním právu zakázány. Jedná se o zákaz postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody (§144a odst. 1 ZP) nebo takové právo či jeho část použít k zajištění dluhu, ledaže by k zajištění došlo na základě dohody o srážkách ze mzdy (§ 144a odst. 2 ZP), a další zákazy upravené v ustanovení § 346b, § 346c a § 346d ZP. Tyto zákazy začlenil do zákoníku práce zákon č. 303/2013 Sb. (některé z nich již byly v zákoníku práce obsaženy, ale v jiné podobě). Závěrem bych zmínil, že použití ustanovení o ochraně spotřebitele nepřipouští samotný občanský zákoník, a to v § 2401 odst. 2.

³² BURY, B. *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów księgi III Kodeksu cywilnego*. Monitor PrawaPracy. 2007, č. 5, [online]. [cit. 13. 08. 2018]. Dostupné z: <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/odpowiednie-stosowanie-w-prawie-pracy-wybranych-przepisow-ksiegi-iii-kodeksu-cywilnego/>.

³³ K požadavkům subsidiarity pod.: ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovně právních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 114 – 115.

2. Obecně k pracovnímu poměru a k problematice jeho skončení

Než přistoupím k samotnému výkladu o skončení pracovního poměru, je třeba ještě zmínit, co je vůbec pracovní poměr, jaké je jeho postavení v pracovněprávních vztazích, jaké subjekty v něm mohou vystupovat a také jak pracovní poměr vzniká.

2.1 Pracovní poměr

„Pracovní poměr je smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonat práci za mzdu.“³⁴

Pracovní poměry nejsou z hlediska jejich obsahu identické. Můžeme je dělit podle různých kritérií, a to např.:

- a) dle kritéria **délky trvání pracovního poměru** na pracovní poměry na dobu určitou a na dobu neurčitou,
- b) dle kritéria **charakteru zaměstnavatele** na pracovní poměry, v nichž vystupuje zaměstnavatel jako právnická osoba a na pracovní poměry, v nichž vystupuje zaměstnavatel jako fyzická osoba,
- c) dle kritéria **místa výkonu práce** na pracovní poměry, v rámci nichž zaměstnanec koná práci na pracovišti zaměstnavatele a na pracovní poměry, v rámci nichž zaměstnanec koná práci mimo pracoviště zaměstnavatele, a
- d) dle kritéria **způsobu založení** na pracovní poměry založené pracovní smlouvou a pracovní poměry založené jmenováním.

2.1.1 Postavení pracovního poměru v pracovněprávních vztazích

Pracovní poměr není v zákoníku práce definován. § 3 ZP pracovní poměr spolu s právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr označuje za **základní pracovněprávní vztahy**. Pouze v nich může být vykonávána závislá práce, pokud její výkon není upraven zvláštními právními předpisy (např. služební zákon).

³⁴ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 259.

Základní pracovněprávní vztah náleží do široké kategorie **pracovněprávních vztahů**, což jsou právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty³⁵ ve vazbě na pracovní proces a jejich účastníci jsou nositelé vzájemných subjektivních práv a povinností.³⁶

Pracovněprávní vztahy lze třídit z hlediska jejich předmětu na individuální a kolektivní. **Individuální pracovněprávní vztahy** vznikají při výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Dělíme je na již uvedené základní pracovněprávní vztahy a na vztahy odvozené, které se základními souvisí. Odvozenými vztahy jsou např. sankční vztahy v případě odpovědnosti za škodu, právní vztahy v oblasti kontroly BOZP a vztahy předcházející vzniku pracovního poměru. Subjekty odvozených individuálních pracovněprávních vztahů jsou i osoby rozdílné od zaměstnance a zaměstnavatele.

Kolektivní pracovněprávní vztahy vznikají mezi orgány zaměstnanců a sdruženími zaměstnavatelů nebo jednotlivými zaměstnavateli ohledně užívání pracovní síly.³⁷ Souvisí tedy s výkonem závislé práce a tvoří podмноžinu právních vztahů kolektivní povahy. Pracovněprávní vztahy lze i dělit podle toho, zda mají veřejnoprávní nebo soukromoprávní povahu.

2.1.2 Subjekty a další prvky pracovního poměru

Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Pracovní právo požaduje, aby tyto subjekty měly pracovněprávní způsobilost.³⁸ Jelikož občanský zákoník komplexně upravuje osobní stav osob, je v něm začleněna i právní úprava pracovněprávní způsobilosti.

Obecně k právní způsobilosti:

Právní způsobilost lze rozlišit na hmotněprávní a procesněprávní. Hmotněprávní způsobilost obsahuje dvě stěžejní vlastnosti. První z nich je **způsobilost k právům a povinnostem**. Teorie ji nazývá právní subjektivitou a občanský zákoník pro změnu právní osobností. Dle § 15 odst. 1 OZ je právní osobností způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Druhou vlastností je **způsobilost k právně relevantnímu jednání**. Pokud je právní jednání aprobované, jedná se o svéprávnost, tj. způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem. Pokud je naopak právní jednání

³⁵ Např. zaměstnanec, zaměstnancovi pozůstalí, zaměstnavatel.

³⁶ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 106.

³⁷ ŠTANGOVÁ, V., ZACHARAIÁŠ, J. *Nad pracovněprávními vztahy*. Praha: Orac, 1997, s. 11.

³⁸ Tamtéž.

reprobované, hovoříme o delikt ní způsobilosti, což je způsobilost k zaviněným protiprávním jednáním, tj. způsobilost založit svou vlastní právní odpovědnost.³⁹

Procesněprávní způsobilost v občanském soudním řízení vychází z hmotněprávní způsobilosti. Způsobilost být účastníkem má totiž každý, kdo má právní osobnost, jinak ten komu ji zákon přizná (§ 19 o. s. ř.). Procesní způsobilost má každý v tom rozsahu, v jakém je svéprávný (§ 20 odst. 1 o. s. ř.).

Zaměstnanec a jeho pracovněprávní způsobilost:

Dle § 6 ZP je zaměstnanec fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Právní osobnost zaměstnance je upravena v § 34 OZ. Aby nezletilý mohl vykonávat závislou práci, musí alespoň dovršit patnácti let věku a mít ukončenou povinnou školní docházku. Z tohoto pravidla existuje výjimka pro výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti za podmínek stanovených v § 121 a násl. zákona o zaměstnanosti.

Před změnou občanského zákoníku provedenou zákonem č. 460/2016 Sb., se k výkonu závislé práce mohl zavázat nezletilý, který dovršil patnácti let věku a ukončil povinnou školní docházku (§ 35 OZ ve znění účinném do 28. 2. 2017). Obě tyto podmínky musely být splněny kumulativně.⁴⁰ Současná právní úprava podmínku dokončení povinné školní docházky již nevyžaduje. Patnáctiletý nezletilý může uzavřít pracovní smlouvu, ale smluvený den nástupu do práce nesmí předcházet dni, kdy nezletilý splní povinnou školní docházku (§ 35 OZ). Zákonem č. 460/2016 Sb. byla i zrušena možnost zákonného zástupce se souhlasem soudu z taxativních důvodů zrušit základní pracovněprávní vztah nezletilého, který nedovršil věk šestnácti let (k tomu v subkapitole 3.5.1).

V oblasti pracovněprávní svéprávnosti zaměstnance došlo změnami provedenými technickou novelou v podstatě k návratu do stavu, který zde byl před rekonstrukcí soukromého práva.⁴¹ To pokládám za správný krok, protože předchozí občanskoprávní úpravu statusu zaměstnance považuji za nepraktickou (např. z důvodu, že nezletilý si nemohl před ukončením povinné docházky sjednat včas výkon závislé práce na prázdniny) a zároveň příliš restriktivní v porovnání s mezinárodními závazky ČR. Úmluva MOP č. 138/1973 (publikovaná pod. č.

³⁹ DVOŘÁK, J.; ŠVESTKA, J.; ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: 2013, Wolters Kluwer ČR, s. 211 – 212 (autoři FRINTA, O.; FRINTOVÁ, D.).

⁴⁰ SPRINGINSFELDOVÁ, N.; SMEJKAL, M. *Fyzická osoba jako subjekt pracovního poměru, aneb proč je na některé věci v 15 letech brzy?* Právní rozhledy. 2015, č. 18, s. 637.

⁴¹ Do 31. 12. 2013 zákoník práce upravoval pracovněprávní způsobilost v § 6.

24/2008 Sb. m. s.) totiž v čl. 2 odst. 1 předpokládá, že státy stanoví minimální věk pro vstup do zaměstnání či výkon práce, nikoli minimální věk pro získání způsobilosti zavazovat se k výkonu závislé práce.⁴²

Pro úplnost bych ještě uvedl, že z pravidla stanoveného v § 35 OZ existují dvě výjimky, které jsou upraveny v zákoníku práce. Přestože zaměstnanec může uzavřít pracovní smlouvu již v den, kdy dosáhl 15 let věku, dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty (§ 252 odst. 2 ZP) a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci (§ 255 odst. 3 ZP) může uzavřít až v den, kdy dosáhl 18 let věku. Byla-li zaměstnancova svéprávnost omezena, nemůže tyto dohody za zaměstnance uzavřít ani jeho zástupce.

Zaměstnavatel a jeho pracovněprávní způsobilost:

Zaměstnavatelem je dle § 7 ZP osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Na rozdíl od zaměstnance může být zaměstnavatelem nejen fyzická osoba, ale i právnická osoba a stát.⁴³ Způsobilost být zaměstnavatelem neboli pracovněprávní osobnost fyzická osoba nabývá narozením a ztrácí smrtí.

Obecně pracovněprávní svéprávnost fyzické osoby – zaměstnavatele vzniká dosažením zletilosti, tj. dovršením osmnáctého roku věku. Dříve se fyzická osoba může stát způsobilou pracovněprávně jednat ve třech zvláštních případech. Nezletilému je soudem přiznána svéprávnost na jeho návrh nebo na návrh jeho zákonného zástupce za podmínek stanovených v § 37 OZ (první případ) nebo nezletilý nabude svéprávnost tím, že uzavře manželství s přivolením soudu⁴⁴ (druhý případ). Ačkoli J. Stránský uvádí, že: „*Vzhledem k závažnosti a významu právního postavení zaměstnavatele lze dospět k závěru, že právně jednat jako zaměstnavatel, zavazovat se v tomto postavení k povinnostem a brát na sebe práva, může až osoba plně svéprávná.*“⁴⁵ Třetí případ, upravený v § 33 OZ, s nabytím plné svéprávnosti nezletilého vůbec nesouvisí. Tento případ nastane, udělí-li zákonný zástupce s přivolením soudu nezletilému souhlas k provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti. Nezletilý se tím totiž stane způsobilým k jednáním, jež jsou s touto činností spojena.

⁴² Sněmovní tisk 642/0. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony*. Poslanecká sněmovna. VI. volební období, s. 20.

Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=642&ct1=0>.

⁴³ Dle § 21 OZ se stát považuje za právnickou osobu.

⁴⁴ Srov. § 30 odst. 2 a § 672 odst. 2 OZ.

⁴⁵ STRÁNSKÝ, J.; SAMEK, V.; HORECKÝ, J., *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Sondy, 2014 s. 37.

Myslím si, že s provozováním obchodního závodu bude nepochybně spojeno i zaměstnávání osob.

Zaměstnavatel – právnická osoba je dle § 20 OZ organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Občanský zákoník vychází z doktríny generální subjektivity, která jak však omezena. To znamená, že právnická osoba může mít práva a povinnosti, jen pokud se slučují s její povahou, ale bez zřetele na předmět své činnosti. Oproti fyzické osobě, která může být zákonem nebo soudním rozhodnutím ve způsobilosti k právnímu jednání omezena, se u právnické osoby rozsah subjektivity kryje se způsobilostí k právně relevantnímu jednání.⁴⁶

Subjektivitu a způsobilost k právně relevantnímu jednání, má právnická osoba – zaměstnavatel od svého vzniku do svého zániku (srov. § 118 OZ).⁴⁷ Právnická osoba, jak vyplývá z § 151 OZ, nemá vůli. Z toho plyne, že nemůže samostatně jednat, a tudíž zde nelze hovořit ani o svéprávnosti. Vůli projevují jen členové orgánů právnické osoby, a ta je poté přičtena právnické osobě.⁴⁸ Pokud jde o občanské soudní řízení, v § 21 o. s. ř. je upraveno, kdo v něm za právnickou osobu jedná.

Zvláštní právní úprava týkající se státu je obsažena v ustanovení § 9 ZP. Dle tohoto ustanovení za stát jedná organizační složka státu, která jménem státu zaměstnance zaměstnává v základním pracovněprávním vztahu. Jednání za stát podrobněji upravuje zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

Další prvky pracovního poměru

Objektem pracovního poměru je výkon závislé práce zaměstnancem, a to osobně a za mzdu. Pojem závislé práce byl definován subkapitole 1.1. Na rozdíl od ostatních základních pracovněprávních vztahů je výkon závislé práce určen druhově.

Obsahem pracovního poměru jsou korelativní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Těžiště tohoto obsahu tvoří pracovní závazek, jenž je tvořen souborem

⁴⁶ DVOŘÁK, J.; ŠVESTKA, J.; ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: 2013, Wolters Kluwer ČR, s. 265 (autor FRINTA, O.; FRINTOVÁ, D.).

⁴⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 65 (autor PICHRT, J.).

⁴⁸ LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 777.

základních práv a povinností, které se musí vyskytovat v každém pracovním poměru.⁴⁹ Esenciální práva a povinnosti jsou stanoveny v § 38 ZP. Povinnosti zaměstnanců jsou též konkretizovány v § 301 – 304 ZP. Pro upřesnění bych podotkl, že jsem zmínil pouze nejdůležitější ustanovení. Zákoník práce samozřejmě zakotvuje i další práva a povinnosti subjektů pracovního poměru.

2.1.3 Vznik pracovního poměru

Aby pracovní poměr mohl vzniknout, musí dojít k jeho založení. Jak jsem již výše naznačil, pracovní poměr lze založit dvěma způsoby, a to **uzavřením pracovní smlouvy** nebo **jmenováním**. Jiná pracovněprávní skutečnost⁵⁰ nemůže založit pracovní poměr. Pracovní smlouva je dvoustranné pracovněprávní jednání (obecně k pracovněprávním jednáním v subkapitole 3.1.1). Jmenování je naopak pracovněprávní jednání jednostranné. Z § 33 odst. 1 ZP vyplývá, že převažující způsob založení pracovního poměru představuje uzavření pracovní smlouvy. Je také třeba zmínit, že zákoník práce upravuje i postup před samotným vznikem pracovního poměru.

2.1.3.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Postup před vznikem pracovního poměru je především upraven v zákoníku práce (§ 30 – 32 ZP) a též v zákoně o zaměstnanosti. V ustanovení § 30 odst. 1 ZP je zakotvena zásada, že výběr fyzických osob majících zájem o zaměstnání je v plné kompetenci zaměstnavatele. Při výběru uchazečů však zaměstnavatel nemůže postupovat s naprostou libovůlí. Předně je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami ucházejícími se o zaměstnání a dodržovat zákaz diskriminace (§ 4 ZoZ). Dále je zaměstnavatel povinen provádět výběr uchazečů pouze na základě kritérií, která se vztahují k výkonu práce. Takovými kritérii jsou hledisko kvalifikace, nezbytné požadavky nebo zvláštní schopnosti (§ 30 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel je také omezen právními předpisy, které stanoví určité předpoklady pro některá povolání či funkce (např. lustrační zákon).

⁴⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 143 (autor PICHRT, J.).

⁵⁰ Pracovněprávní skutečnosti představují všechny skutečnosti, z nichž vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají jednak pracovněprávní vztahy jako takové (základní pracovněprávní vztahy), jednak jednotlivá práva a povinnosti (závazky) v rámci základních pracovněprávních vztahů. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 91 (autor DRÁPAL, L.).

Jak jsem již uvedl v subkapitole 1.2, zaměstnavatel nesmí před vznikem pracovního poměru požadovat informace, které bezprostředně nesouvisejí s uzavřením pracovní smlouvy či se jmenováním (srov. § 31 odst. 2 ZP, 316 odst. 4 ZP a § 12 odst. 2 ZoZ). Nezbytné je i zmínit informační povinnost zaměstnavatele, která je upravena v § 31 ZP. Ještě než dojde k uzavření smlouvy (popř. ke jmenování) je zaměstnavatel povinen seznámit uchazeče s právy a povinnostmi, jež by pro něj vplynuly z pracovní smlouvy (ze jmenování) a rovněž s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. Zaměstnavatel je také povinen informovat uchazeče o povinnostech, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru. Pro úplnost bych ještě uvedl, že zaměstnavatel nemá obecně povinnost zajistit, aby se budoucí zaměstnanec před vznikem pracovního poměru podrobil lékařské prohlídce;⁵¹ taková povinnost mu však může být uložena zvláštním právním předpisem (§ 32 ZP).

2.1.3.2 Pracovní smlouva

Jak jsem již výše zmínil, pracovní smlouva je **dvoustranné pracovněprávní jednání**. Jeho základem je **shodný a souhlasný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele vedoucí ke vzniku pracovního poměru**.⁵²

Pracovní smlouva musí obsahovat její podstatné náležitosti. Konkrétně se jedná o druh práce, místo (místa) výkonu práce a den nástupu do práce (§ 34 ZP). Z hlediska vzniku pracovního poměru je důležitá poslední uvedená podstatná náležitost. Dle § 36 ZP totiž pracovní poměr vzniká dnem, jenž byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Sjednat tento den tak, aby předcházel dni uzavření pracovní smlouvy, tj. zpětně, je vyloučeno. Je třeba zdůraznit, že pracovní poměr vznikne, přestože zaměstnanec v uvedený den do práce nenastoupí.

Pracovní smlouva může samozřejmě obsahovat i vedlejší náležitosti. Jedná se např. o ujednání o době trvání pracovního poměru, o kratší pracovní době, o zkušební době, o konkurenční doložce, o důvodech odstoupení od smlouvy a o podmínkách apod. V pracovní smlouvě by měly být uvedeny také údaje o základních právech a povinnostech, které jsou vyjmenovány v § 37 odst. 1 ZP. Nejsou-li tyto údaje v pracovní smlouvě obsaženy, je

⁵¹ Ledaže se jedná o mladistvého (srov. § 247 odst. 1 ZP).

⁵² VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 46.

zaměstnavatel povinen o nich informovat zaměstnance do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru za předpokladu, že se nejedná o pracovní poměr na dobu určitou, jehož sjednaná délka je kratší než 1 měsíc. Dle § 37 odst. 3 ZP mohou být některé údaje nahrazeny pouhým odkazem na právní či vnitřní předpis, popř. odkazem na kolektivní smlouvu.

Podle § 34 odst. 2 ZP musí být pracovní smlouva uzavřena v písemné formě. Ústně nebo konkludentně uzavřená pracovní smlouva bude stižena relativní neplatností (k ní v subkapitole 3.1.3). Jelikož se pracovní smlouvou zakládá základní pracovněprávní vztah, není možné se neplatnosti dovolat, pokud již bylo započato s plněním (srov. § 20 ZP). Nedostatek písemné formy je možné i dodatečně zhojit (k tomu v subkapitole 3.1.3). Po zvážení všech okolností případu může být pracovní smlouva též relativně neplatná, nebyl-li splněn předpoklad jejího sjednání uvedený v § 33 odst. 2 ZP, tj. obsazení pracovního místa na základě volby v případech, kdy tak stanoví zvláštní právní předpis nebo stanovy spolku, odborové organizace či organizace zaměstnavatelů.

Odstoupení od pracovní smlouvy

„Odstoupením od právního úkonu [nyní právního jednání] se v pracovněprávních vztazích (obecně vzato) rozumí jednostranný právní úkon [nyní jednostranné právní jednání] adresovaný [nyní adresované] druhému účastníku, v němž je vyjádřena vůle zrušit jiný (dříve učiněný) právní úkon [nyní jiné (dříve učiněné) právní jednání], a vymezen důvod odstoupení.“⁵³

Odstoupení od pracovní smlouvy je upraveno v § 34 odst. 3 a 4 ZP. Je nezbytné také vzít v úvahu obecnou právní úpravu odstoupení od smluv, která je obsažena v § 2001 – 2005 OZ. Nejprve bych zmínil stěžejní pravidlo, které je upraveno v ustanovení § 34 odst. 4 ZP. Dle tohoto ustanovení je možné od pracovní smlouvy odstoupit pouze v případech, kdy ještě zaměstnanec nenastoupil do práce. Jinak řečeno, odstoupení od pracovní smlouvy je vyloučeno, pokud již zaměstnanec do práce nastoupil.

Od smlouvy lze odstoupit, ujedná-li si to strany, či stanoví-li tak zákon (§ 2001 OZ). S ohledem na dosavadní judikaturu ve věci odstoupení od konkurenční doložky⁵⁴ je zřejmé, že si strany nemohou sjednat možnost odstoupení bez udání důvodů. Strany si musí sjednat vždy konkrétní taxativní důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy a tyto důvody nesmí představovat zneužití práva (k němu viz kapitola 10). Takovými důvody mohou být např.

⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

⁵⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010.

nedoložení osvědčení o vzdělání či kvalifikaci zaměstnance nebo nedoložení výpisu z trestního rejstříku, jestliže jej lze s ohledem na druh vykonávané práce požadovat.⁵⁵

Dle ustanovení § 34 odst. 3 ZP může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit, pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel o této překážce do týdne nedozví. Pro účely zákoníku práce se týdnem rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů (§ 350a ZP). A. Kottnauer uvádí, že toto ustanovení je dispozitivní. Strany se tedy mohou od něj odchýlit.⁵⁶

Dle § 34 odst. 4 ZP musí být odstoupení od pracovní smlouvy provedeno v písemné formě, jinak se k němu nebude přihlížet (k tomu v subkapitole 3.1.2). V odborné literatuře jsem objevil rozpory, pokud jde o účinky odstoupení od pracovní smlouvy. L. Drápal uvádí, že pracovní smlouva se odstoupením zrušuje s účinky do budoucna, tj. ex nunc (srov. § 2004 odst. 3 OZ).⁵⁷ Oproti tomu M. Galvas zastává názor, že odstoupením se pracovní smlouva ruší od samotného počátku, tj. ex tunc (srov. § 2004 odst. 1 OZ).⁵⁸

2.1.3.3 Jmenování

Jmenování na vedoucí pracovní místo je jednostranné pracovněprávní jednání, kterým se zakládá pracovní poměr. Jelikož z Listiny (čl. 26 odst. 1⁵⁹ a čl. 9 odst. 1⁶⁰) a z mezinárodních závazků ČR⁶¹ vyplývá, že pracovní poměr nemůže vzniknout proti vůli zaměstnance, je pro platnost založení pracovního poměru jmenováním nezbytný souhlas zaměstnance, ačkoli je jinak při jednostranných právních jednáních vůle druhé strany zpravidla irelevantní. Zákoník práce v souvislosti se jmenováním užívá výraz „jmenovat na vedoucí pracovní místo“. Z toho

⁵⁵ HŮRKA, P. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Právní rozhledy. 2014, č. 7.

⁵⁶ KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, s. 149.

⁵⁷ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 288.

⁵⁸ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 126.

⁵⁹ K němu viz subkapitola 1.1.

⁶⁰ Článek 9 odst. 1 Listiny upravuje zákaz výkonu nucené práce. Tomuto zákazu, resp. souhlasu s nucenou prací se podrobně věnoval Ústavní soud v nálezu ze dne 27. 11. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 1/12: „povinnost, které by bylo možné přiznat charakter nucené práce nebo služby, nemusí být jednotlivci stanovena samostatně, nýbrž může být součástí práv a povinností, které mu vyplývají z **právního vztahu**, jehož je účastníkem. Pro posouzení, zda vyslovil souhlas i s jejím vznikem, je proto nezbytné zvažovat, zda měl možnost ovlivnit obsah tohoto právního vztahu, jaký účel sledoval tím, že do něj vstoupil, a zda daná povinnost rovněž slouží k jeho dosažení, zda obsahově souvisí s předmětem právního vztahu a zda ve vztahu k němu není nepřiměřeně zatěžující.“ Myslím si, že závěry z tohoto nálezu lze aplikovat i na zakládání pracovního poměru. Jinými slovy, že v nálezu zmíněným právním vztahem může být i základní pracovněprávní vztah.

⁶¹ Např. Úmluva o nucené nebo povinné práci (Úmluva MOP č. 29) nebo Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (čl. 4 odst. 2; k ní v subkapitole 11.6).

Ize usuzovat, že se tento způsob založení pracovního poměru týká nikoli běžných zaměstnanců, ale pouze zvláštní skupiny zaměstnanců, tzv. vedoucích zaměstnanců (k nim v subkapitole 6.1). Jmenovat však lze pouze omezený okruh vedoucích zaměstnanců. Jde o jmenování v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis, tzv. vnější jmenování, či v případech stanovených v § 33 odst. 3 písm. a) – g) ZP, tzv. vnitřní jmenování. Vedoucí zaměstnanec může být jmenován na vedoucí pracovní místo na dobu neurčitou nebo na dobu určitou.⁶² Jmenování provádí osoba, která je k tomu příslušná podle zvláštního právního předpisu. Pokud příslušnost této osoby ze zvláštního předpisu nevyplývá, provedou jej osoby stanovené v § 33 odst. 4 ZP.

V jiných než výše uvedených případech nelze pracovní poměr založit jmenováním a vice versa v případech uvedených v § 33 odst. 3 písm. a) – g) ZP nelze naopak pracovní poměr založit uzavřením pracovní smlouvy. Forma ani podstatné náležitosti jmenování nejsou v zákoníku práce vůbec uvedeny. Vzhledem k tomu, že na základě jmenování má vzniknout pracovní poměr, měl by být uveden v tomto pracovněprávním jednání aspoň druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a musí z něho též vyplývat den, který byl určen jako den nástupu do práce. V tento den totiž dle § 36 ZP vznikne pracovní poměr. Jestliže ve jmenování není uvedeno místo výkonu práce a nebude-li mezi stranami ujednáno něco jiného, bude místem výkonu práce sídlo zaměstnavatele. V praxi po jmenování dojde mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zpravidla k uzavření manažerské smlouvy. Jedná se o inominátní smlouvu, ve které si strany sjednávají mzdové a ostatní pracovní podmínky. Tato smlouva nesmí odporovat základním zásadám pracovněprávních vztahů a zároveň nesmí být ani v rozporu s kogentními ustanoveními zákoníku práce.⁶³

2.2 Skončení pracovního poměru

2.2.1 Pojem skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je právní institut, jenž zajišťuje ukončení nejdůležitějšího a nejrozšířenějšího základního pracovněprávního vztahu.⁶⁴ Jeho specifickým rysem je reflektování oprávněných zájmů zaměstnance i zaměstnavatele.

⁶² BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 203.

⁶³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2014, s. 176 (autor BĚLINA, M.).

⁶⁴ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo. 2. vydání.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 186 (autor HŮRKA, P.).

Tento institut usiluje o zajištění stability pracovního poměru. Ztráta zaměstnání totiž často pro zaměstnance znamená nedostatek příjmů pro něho a jeho rodinu a také nepříznivé psychologické a sociologické následky.⁶⁵ Zaměstnanci, jenž plní kvalitně a svědomitě povinnosti vyplývající z pracovního poměru, je poskytnuta především ochrana před jednostranným skončením pracovního poměru.⁶⁶

Kromě stability pracovního poměru je také usilováno o mobilitu pracovních sil. Zaměstnanci by mělo být umožněno, aby mohl snadno změnit své zaměstnání. Z tohoto důvodu mu zákoník práce klade minimální překážky, pokud se rozhodne jednostranně rozvázat pracovní poměr. Zaměstnanec může běžným způsobem jednostranně rozvázat pracovní poměr (tj. výpovědí při splnění obecných hmotněprávních podmínek – k nim viz subkapitola 3.4.1.) z libovolných důvodů nebo i bez uvedení důvodů.⁶⁷ Jak jsem již výše naznačil, institut skončení pracovního poměru pamatuje i na zájmy zaměstnavatele. Skutečnost, že zaměstnavatel může běžným způsobem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů taxativně stanovených v zákoníku práce,⁶⁸ ho nikterak neomezuje v možnosti měnit počet a profesní složení svých zaměstnanců, pokud se rozhodne zefektivnit či změnit svou činnost, nebo zbavit se zaměstnanců, kteří neplní svoje povinnosti či zaostávají apod.

Dosažení souběžně stabilního prostředí a mobility pracovních sil je nemožné pouze v rámci institutu skončení pracovního poměru. Tento obtížný cíl je proto realizován i ochranou zaměstnance prostřednictvím kompenzace ve formě odstupného a působením flexikurity zaměřující se na rekvalifikaci, zaměstnanost a vzdělávání propuštěné osoby⁶⁹ (flexikuritě jsem se již věnoval v subkapitole 1.2.).

Institut skončení pracovního poměru má kogentní povahu. Je třeba zdůraznit, že skončením pracovního poměru nezanikají všechna doposud existující práva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Přetrvávají především práva a povinnosti týkající se ochrany osobních údajů, obchodního tajemství, utajovaných informací, náhrady škody a odměňování.⁷⁰

⁶⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 191 (autor BĚLINA, M.).

⁶⁶ ŠTANGOVÁ, V.; ZACHARAIÁŠ J. *Nad pracovními vztahy*. Praha: Orac, 1997, s. 53.

⁶⁷ Srov. § 50 odst. 2 ZP.

⁶⁸ Srov. § 50 odst. 3 ZP.

⁶⁹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 187 (autor HŮRKA, P.).

⁷⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 191 (autor BĚLINA, M.).

2.2.2 Zásady skončení pracovního poměru

Stěžejní základní zásadou pracovněprávních vztahů, která se projevuje v institutu skončení pracovního poměru je zásada zvláštní ochrany postavení zaměstnance (§ 1a odst. 1 písm. a) ZP). Tato zásada je podstatně ovlivňována dokumenty Rady Evropy, Mezinárodní organizace práce (k nim v kapitole 10) a také právem Evropské Unie (k němu v kapitole 11). Při skončení pracovního poměru se projevují i další zásady, a to:

- a) skončení pracovního poměru je kdykoli možné z libovolného důvodu nebo i bez udání důvodu, dojde-li ke shodě mezi subjekty pracovního poměru,
- b) pracovní poměr může být jednostranně rozvázn z libovolného důvodu nebo i bez udání důvodu, dohodnou-li se subjekty pracovního poměru na zkušební době a tato doba ještě běží,
- c) pracovní poměr může být jednostranně rozvázn zaměstnancem lhotejno kdy, pokud skončí až po uplynutí výpovědní doby,
- d) jednostranně může být pracovní poměr zaměstnavatelem rozvázn, pouze pokud provádí organizační změny podniku nebo zde existují určité důvody na straně zaměstnance (nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce nebo nežádoucí jednání či chování zaměstnance),
- e) pokud zaměstnavatel rozváže jednostranně pracovní poměr, je třeba zaměstnanci poskytnout přiměřenou výpovědní dobu, popř. jinou ekvivalentní náhradu; výjimku z tohoto pravidla představuje situace, kdy se zaměstnanec dopustí určitého jednání (chování), v jehož důsledku by bylo po zaměstnavateli nespravedlivé požadovat, aby po dobu plynutí výpovědní doby zaměstnanec stále zaměstnával,
- f) jestliže byl pracovní poměr rozvázn, má v odůvodněných případech zaměstnanec právo na poskytnutí odstupného či odchodného,
- g) v případě, že jedna ze stran pracovního poměru nesouhlasí s jeho rozvázním, může iniciovat řízení před soudem, rozhodcem či jiným nestranným orgánem, který o sporu rozhodne,
- h) probíhá-li před soudem spor ohledně rozvázní pracovního poměru, je povinností zaměstnavatele tvrdit a prokazovat důvod, na základě kterého byl pracovní poměr se zaměstnancem rozvázn,

- i) pokud soud, rozhodce nebo jiný nestranný orgán rozhodne, že pracovní poměr nebyl rozvázán v souladu s právem, má zkrácená strana právo na náhradu v přiměřené výši či na jiné adekvátní zadostiučinění.⁷¹

2.2.3 Způsoby skončení pracovního poměru

Zákoník práce v § 48 připouští, aby pracovní poměr skončil několika právními způsoby, které jsou zde taxativně vyjmenovány. Jiný způsob skočení pracovního poměru, který by např. mohl být sjednán v pracovní či kolektivní smlouvě, je vyloučen. Ani skutečnost, že zaměstnanec dosáhl důchodového věku nebo že mu byl přiznán invalidní důchod, sama o sobě nemá vliv na skončení pracovního poměru.⁷² Přestože jednotlivé způsoby mají shodný cíl, tj. skončení pracovního poměru, liší se nejen v právních důsledcích, které jsou jimi způsobeny, ale i v jejich právní povaze.⁷³ Způsoby skončení pracovního poměru uvedené v § 48 ZP je možné rozdělit dle druhu pracovněprávní skutečnosti, na jejímž základě pracovní poměr skončí, do třech následujících skupin:

- a) **skončení pracovního poměru na základě pracovněprávního jednání**, v souvislosti s nímž je v zákoníku práce používán pojem „*rozvázat pracovní poměr*“,
- b) **skončení pracovního poměru na základě pracovněprávní události**, v souvislosti s nímž je v zákoníku práce používán pojem „*skončení pracovního poměru*“, to však neplatí pro smrt zaměstnance a smrt zaměstnavatele – fyzické osoby, v souvislosti s nimiž je v zákoníku práce používán pojem „*zánik pracovního poměru*“,
- c) **skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí**, v souvislosti s nímž je v zákoníku práce používán pojem „*skončení pracovního poměru*“.

Pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru

Pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru patří mezi subjektivní pracovněprávní skutečnosti, tj. skutečnosti, u nichž jsou právní následky závislé na vůli osob. Dle § 48 ZP se jedná o:

- a) dohodu o rozvázání pracovního poměru,

⁷¹ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 283 – 284.

⁷² VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 80.

⁷³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 191– 192 (autor BĚLINA, M.).

- b) výpověď,
- c) okamžité zrušení pracovního poměru, a
- d) zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Pracovněprávní události, na jejichž základě skončí pracovní poměr

Pracovněprávní události, na jejichž základě skončí pracovní poměr, jsou objektivní pracovněprávní skutečnosti nezávislé na lidské vůli. Dle § 48 ZP se jedná o:

- a) smrt zaměstnance,
- b) smrt zaměstnavatele – fyzické osoby,
- c) uplynutí ujednané doby, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou,
- d) uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání dle § 89 – 101 ZoZ,
- e) uplynutí doby, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta dle § 42g PobCiz, a
- f) uplynutí doby, na kterou byla vydána modrá karta dle § 42i PobCiz.

Úřední rozhodnutí, na jejichž základě skončí pracovní poměr

Úřední rozhodnutí, na jejichž základě skončí pracovní poměr, jsou individuální právní akty. Těmito rozhodnutími dle § 48 ZP jsou:

- a) vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, a
- b) pravomocný rozsudek soudu ukládající trest vyhoštění z území ČR.

Způsoby skončení pracovního poměru neuvedené v § 48 ZP:

Z výše uvedené zásady, že pracovní poměr může skončit pouze způsoby uvedenými v § 48 ZP, existují výjimky. Pracovní poměr skončí i v případech:

- a) dosažení věkové hranice,
- b) odstoupení od pracovní smlouvy (§ 34 odst. 4 ZP),
- c) zániku zaměstnavatele – PO,
- d) uzavření manželství nebo registrovaného partnerství mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (§ 318 ZP),
- e) fikce rozvázání pracovního poměru dohodou (§ 69 odst. 3, § 70 odst. 2 a § 71 ZP; k ní viz subkapitola 3.8.2), a
- f) fikce nadbytečnosti zaměstnance (§ 73a odst. 2 ZP; k ní viz subkapitola 6.3).

Ad a) **Dosažení věkové hranice** je pracovněprávní událost, která má za následek skončení pracovního poměru, pokud tak stanoví zákon (podrobněji k ní v subkapitole 6.3). Zákoník práce se nicméně o této pracovněprávní události nezmiňuje.

Ad b) **Odstoupení od pracovní smlouvy** je jednostranné pracovněprávní jednání. Pozornost mu byla věnována již v subkapitole 2.1.3.2. Pokud bylo od pracovní smlouvy platně a účinně odstoupeno po vzniku pracovního poměru, skončí pracovní poměr dnem, kdy bylo odstoupení řádně doručeno druhé smluvní straně.⁷⁴

Ad c) Ačkoli to zákoník práce výslovně neuvádí, **zánik zaměstnavatele – PO** má za následek skončení pracovního poměru, pokud nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele podle § 338 a násl. ZP.⁷⁵

Ad d) Ustanovení § 318 ZP uvádí, že základní pracovněprávní vztah uvedený v § 3 ZP nemůže být mezi manžely nebo partnery.⁷⁶ Z tohoto ustanovení vyplývá, že pracovní poměr nemůže existovat ani vzniknout mezi manžely. Dostanou-li se tedy manželé do pozice zaměstnavatel – zaměstnanec, **zaniká pracovní poměr ke stejnému okamžiku, k němuž nastane právní skutečnost mající za následek, že nastal pracovní poměr mezi manžely**, resp. by jinak nastal, kdyby uvedené ustanovení neexistovalo.⁷⁷

Zakázaná ujednání v souvislosti se skončení pracovního poměru

Souhlasím s názorem vysloveným v odborné literatuře, že není možné v pracovní smlouvě platně sjednat rozvazovací podmínku. § 548 odst. 2 OZ uvádí, že splněním rozvazovací podmínky pominou právní následky. Pokud by sjednání rozvazovací podmínky bylo možné, práva a povinnosti z pracovní smlouvy a také samotný pracovní poměr – samozřejmě za předpokladu, že již vznikl – by jejím splněním zanikly. Po vzniku pracovního poměru by tedy stále existovala nejistota, zda nezanikne, což považuji za nepřijatelné.⁷⁸

⁷⁴ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 288.

⁷⁵ Tamtéž.

⁷⁶ Co v této kapitole dále zmíním o manželech, platí i pro partnery, s tím, že tyto osoby samozřejmě neuzavírají manželství, ale registrované partnerství.

⁷⁷ EICHLEROVÁ, S. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely (a též mezi registrovanými partnery).* Právní rozhledy, 2018, č. 12, s. 433.

⁷⁸ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 211.

3. Skončení pracovního poměru na základě pracovněprávního jednání

3.1 Obecně k pracovněprávnímu jednání a k následkům jeho vad

3.1.1 Obecný výklad k pracovněprávnímu jednání

Právní úprava pracovněprávních jednání obsažená v zákoníku práce je velmi stručná. Konkrétně se jedná, nepočítáme-li právní úpravu kolektivních smluv, pouze o tři ustanovení (§ 18 – 20 ZP). Vedle těchto ustanovení se bude pracovněprávní jednání řídit obecnou právní úpravou právních jednání, která je obsažena v občanském zákoníku (§ 545 – 564 a § 570 – 599 OZ).

Pracovněprávní jednání není v právních předpisech nijak definováno. § 545 OZ pouze uvádí, že: „Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.“ Jak jsem již uvedl v subkapitole 2.2.3, pracovněprávní jednání řadíme mezi subjektivní pracovněprávní skutečnosti, tj. skutečnosti, které jsou závislé na vůli osoby. Aby bylo s vůlí možné v právu pracovat, je třeba, aby byla rozpoznatelná. Samotná přítomnost vůle tedy nestačí, je třeba vyžadovat i její projev. Z toho, co jsem uvedl, můžeme dospět k závěru, že pracovněprávní jednání je **projev vůle vedoucí k právním následkům, které jsou v pracovněprávním jednání vyjádřeny nebo které vyplývají ze zákona, zvyklostí či dobrých mravů** (se zavedenou praxí stran se v pracovněprávních vztazích nepracuje).⁷⁹

Od pracovněprávních jednání je třeba odlišovat tzv. faktická jednání. Jde rovněž o projevy vůle, nicméně sami o sobě nevyvolávají právní následky. V pracovněprávních vztazích mají (mohou mít) podle právních předpisů právní následky pouze ve spojení s jinou právní skutečností.⁸⁰ Jedná se např. o rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně (toto rozhodnutí je hmotněprávní podmínkou výpovědi dané z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) ZP – k tomu v subkapitole 3.4.4.2).

⁷⁹ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 116.

⁸⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2014, s. 92 (autor DRÁPAL, L.).

Aby bylo pracovněprávní jednání bezvadné, musí obsahovat určité náležitosti. Konkrétně se jedná se o náležitosti:

- a) subjektu pracovněprávního vztahu,
- b) vůle,
- c) projevu vůle,
- d) předmětu projevu vůle, a
- e) formy pracovněprávního jednání.

Nemá-li pracovněprávní jednání výše uvedené náležitosti, je vadné. Vadné pracovněprávní jednání vyvolává buď žádné, nebo jen některé zamýšlené právní následky.⁸¹ To může být fatální zejména u pracovněprávních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru. Následkem vad pracovněprávních jednání může být zdánlivost, neplatnost nebo relativní neúčinnost. Poslední uvedený následek se nicméně v pracovněprávních vztazích vyskytuje ojediněle.

3.1.2 Zdánlivost pracovněprávního jednání

Zdánlivé pracovněprávní jednání (*non negotium*) je projev vůle, který pouze budí zdání, že je pracovněprávním jednáním, avšak ve skutečnosti vůbec pracovněprávním jednáním není.⁸² Jedná se tedy pouze o putativní právní jednání, a to od počátku. Dle § 554 OZ se k zdánlivému právnímu jednání nepřihlíží. Pokud je zdánlivá jen část právního jednání, nepřihlíží se pouze k této části. Zdánlivé pracovněprávní jednání nevyvolává zamýšlené právní následky. Může však vést ke vzniku závazku, jehož obsahem je povinnost nahradit škodu, popř. vydat bezdůvodné obohacení, nebo k uložení veřejnoprávní sankce. Soudy a jiné orgány zdánlivost vezmou v potaz při svém rozhodování i bez návrhu. Rozhodující je stav, kdy bylo jednání učiněno.⁸³

Zdánlivost pracovněprávního jednání vzniká z různých důvodů. Teorie občanského práva zdánlivost spojuje především s takovými nedostatky či vadami, které brání perfekci – hotovosti

⁸¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 105 (autor DRÁPAL, L.).

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1801/2007.

⁸³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 106 (autor DRÁPAL, L.).

právního jednání.⁸⁴ V takovém případě hovoříme o absenci pojmových znaků právního jednání. Z § 551 – 553 OZ vyplývá, že pracovněprávní jednání je zdánlivé, pokud:

- a) **Chybí vůle jednající osoby (§ 551 OZ).** Vůle je psychický vztah jednajícího k zamýšlenému následku.⁸⁵ Vůle absentuje, dojde-li k donucení fyzickou silou. V takovém případě donucený jednající ve skutečnosti projevuje vůli jiné osoby (*vis absoluta*).
- b) **Nebyla zjevně projevována vážná vůle (§ 552 OZ).** Vůle není vážná, byla-li projevována při žertování, výuce nebo hře. Absencí vážné vůle je i vědomé předstírání právního jednání – simulace. Simulaci rozlišujeme na absolutní a relativní. Při absolutní simulaci jednající nemá zájem vůbec právně jednat. Naopak při relativní simulaci jednající ve skutečnosti má zájem učinit právní jednání (zastřené právní jednání), ale takové jednání trpí vadou, podléhá dani či jsou s ním spojeny jiné nevýhody. Z tohoto důvodu jednající navenek raději předstírá jiné právní jednání (zastírající právní jednání), které je pro něj výhodnější.⁸⁶ Dle § 555 odst. 2 OZ se právní jednání posoudí podle jeho pravé povahy. Podstatné je tedy zastřené právní jednání.
- c) **Obsah právního jednání nelze pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit ani výkladem (§ 553 odst. 1 OZ).** Neurčité je pracovněprávní jednání, které není přes výklad jednoznačné. Není tedy objektivně možné zjistit, co má být jeho předmětem. Pracovněprávní jednání je nesrozumitelné, pokud je vyjádřeno takovým způsobem, že i za použití výkladu je pro každého nemožné dovodit, co jím osoba, která jednala, zamýšlela sdělit adresátu pracovněprávního jednání.⁸⁷ Z § 553 odst. 2 OZ vyplývá, že závada pracovněprávního jednání spočívající v jeho neurčitosti či nesrozumitelnosti se zhojí, pokud došlo k dodatečnému vyjasnění mezi stranami. V takovém případě nastává fikce pracovněprávního jednání s účinky *ex tunc*.

Pravidla výkladu pracovněprávního jednání jsou obsažena jak v občanském zákoníku, tak v zákoníku práce. § 555 odst. 1 OZ upravuje základní pravidlo výkladu, dle kterého se pracovněprávní jednání posuzuje podle svého obsahu. Toto pravidlo je dále rozvedeno

⁸⁴ LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1967 (autor HANDLAR J.).

⁸⁵ DVOŘÁK, J.; ŠVESTKA, J.; ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 158 (autor ZUKLÍNOVÁ, M.).

⁸⁶ LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1970 – 1971 (autor HANDLAR, J.).

⁸⁷ BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 102. (autor BĚLINA, M.).

ustanovením § 556 odst. 1 OZ, jenž uvádí: „*Co je vyjádřeno slovy nebo jinak vyloží se dle úmyslu jednajícího, byl – li takový úmysl druhé straně znám anebo musela-li o něm vědět. Nelze-li zjistit úmysl jednajícího, přisuzuje se projevu vůle význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen*“ Z tohoto ustanovení vyplývá, že se při výkladu nejprve aplikuje subjektivní metoda. Pokud je to bezúspěšné, přistoupí se k metodě objektivní.⁸⁸ Během výkladu se dle § 556 odst. 2 OZ také zohlední to, co právnímu jednání předcházelo, praxe zavedená mezi stranami a i to, jak strany daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají.

Zákoník práce se výkladu pracovněprávních jednání věnuje v § 18, z jehož dikce vyplývá, že je třeba uplatnit výklad ve prospěch zaměstnance, pokud je možné projev vůle vyložit různým způsobem. Ve skutečnosti je však třeba toto ustanovení ještě v zájmu přiměřenosti modifikovat v souladu se zásadou *contra proferentem* následujícími způsoby: „*a) připouští-li použitý výraz v jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo jej použil jako první; b) není-li jasné, kdo v jednání výraz jako první použil, vyloží se ve prospěch zaměstnance; c) připouští-li použitý výraz mimo jednání zaměstnance a zaměstnavatele v jednání dotýkajícím se zaměstnance různý výklad, vyloží se v pochybnostech ve prospěch zaměstnance.*“⁸⁹

K výkladu pracovněprávních jednání bych na závěr ještě zmínil rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96, ve kterém Nejvyšší soud zdůraznil, že výkladem projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou jednající v rozhodné době neměl nebo sice měl, nicméně ji neprojevil.

Dalším důvodem zdánlivosti pracovněprávního jednání jsou případy, kdy právní norma stanoví, že se k určitému právnímu jednání „nepřihlíží“. V těchto případech by jinak mohlo pracovněprávní jednání být i perfektní, ale je zdánlivé, protože zákonodárce prostě z určitých důvodů odmítá, aby bylo činěno. Zákoník práce u jednotlivých jednostranných pracovněprávních jednáních směřujících k rozvázání pracovního poměru uvádí, že se k nim nepřihlíží, není-li u nich dodržen požadavek písemné formy (srov. § 50 odst. 1, § 60 a § 66 odst. 2. ZP). Např. výpověď učiněná ústně bude tedy zdánlivá. Nedostatek písemné formy u

⁸⁸ LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1993 – 1994 (autor HANDLAR, J.).

⁸⁹ MORÁVEK, J. *K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích*, Právní rozhledy, 2014, č. 13-14, s. 486.

odstoupení od pracovní smlouvy má rovněž, jak jsem již uvedl v subkapitole 2.1.3.2, za následek zdánlivost tohoto pracovněprávního jednání (srov. § 34 odst. 4 ZP).

Aby pracovněprávní jednání mělo písemnou formu, musí být splněny dva požadavky, a to písemnost⁹⁰ a vlastnoruční podpis jednající osoby.⁹¹⁹² Tyto požadavky musí být splněny kumulativně. To potvrdil i Krajský soud v Hradci Králové, který v rozsudku ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/95 shledal nedostatek písemné formy u okamžitého zrušení pracovního poměru, které bylo uvedeno v listině, jež nebyla zaměstnavatelem podepsána. Námitce, že listina byla zaměstnanci doručena osobně statutárním orgánem zaměstnavatele, soud nevyhověl. Předpokladům písemné formy se věnoval i Nejvyšší soud, který v rozsudku ze dne 15. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2955/2012 posuzoval platnost výpovědi,⁹³ za jejímž textem bylo mechanickými prostředky předtištěno jméno a funkce ředitelky odboru oprávněné dle organizačního řádu jednat za stát. Výpověď však podepsala „v.z. Mgr. E. R.“, která byla na základě pověření oprávněna ředitelku zastupovat. Nejvyšší soud uvedl, že k administrativním chybám jako je předtištění jména a funkce osoby, která pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru nepodepsala nelze přihlížet, pokud je pracovněprávní jednání nepochybně podepsáno tím, kdo jej učinil a zároveň byl oprávněn jednat za zaměstnavatele. Nejvyšší soud tedy dovolání žalobkyně, která navrhovala zrušení rozsudku odvolacího soudu potvrzující platnost výpovědi, zamítl.

Písemná forma je dle § 561 odst. 1 OZ zachována i v případě, kdy je právní jednání učiněno elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby. Pokud jsou použity elektronické prostředky (např. e-mail), určuje se jednající osoba, jak vyplývá i z § 335 ZP, prostřednictvím uznávaného elektronického podpisu. Dle § 6 odst. 2 zákona o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce se

⁹⁰ Všechny podstatné náležitosti pracovněprávního jednání jsou zachyceny na papíře nebo jiném hmotném nosiči.

⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2009, sp. zn. 1230/2007.

⁹² Z požadavku podpisu existují i výjimky. Ustanovení § 561 odst. 1 věta druhá OZ umožňuje nahradit podpis mechanickými prostředky, tam kde je to obvyklé. Z usnesení Ústavního soudu ze dne 21. 1. 2010, sp. zn. II ÚS 2283/09 ale vyplývá, že se toto ustanovení vztahuje především na případy, kdy jednající musí podepisovat velké množství listin (např. leasingové smlouvy). Podpis může být dle § 563 odst. 1 OZ nahrazen i vlastnoručním nebo jiným znamením za předpokladu, že jsou kumulativně splněny následující podmínky:

- a) jednající nemůže číst nebo psát a ani se nemůže podepsat,
- b) jednající je schopen se seznámit s obsahem právního jednání prostřednictvím speciálních pomůcek nebo jiné zvolené osoby,
- c) jsou zde přítomni dva svědci (jeden z nich následně ke znamení připiše jméno jednajícího).

Pokud není možné takto postupovat, vyžaduje se k jednání osoby, která nemůže číst a psát, forma veřejné listiny (§ 563 odst. 3 OZ).

⁹³ Do 31. 12. 2013 zákoník práce nedostatek písemné formy u jednostranných pracovněprávních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru sankcionoval pouze neplatností.

uznávaným elektronickým podpisem rozumí zaručený elektronický podpis⁹⁴ založený na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis⁹⁵ nebo kvalifikovaný elektronický podpis.⁹⁶ Právní úprava elektronických podpisů je vedle uvedeného zákona obsažena i v nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. 7. 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES.

Zdánlivost pracovněprávního jednání nastává podle některých autorů i v případech, kdy se adresné pracovněprávní jednání ještě nedostalo do dispoziční sféry svého adresáta. Je nepochybné, že předpokladem existence pracovněprávního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru, resp. jakéhokoli adresného pracovněprávního jednání je jeho řádné doručení adresátovi. Tomu se věnoval i Nejvyšší soud, který v rozsudku ze dne 17. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015 uvedl, že nedoručená výpověď od 1. 1. 2012 (účinnost zákona č. 365/2011 Sb.) již není pracovněprávní jednání stížené vadou neplatnosti, ale vůbec jako pracovněprávní jednání ještě neexistuje. V odborné literatuře se nicméně objevují rozpory, zda nedoručené adresné právní jednání je zdánlivé či nikoli. M. Zuklínová či J. Stránský uvádějí, že pokud není právní jednání perfektní, např. protože nebylo doručeno svému adresátovi, neexistuje a je zdánlivé.⁹⁷⁹⁸ L. Drápal však naopak výslovně uvádí, že nedoručené adresné pracovněprávní jednání neexistuje, ale zdánlivé není.⁹⁹

⁹⁴ Dle čl. 3 odst. 11 eIDAS je zaručeným elektronickým podpisem elektronický podpis, který splňuje požadavky stanovené v čl. 26 eIDAS. Jedná se o tyto požadavky:

- a) je jednoznačně spojen s podepisující osobou,
- b) umožňuje identifikaci podepisující osoby,
- c) je vytvořen pomocí dat pro vytváření elektronických podpisů, která podepisující osoba může s vysokou úrovní důvěry použít pod svou výhradní kontrolou, a
- d) je k datům, která jsou tímto podpisem podepsána, připojen takovým způsobem, že je možné zjistit jakoukoliv následnou změnu dat.

⁹⁵ Dle čl. 3 odst. 15 eIDAS je kvalifikovaným certifikátem pro elektronický podpis elektronické potvrzení, které spojuje data pro ověřování platnosti elektronických podpisů s určitou fyzickou osobou a potvrzuje alespoň jméno nebo pseudonym této osoby; je vydáno kvalifikovaným poskytovatelem služeb vytvářejících důvěru a splňuje požadavky stanovené v příloze I eIDAS.

⁹⁶ Dle čl. 3 odst. 12 eIDAS je kvalifikovaným elektronickým podpisem zaručený elektronický podpis, který je vytvořen kvalifikovaným prostředkem pro vytváření elektronických podpisů a který je založen na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis.

⁹⁷ DVOŘÁK, J.; ŠVESTKA, J.; ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 185 (autor ZUKLÍNOVÁ, M.).

⁹⁸ STRÁNSKÝ, J. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie. 2016, č. 5, s. 24.

⁹⁹ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 130.

3.1.3 Neplatnost pracovněprávního jednání

Neplatné pracovněprávní jednání (*negotium nullum*) oproti zdánlivému pracovněprávnímu jednání vzniklo a existuje, ale nepůsobí zamýšlené právní účinky. Nedojde tedy k následkům právního jednání, které by jinak nastaly, pokud by pracovněprávní jednání nebylo stiženo vadou neplatnosti. Obdobně jako zdánlivost může neplatnost vést k uložení veřejnoprávní sankce nebo ke vzniku závazku, jehož obsahem je povinnost nahradit škodu popř. vydat bezdůvodné obohacení.¹⁰⁰

Při posuzování platnosti pracovněprávního jednání se vychází ze stavu, kdy bylo pracovněprávní jednání učiněno. Neplatnost pracovněprávního jednání má účinky *ex tunc*.¹⁰¹ Pokud bude možné vyložit pracovněprávní jednání více způsoby, je třeba dát přednost podle zásady *potius valeat actus quam pereat*,¹⁰² upravené v § 574 OZ, takovému způsobu, který ponechává pracovněprávní jednání v platnosti.¹⁰³ Jestliže důvod neplatnosti souvisí jen s částí pracovněprávního jednání, kterou je možné oddělit od zbytku pracovněprávního jednání, bude vyslovena neplatnost jen takovéto části pracovněprávního jednání.¹⁰⁴ Pokud bylo pracovněprávní jednání posouzeno jako neplatné, je důležité zjistit, kdo neplatnost způsobil. Taková osoba totiž nemá právo neplatnost vůbec namítat nebo pro sebe uplatnit z neplatnosti výhodu (§ 579 odst. 1 OZ). Způsobila-li neplatnost osoba rozdílná od zaměstnance, nemůže být neplatnost pracovněprávního jednání zaměstnanci na újmu, a to i v případě, kdy se na neplatnosti kromě této osoby podílel také zaměstnanec (srov. § 19 odst. 3 ZP).

Důvody neplatnosti pracovněprávního jednání jsou upraveny jak v zákoníku práce, tak i v občanském zákoníku. Neplatné je pracovněprávní jednání především, pokud:

- a) právně jednal ten, kdo postrádá pracovněprávní osobnost (k ní v subkapitole 2.1.2),
- b) jej učinila osoba, jejíž svéprávnost byla soudem omezena a omezení dopadá na učiněné pracovněprávního jednání (§ 581 OZ),
- c) ho učinila fyzická osoba stižená duševní poruchou, pro kterou nemohla ve skutečnosti vůbec právně jednat (§ 581 OZ),

¹⁰⁰ BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 107 (autor DRÁPAL, L.).

¹⁰¹ Tamtéž.

¹⁰² Namísto je hledat spíše důvody pro platnost právního jednání než pro jeho neplatnost.

¹⁰³ LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář. 1. vydání*, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2057 (autor HANDLAR, J.).

¹⁰⁴ § 576 OZ.

- d) nebylo svobodně učiněno (§ 587 odst. 1 OZ),
- e) se přičí dobrým mravům (§ 580 odst. 1 OZ),
- f) odporuje zákonu, vyžaduje-li to smysl a účel zákona (§ 580 odst. 1 OZ),
- g) má-li být dle něj plněno něco od počátku nemožného (§ 580 odst. 2 OZ),
- h) postrádá formu požadovanou zákonem nebo dohodou stran a zároveň není zdánlivé; subjekty pracovněprávních vztahů však vadu mohou dodatečně zhojit (§ 582 odst. 1 a 2 OZ),
- i) jej učinila osoba v omylu určité kvality (§ 571 a § 583 – 585 OZ),
- j) příslušný orgán k němu neudělil předepsaný souhlas v případech, kdy to výslovně požaduje zákoník práce nebo jiný zákon (§ 19 odst. 1 ZP).¹⁰⁵

Ad d) **Pracovněprávní jednání nebylo učiněno svobodně** pokud, je vůle jednajícího subjektu deformována bezprávnou výhružkou (*vis compulsiva*). O bezprávnou výhružku se jedná: „[...] *jestliže osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit (např. hrozbou ublížení na zdraví, hrozbou značné škody na majetku apod.), nebo vyhrožuje tím, co by sice byla oprávněna učinit, avšak prostřednictvím výhružky si vynucuje něco, k čemu být použita nesmí (např. jednajícím je vyhrožováno, že musí uzavřít určitou smlouvu, jinak že bude příslušným orgánem oznámen jako pachatel trestného činu, který skutečně spáchal.*“¹⁰⁶

Ad e) **Dobré mravy** slouží k nápravě tvrdosti práva v případech, kdy pracovněprávní jednání neodporuje zákonu. Dobré mravy jsou dle nálezů Ústavního soudu ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97: „[...] *souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti. Tento obecný horizont, který vývojem společnosti rozvíjí i svůj morální obsah v prostoru a čase, musí být posuzován z hlediska konkrétního případu také právě v daném čase, na daném místě a ve vzájemném jednání účastníků právního vztahu.*“

Ad f) **Pracovněprávní jednání odporuje zákonu**, pokud svým obsahem nebo účelem odporuje kogentní normě obsažené v obecně závazném právním předpise, resp. v celém právním řádu ČR. To platí též, pokud zákon či jiný právní předpis obchází nebo jím subjekt pracovněprávních vztahů porušil povinnost, která pro něj vyplývá z vykonatelného rozhodnutí

¹⁰⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 108 (autor DRÁPAL, L.).

¹⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 214/2007.

příslušného orgánu. Aby bylo pracovněprávní jednání neplatné, musí nejen odporovat zákonu, ale **zároveň to musí i vyžadovat smysl a účel zákona**, jenž je vymezen především základními zásadami pracovněprávních vztahů.¹⁰⁷

Ad g) **Počáteční nemožnost plnění** se vyskytuje v pracovněprávních vztazích zřídka. Jedná se o trvalou a objektivní nemožnost, která je buď právní, anebo faktická.¹⁰⁸

Ad i) Můžeme rozlišit dva druhy omylů, a to omyl ve vůli označovaný jako **vnitřní omyl** a omyl v projevu vůle označovaný jako **vnější omyl**. Mylná představa o druhé straně, o obsahu či předmětu a dalších relevantních skutečnostech týkajících se pracovněprávního jednání představuje vnitřní omyl. Vnější omyl nastane, jestliže vůle neodpovídá jeho projevu, protože projev je změněn vlivem prostředků použitých jednajícím nebo jiných okolností, které nastaly během přepravy.¹⁰⁹ Neplatné je pracovněprávní jednání, pokud byl jednající uveden v **omyl o rozhodující okolnosti** (§ 583 OZ) nebo pokud byl jednající uveden v **omyl lstí** (§ 584 odst. 2 OZ). Omyl může způsobit buď druhá strana, nebo i třetí osoba, pokud na omylu měla druhá strana podíl či o něm věděla nebo o něm vědět musela (§ 585 OZ).

Relativní neplatnost:

Neplatnost lze rozlišit na relativní a absolutní. Pokud je pracovněprávní jednání relativně neplatné, považuje se dle § 586 OZ za platné, dokud se neplatnosti nedovolá dotčená osoba, na jejíž ochranu je neplatnost stanovena. Nicméně, jak jsem již výše uvedl, dotčená osoba se dle § 579 odst. 1 OZ neplatnosti nemůže dovolat, pokud ji sama způsobila.

Jestliže však obě strany přivodily neplatnost, může se jí dovolat každá ze stran. Relativně neplatné pracovněprávní jednání může být v určitých případech zhojeno buď konvalidací, jež spočívá v odpadnutí vady způsobující neplatnost, nebo ratihabíci. Tou se rozumí dodatečné schválení pracovněprávního jednání. Také je třeba zmínit, že právo dovolat se relativní neplatnosti podléhá promlčení.¹¹⁰

Absolutní neplatnost:

¹⁰⁷ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 123 – 124.

¹⁰⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 7. 2003, sp. zn. 25 Cdo 1569/2001.

¹⁰⁹ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 125 – 126.

¹¹⁰ Tamtéž, s. 137 – 138.

Na rozdíl od relativní neplatnosti je absolutní neplatnost stanovena v zájmu obecném čili veřejném, v zájmu celé společnosti či alespoň v zájmu širšího okruhu osob, které nejsou individuálně určeny.¹¹¹ K absolutní neplatnosti přihlédne soud nebo jiný orgán i bez návrhu, není tedy třeba se jí vůbec dovolávat. Nastává totiž přímo ze zákona a může být zhojena pouze, stanoví-li tak zákon.¹¹² Pracovněprávní jednání je absolutně neplatné, pokud se dle § 588 OZ zjevně přičí dobrým mravům, požaduje plnění od počátku nemožné, nebo je v rozporu se zákonem a narušuje zjevně veřejný pořádek. Důvodová zpráva k občanskému zákoníku o veřejném pořádku uvádí, že: „[...] *prostupuje celé právo a zahrnuje pravidla, na nichž leží právní základy společenského řádu zdejší společnosti.*“¹¹³ Veřejný pořádek je v pracovněprávních vztazích chráněn základními zásadami pracovněprávních vztahů vypočtenými v § 1a odst. 2 ZP. Konkrétně se jedná o zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, zásadu uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance a zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace. Absolutní neplatnost též nastává, pokud příslušný orgán neudělil k pracovněprávnímu jednání předepsaný souhlas v případech, kdy to výslovně požaduje zákoník práce nebo jiný zákon (§ 19 odst. 1 ZP).

Konkurence zdánlivosti a neplatnosti

Při konkurenci důvodů zdánlivosti a neplatnosti pracovněprávního jednání bude vyslovena vždy zdánlivost. Nicméně pokud zdánlivost postihuje jen určitou část pracovněprávního jednání, které představuje jeho podstatnou náležitost (např. nesrozumitelně vyličený důvod výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru, jehož obsah nelze zjistit ani výkladem), zapříčiní zdánlivost takové části neplatnost celého pracovněprávního jednání.

3.2 Obecně k rozvázání pracovního poměru

Jak jsem již uvedl v subkapitole 2.2.3, pracovní poměr může být rozvázán pouze na základě pracovněprávních jednání uvedených v § 48 ZP. Tato jednání lze třídit na vícestranná, jež jsou výsledkem konsensu zaměstnance a zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr, a jednostranná,

¹¹¹ DVOŘÁK, J.; ŠVESTKA, J.; ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 188 (autor ZUKLÍNOVÁ, M.).

¹¹² BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 135 – 137.

¹¹³ Sněmovní tisk č. 362/0. *Vládní návrh na vydání zákona občanský zákoník*. Poslanecká sněmovna. VI. volební období, s. 584.

Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=362&ct1=0>.

kteřá obvykle představují rozkol mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, protože při nich dochází zpravidla k rozvázání pracovního poměru proti vůli jednoho z jeho subjektů.¹¹⁴ Jediným dvoustranným pracovněprávním jednáním směřujícím k rozvázání pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Z toho vyplývá, že jednostranná pracovněprávní jednání, která směřují k rozvázání pracovního poměru, jsou:

- a) výpověď,
- b) okamžité zrušení pracovního poměru, a
- c) zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Výše uvedená pracovněprávní jednání (včetně dohody) může zaměstnavatel i zaměstnanec kombinovat v rámci jednoho pracovního poměru. Podrobněji se této problematice věnoval Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/1997: „*Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony [nyní více právními jednáními] (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné právní předpisy nevyklučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony [nyní jednotlivá právní jednání] se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.*“ Zaměstnavatel tedy např. může dát zaměstnanci výpověď a následně s ním ve výpovědní době okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud bude druhé rozvazovací jednání platné, skončí na jeho základě pracovní poměr (k rozvázání pracovního poměru výpovědí vůbec nedojde).

Výše uvedené závěry dále upřesnil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000. Nejprve bych uvedl, o co se v dané věci jednalo. Zaměstnankyně obdržela dopis obsahující okamžité zrušení pracovního poměru, po jeho přečtení však dopis odmítla převzít.¹¹⁵ Za několik dní jí bylo doručeno opět další okamžité zrušení pracovního poměru, které vycházelo ze stejného skutkového i právního základu. Zaměstnankyně poté sdělila zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání (k tomu v subkapitole 3.8.2.2) a následně u soudu napadla platnost pouze druhého (pozdějšího) okamžitého zrušení. Soud žalobě vyhověl, nicméně žalobu na náhradu mzdy,¹¹⁶ která byla rovněž podána, zamítl s tím, že ke skončení pracovního poměru již došlo na základě prvního okamžitého zrušení pracovního poměru, jehož platnost žalobkyně vůbec nenapadla a jehož doručení vzal za prokázané. Námitku žalobkyně, že projevy vůle v obou dopisech mají stejný skutkový základ a zároveň vedou k rozvázání

¹¹⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 192 (autor BĚLINA, M.).

¹¹⁵ Srov. § 336 odst. 4 ZP (doručování se věnuji v kapitole 8).

¹¹⁶ Srov. § 69 odst. 1 ZP (k právu na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele viz subkapitola 3.8.2.2.).

pracovního poměru stejným způsobem, a tudíž se ve skutečnosti jedná pouze o jeden projev vůle, který byl právě prohlášen za neplatný, soud odmítl a uvedl:

„Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu [nyní právního jednání], má to za následek to, že pozdější právní úkon [nyní právní jednání] o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný[i kdyby bylo jinak platné]) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru, popřípadě to, že pozdější neplatný právní úkon [nyní neplatné právní jednání] o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit pokračování v pracovním poměru. Na uvedeném závěru nic nemění ani to, že oba právní úkony [obě právní jednání] (obě okamžitá zrušení pracovního poměru) vychází ze stejného skutkového základu (ze stejného skutku, v němž je spatřováno porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem). Rovněž v tomto případě zákoník práce ani jiné právní předpisy nevylučují (nezakazují), aby došlo k rozvázání pracovního poměru více právními úkony [nyní právními jednáními], které budou obsahovat rozvázání pracovního poměru stejným způsobem.“

Ačkoli v odůvodnění výše uvedeného rozsudku zaměstnavatelovy pohnutky nejsou zmíněny, je očividné, že druhé okamžité zrušení pracovního poměru sloužilo jako pojistka pro případ, že by se nepodařilo prokázat zmaření doručení prvního zrušovacího jednání. Dovolím si odhadnout, že zaměstnavatel znovu doručil dopis obsahující identický text okamžitého zrušení pracovního poměru, ve kterém pouze pozměnil datum. Zdůrazňuji, že v praxi k takovýmto preventivním opatřením dochází často. Je tedy třeba, aby propuštěný zaměstnanec, resp. subjekt, se kterým je pracovní poměr rozvazován, byl schopen se s těmito opatřeními vypořádat, tj. aby počítal s tím, že se jedná nikoli o jedno pracovněprávní jednání, ale o dvě pracovněprávní jednání, jejichž právní účinky, jak bylo již výše zmíněno, se posuzují samostatně.

3.3 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

3.3.1 Obecný výklad k dohodě o rozvázání pracovního poměru

„Dohoda je dvoustranné právní jednání zaměstnavatele a zaměstnance, podle něhož dochází k rozvázání pracovního poměru ke dni sjednanému v této dohodě.“¹¹⁷

Podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru tvoří ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, že se rozvazuje pracovní poměr, a kterým dnem skončí.¹¹⁸ Tento den musí být sjednán takovým způsobem, aby nemohl být zaměněn s jiným dnem. Zároveň nesmí záviset na vůli subjektů pracovního poměru či předcházet dni uzavření dohody.¹¹⁹ Sjednaný den skončení pracovního poměru může být určen kalendářním datem. Lze také uvést časové období (stanovené dny, týdny nebo měsíce), po jehož uplynutí dojde ke skončení pracovního poměru. Další možností je uvedení objektivně určitelné skutečnosti, o které je jisté, že nastane. Takovou skutečností bude v praxi např. ukončení sezónních prací, mateřské dovolené nebo dočasné pracovní neschopnosti. Pokud strany v dohodě den skončení pracovního poměru nijak neujednají, platí jako sjednaný den rozvázání pracovního poměru den, ve kterém došlo k uzavření dohody.¹²⁰

Strany si mohou v dohodě o rozvázání pracovního poměru sjednat poskytnutí odstupného, a to buď v částce vyšší než v jaké ho poskytuje zákon, nebo v případech, ve kterých ho zákon vůbec nepřiznává. Dále lze v dohodě v zájmu zaměstnance fakultativně uvést i důvody rozvázání pracovního poměru. Především se zmiňují tzv. organizační důvody uvedené v § 52 písm. a) – c) ZP či zdravotní důvody uvedené v § 52 písm. d) ZP, při kterých zákon ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout odstupné. Pokud důvody skončení pracovního poměru nejsou v dohodě vylíčeny nebo jsou vylíčeny v rozporu se skutečností, neovlivní to, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010, platnost dohody.

V soudním řízení, jehož předmětem je nárok na odstupné, bude soud vycházet z obsahu dohody. Účastník řízení, jemuž provedení takového listinného důkazu není ku prospěchu, bude

¹¹⁷ ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 187.

¹¹⁸ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 293.

¹¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 29/1998.

¹²⁰ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 293.

muset prokázat, že organizační či zdravotní důvody zde ve skutečnosti jsou nebo naopak nejsou.¹²¹

Jelikož je dohoda o rozvázání pracovního poměru založena na konsenzu zaměstnance a zaměstnavatele, její právní úprava není rozsáhlá. Shodná vůle stran rozvázat pracovní poměr je i příčinnou toho, že zaměstnanci není poskytována taková ochrana jako při jednostranném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Nerovnou míru ochrany zaměstnance lze s jistou nadsázkou znázornit na následující situaci (ta se však netýká přímo právní úpravy skončení pracovního poměru). Pokud zaměstnanec uzavře se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru a neměl k tomu vážné důvody, úřad práce zaměstnanci dle § 50 odst. 3 ZoZ přizná podporu v nezaměstnanosti v menší výši, než jaká by mu náležela v případě obdržení výpovědi, kterou nezavinil. Rozdílnou míru ochrany zaměstnance lze ilustrovat i na konkrétním soudním rozhodnutí. Bývalý Nejvyšší soud SSR ve svém rozsudku ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/1984 zdůraznil, že těhotenství zaměstnankyně je důvodem, pro který ji zaměstnavatel nesmí dát výpověď (k zákazu výpovědi v subkapitole 3.4.4.6). Námitce neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru vznesené těhotnou zaměstnankyní z důvodu, že v době uzavření dohody o svém těhotenství nevěděla, však nepřisvědčil, přestože byla namítaná skutečnost prokázána.

3.3.2 Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru

Proces uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru je upraven v § 1731 OZ a násl. Začíná u zrodu návrhu na uzavření dohody, který se označuje jako nabídka či oferta, pokračuje přijetím (akceptací) takového návrhu a dojitím akceptace navrhovateli (oferentovi) končí.¹²² Všechny písemnosti týkající se procesu vzniku dohody musí být doručeny druhé straně v souladu s pravidly o doručování upravenými v § 334 – 337 ZP. Ačkoli se doručování věnují až v kapitole 8, již nyní zmíním, že zaměstnanci musí být takové písemnosti dle § 334 odst. 1 ZP doručeny do vlastních rukou, protože se týkají skončení pracovního poměru.

Nabídkou na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru je dle § 1732 odst. 1 OZ pouze takové právní jednání, které obsahuje podstatné náležitosti smlouvy tak, aby smlouva

¹²¹ VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 82.

¹²² DVOŘÁK, J.; ŠVESTKA, J.; ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 171 (autor ZUKLÍNOVÁ, M.).

mohla být uzavřena jeho jednoduchým a nepodmíněným přijetím, a jestliže z něho plyne vůle navrhovatele být smlouvou vázán, pokud bude nabídka přijata. V nabídce může také navrhovatel uvést, proč k ní vůbec přistupuje. Např. v ní může být zmíněno, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001, že dle názoru navrhovatele jsou zde důvody, pro které by mohl okamžitě zrušit pracovní poměr s oblátem.¹²³

Pokud se oblát osobně nezúčastní jednání s navrhovatelem, může nabídku akceptovat jen ve lhůtě v ní uvedené. Není-li lhůta uvedena, může nabídku přijmout v době, která je přiměřená vzhledem k povaze navržené dohody a rychlosti prostředků použitých navrhovatelem pro zaslání nabídky.¹²⁴ K přijetí nabídky dojde také tehdy, jestliže ji osoba, jíž je určena, přepíše jinými slovy a doručí zpět navrhovateli. Pokud by však ještě připsala např. důvody skončení pracovního poměru, nejednalo by se již o akceptaci, ale o novou nabídku.¹²⁵ Dohoda o rozvázání pracovního poměru je uzavřena mimo jiné i v případě, kdy je nabídka přijata opožděně, pokud navrhovatel bez zbytečného odkladu ústně či písemně vyrozumí akceptanta, že přijetí považuje za včasné (§ 1743 odst. 1 OZ), nebo v případě, kdy se osoba, jíž je nabídka určena, začne v souladu s ní chovat, např. přestane chodit do práce či ji přidělovat (§ 1744 OZ).

3.3.3 Forma dohody o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být učiněna v písemné formě. Výkladem § 561 odst. 2 OZ pomocí argumentu a contrario dojdeme k závěru, že projevy vůle stran nemusí být na téže listině. Nedodržení písemné formy má za následek absolutní neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. Nicméně tato neplatnost může být dle § 582 odst. 1 OZ stranami dodatečně zhojena. Dle § 49 odst. 3 ZP musí každá ze stran obdržet jedno vyhotovení dohody. To však platí pouze pro případy, kdy je dohoda o rozvázání pracovního poměru obsažena na téže listině.¹²⁶

¹²³ Osoba, které je nabídka určena.

¹²⁴ § 1735 OZ.

¹²⁵ Srov. § 1740 odst. 2 OZ.

¹²⁶ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 295 – 296.

3.4 Výpověď z pracovního poměru

3.4.1 Obecný výklad k výpovědi

„Výpověď pracovního poměru je jednostranné adresované právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru; jeho právní účinky, tedy skončení pracovního poměru, ovšem nastávají až uplynutím výpovědní doby“¹²⁷ Tím se výpověď podstatně liší od ostatních jednostranných pracovněprávních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru. Při okamžitém zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době je pracovní poměr totiž rozvázán v den, kdy jsou tato pracovněprávní jednání doručena adresátovi, ledaže je ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době určen den pozdější.¹²⁸ V praxi je výpověď hojně užívaný způsob rozvázání pracovního poměru. Není podstatné, aby příjemce výpovědi s rozvázáním pracovního poměru souhlasil nebo k němu jakkoli sděloval svůj názor.

Následek výpovědi představuje vážný zásah do pracovněprávního vztahu. Zákoník práce proto podrobně stanovuje obecné hmotně právní podmínky, které každá výpověď musí splňovat.¹²⁹ Pro výpověď ze strany zaměstnavatele právní úprava vyžaduje v souladu se zásadou zvláštní ochrany zaměstnance ještě splnění zvláštních hmotněprávních podmínek¹³⁰ (k nim v subkapitole 3.4.4).

Výpověď může dát jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Je nepodstatné, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou. V praxi se nezřídka stává, že výpověď z pracovního poměru nesplňuje všechny náležitosti nebo byla dána dokonce neoprávněně. Aby se subjekt pracovního poměru mohl proti takové výpovědi účinně bránit, zákoník práce požaduje v § 50 odst. 1 pro výpověď písemnou formu (bezesporně bychom pro požadavek písemné formy našli i další důvody). Následkem nerespektování tohoto kogentního ustanovení je zdánlivost výpovědi. Předpokladem perfekce výpovědi je její doručení. Doručování je upraveno v § 334 - 337 ZP. Jelikož se výpověď obdobně jako dohoda o rozvázání pracovního poměru týká skončení pracovního poměru, je třeba zaměstnanci dle § 334 odst. 1 ZP doručit výpověď do vlastních rukou. Okamžikem doručení se výpověď stává účinnou. Tento okamžik

¹²⁷ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 327.

¹²⁸ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 298.

¹²⁹ GALVAS, M.; PRUDILOVÁ M. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: CP Books, a.s., 2005, s. 19.

¹³⁰ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 328.

je podstatný pro počátek běhu výpovědní doby. V určitých případech je též okamžik doručení relevantní pro posouzení, zdali zaměstnavatel vykonal své právo rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem ve lhůtách uvedených v § 58 ZP (k nim v subkapitole 3.4.4.5).

Projev vůle, který se má stát po doručení výpovědi, nelze učinit dříve, než pracovní poměr vznikl.¹³¹ Pokud je nejisté, zda došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože je projev vůle neurčitý nebo nesrozumitelný, je třeba přistoupit k výkladu projevu vůle. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000 není možné provádět výklad výpovědi jen na základě listiny obsahující projev vůle. Soud by měl zohlednit i ostatní skutečnosti, které v řízení vyšly najevo včetně toho, co uvedli účastníci. Výkladem, však nelze zjišťovat vůli, která nebyla projevována. Výkladu a zdánlivosti jakožto následku neurčitého či nesrozumitelného projevu vůle jsem se již věnoval v subkapitole 3.1.2., takže jen stručně doplním, že zdánlivost výpovědi, resp. zdánlivost jakéhokoli jednostranného pracovněprávního jednání, nelze odvrátit dodatečným vyjasněním projevu vůle (srov. § 553 odst. 2 OZ).

*„Platnost výpovědi nelze vázat na splnění podmínky.“*¹³² Podmínění výpovědi spočívá v tom, že se mají odložit účinky, které jsou s doručením výpovědi spojeny. Jedná se především o počátek běhu výpovědní doby. Výpovědní době se budu podrobně věnovat až v následující subkapitole. Již nyní však zmíním, že dle ustanovení § 51 odst. 2 ZP začíná výpovědní doba prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena. Toto ustanovení je kogentní. Možnost odchýlit se od něj podmíněním výpovědi, tj. tím, že vznik právních účinků spojených s doručením výpovědi je činěn závislým na nejisté skutečnosti, která může nastat teprve v budoucnosti, je tedy vyloučena. V praxi např. soud prohlásil za neplatnou výpověď, která byla dána zaměstnanci pro případ, že by okamžité zrušení pracovního poměru, které zaměstnanec zároveň obdržel s touto výpovědí, bylo neplatné.¹³³

Výpověď z pracovního poměru lze i odvolat. Následkem toho výpověď přijde o veškeré právní účinky, a to ex tunc.¹³⁴ Pokud výpověď ještě neexistuje jako pracovněprávní jednání, protože doposud nebyla doručena svému adresátovi, lze ji písemně odvolat, jestliže odvolání dojde nejpozději s výpovědí.¹³⁵ Jakmile je výpověď perfektní, lze ji odvolat už jen se souhlasem

¹³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

¹³² S III, s. 37.

¹³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013.

¹³⁴ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 302.

¹³⁵ Srov. § 572 OZ.

příjemce výpovědi, a to do okamžiku skončení pracovního poměru, tj. do uplynutí výpovědní doby. Výjimečně lze odvrátit právní následky výpovědi i později.

Dokud neskončí soudní řízení o určení neplatnosti výpovědi, není jisté, zda byl platně rozvázán pracovní poměr. Z tohoto důvodu je možné v tomto řízení odvolat výpověď se souhlasem druhého účastníka řízení i po uplynutí výpovědní doby, a to do vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu první instance, popř. druhoinstančního soudu, jímž se řízení pravomocně končí. Dle § 50 odst. 5 ZP musí mít odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním písemnou formu. Pokud jsou tyto projevy vůle učiněny ústně, budou stíženy relativní neplatností. To však neplatí, pokud byly učiněny ústně do protokolu v řízení o určení neplatnosti výpovědi.¹³⁶

3.4.2 Výpovědní doba

„Výpovědní doba je časový úsek, který plyne ode dne účinného projevu vůle účastníků pracovního poměru skončit pracovní poměr výpovědí do okamžiku skončení pracovního poměru.“¹³⁷

Smyslem výpovědní doby je zajistit, aby pracovní poměr ještě nějakou dobu trval. To je zpravidla výhodné pro oba subjekty pracovního poměru. Kdyby pracovní poměr hned skončil, zaměstnanec by mimo jiné nestihl včas najít odpovídající zaměstnání a došlo by též k výpadku jeho příjmu ze zaměstnání. Zaměstnavatel by zase především neměl dostatek času obstarat za zaměstnance vhodnou náhradu.¹³⁸

Dle § 51 odst. 1 ZP činí výpovědní doba nejméně dva měsíce a musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Z výrazu „nejméně“ je zjevné, že norma upravující výpovědní dobu je relativně kogentní, což znamená, že se od takové normy lze odchýlit, ale pouze jedním směrem.¹³⁹ Zatímco § 4a odst. 2 část věty před středníkem ZP obecně uvádí, že k odchýlné úpravě může dojít smlouvou (individuální i kolektivní) nebo vnitřním předpisem, § 51 odst. 1 ZP (lex specialis vůči § 4a odst. 2 ZP) připouští sjednat delší výpovědní dobu pouze v písemné

¹³⁶ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 302.

¹³⁷ ŠTANGOVÁ, V., ZACHARAIÁŠ, J. *Nad pracovníprávními vztahy.* Praha: Orac, 1997, s. 59.

¹³⁸ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo. 2. vydání.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 193 (autor HŮRKA, P.).

¹³⁹ Srov. § 4a odst. 1 ZP.

individuální smlouvě, která může být jak pracovní, tak i inominátní. Sjednání delší výpovědní doby ve vnitřním předpise nebo v kolektivní smlouvě tedy není možné.¹⁴⁰

Strany si delší výpovědní dobu mohou sjednat nejpozději v den, který předchází dni, od něhož počala běžet. Pokud takové sjednání učinily ústně, bude smlouva o výpovědní době stížena relativní neplatností. ESCH (k ní viz subkapitola 10.6) v čl. 4 odst. 4 státům ukládá, aby v právních předpisech upravily přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při skončení pracovního poměru. Požadavek přiměřené délky výpovědní doby platí i pro smluvní strany, pokud se chtějí od zákoníku práce odchýlit.¹⁴¹ K odchýlné smluvní úpravě je třeba zmínit, že všichni zaměstnanci pracující u jednoho zaměstnavatele nemusí mít sjednanou stejně dlouhou výpovědní dobu. Často se např. délka výpovědní doby odstupňuje podle doby trvání pracovního poměru.¹⁴² Strany si např. domluví pravidlo, že pokud bude zaměstnanec u zaměstnavatele pracovat alespoň 10 let, bude jejich výpovědní doba činit tři měsíce. Bude tedy o jeden měsíc delší oproti zákonnému standardu. V některých státech je prodlužování výpovědní doby v závislosti na trvání pracovního poměru dispozitivně upraveno přímo v zákoně.¹⁴³ S tím však nesouhlasím. Myslím si totiž, že odstupňování výpovědní doby by mělo zůstat na principu „opt in“, tj. v rukou smluvních stran, které si samy v rámci smluvní volnosti rozhodnou, zda k takovému opatření chtějí přistoupit.

Dovolím si zopakovat, co jsem již o výpovědní době uvedl v subkapitole 3.4.1. Počátkem běhu výpovědní doby je dle § 51 odst. 2 ZP první den kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla doručena výpověď. Nezbytným předpokladem běhu výpovědi je tedy její doručení. Dále je podstatné zmínit, že: „*Neuvede-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná.*“¹⁴⁴ Pracovní poměr v takovém případě klasicky skončí uplynutím zákonné výpovědní doby. Jak jsem již výše uvedl, taková doba činí dva měsíce a uplyne na konci posledního dne příslušného

¹⁴⁰ Před účinností zákona č. 365/2011 Sb., tj. do 1. 1. 2012, bylo možné stanovit delší výpovědní dobu nejen v individuální smlouvě, ale i ve vnitřním předpise nebo v kolektivní smlouvě. Dle článku II odst. 1 tohoto zákona pracovní poměr skončí po uplynutí takto prodloužené výpovědní doby, pokud byla výpověď doručena před 1. 1. 2012.

¹⁴¹ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 306 – 307.

¹⁴² HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo. 2 vydání.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 194 (autor HŮRKA, P.).

¹⁴³ Pracuje-li v Rakousku zaměstnanec alespoň 25 let pro stejného zaměstnavatele, činí dle zákona výpovědní doba 5 měsíců. V Německu činí zákonná výpovědní doba 7 měsíců, pokud je zaměstnanec zaměstnán alespoň 20 let u stejného zaměstnavatele. Podobná pravidla existují i v Chorvatsku, Polsku, Slovinsku a Estonsku. In HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo. 2 vydání.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 194, (autor Hůrka, P.).

¹⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. Cdo 2209/2000.

kalendářního měsíce. Pokud např. zaměstnanec doručí osobně zaměstnavateli výpověď 3. 5. 2019, výpovědní doba běží od 1. 6. 2019 a skončí 31. 7. 2019.

Z obecného pravidla plynutí výpovědní doby upraveného v § 51 odst. 2 ZP existují čtyři výjimky, kterým se věnuji v následujících odstavcích. Nejprve uvádím pod písmeny a) – c) tři výjimky, jež mají za následek pozdější skončení pracovního poměru. Jako poslední zmiňuji pod písmenem d) výjimku, která má následek opačný, tj. dřívější skončení pracovního poměru.

- a) Dle § 53 odst. 2 ZP se ochranná doba (k ní v subkapitole 3.4.4.6) do výpovědní doby nezapočítává, má-li výpovědní doba skončit v ochranné době, která nastala až po podání výpovědi. V takovém případě se výpovědní doba staví počátkem ochranné doby a pracovní poměr skončí, až zbývající část výpovědní doby uplyne po skončení ochranné doby. Jestliže je např. zaměstnanec od 29. 7. 2019 pět dnů dočasně práce neschopným, a výpovědní doba má uplynout 31. 7. 2019, pracovní poměr skončí až 5. 8. 2019. Pokud však zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že netrvá na prodloužení pracovního poměru, k žádnému stavení výpovědní doby nedojde.

Zaměstnanec může takové sdělení učinit i ve chvíli, kdy už výpovědní doba měla podle obecného pravidla uplynout. Zákoník práce pro sdělení zaměstnance žádnou zvláštní formu nepředepisuje. Může tedy být učiněno i konkludentně, za předpokladu, že se o něm zaměstnavatel skutečně dozví.¹⁴⁵

- b) Obdržel-li zaměstnanec výpověď v rámci hromadného propuštění (k němu v subkapitole 3.4.4.7), jeho pracovní poměr neskončí dříve, než uplyne doba 30 dnů od okamžiku, kdy byla krajské pobočce úřadu práce doručena písemná zpráva oznamující zaměstnavatelovo rozhodnutí hromadně propouštět.¹⁴⁶ Doručí-li zaměstnavatel takovou zprávu později než 30 dnů před koncem kalendářního měsíce, v němž má pracovní poměr za běžných okolností skončit, bude pracovní poměr trvat déle. Tato výjimka se neuplatní, pokud je zaměstnavatel v úpadku nebo zaměstnanec učiní prohlášení, že netrvá na dalším prodloužení pracovního poměru. Pro prohlášení platí obdobná pravidla, která jsem výše uvedl pro sdělení.
- c) Pokud byla zaměstnankyni nebo zaměstnanci dána výpověď před nástupem na mateřskou (rodičovskou) dovolenou z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, a má-li výpovědní doba uplynout během mateřské dovolené nebo během

¹⁴⁵ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 308 – 309.

¹⁴⁶ § 63 ZP.

rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, skončí pracovní poměr zaměstnankyně až po uplynutí mateřské dovolené a zaměstnanec až po uplynutí uvedené části rodičovské dovolené.¹⁴⁷

- d) Dal-li zaměstnanec výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovněprávních vztahů (k němu viz subkapitola 12.3) na nového zaměstnavatele (přejímající organizační složku), skončí pracovní poměr dle § 51a ZP nejpozději v den, jenž bezprostředně předchází dni, v němž má dojít k takovému přechodu. Jestliže k přechodu dojde před koncem (na konci) kalendářního měsíce, v němž má pracovní poměr za běžných okolností skončit, pracovní poměr skončí dříve.

Jak jsem již uvedl v subkapitole 1.1, v současnosti Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje novelu zákoníku práce. Nabytím její účinnosti má dojít mimo jiné ke změně ustanovení § 51a ZP, které má nově obsahovat dva odstavce. Podle prvního odstavce navrhovaného ustanovení bude mít zaměstnanec možnost dát výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovněprávních vztahů pouze do 15 dnů ode dne, kdy byl o takovém přechodu informován v období nejpozději 30 dnů před tímto přechodem. Pracovní poměr pak opět skončí nejpozději dnem, jenž předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu. Zaměstnanec již tedy nebude mít možnost dát výpověď v souvislosti s výše uvedeným přechodem těsně před nabytím jeho účinnosti. To považuji za správný krok, poněvadž dojde k posílení právní jistoty dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele, co se týče počtu přecházejících zaměstnanců.¹⁴⁸

Podle současné právní úpravy může zaměstnanec dát výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovněprávních vztahů pouze do dne, jenž předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu. Pokud tedy zaměstnanec není o uvedeném přechodu informován a následně k němu dojde, může přejímajícímu zaměstnavateli dát výpověď pouze s obecnou délkou výpovědní doby (která činí nejméně 2 měsíce).¹⁴⁹ Podle druhého odstavce první věty navrhovaného ustanovení bude možné dát výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností (výkonu práv a povinností) z pracovněprávních vztahů i v případě, že zaměstnanec nebyl o takovém přechodu informován nejpozději 30 dnů před tímto přechodem a k tomuto přechodu již došlo, a to do 2 měsíců od nabytí jeho účinnosti. V takovém

¹⁴⁷ § 54 písm. c) ZP.

¹⁴⁸ *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.* čj. MPSV-2018/138485-520 (připomínkové řízení skončilo 14. 9. 2018), s. 41.

Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>.

¹⁴⁹ Tamtéž.

případě pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli. Pokud zaměstnanec nebyl včas informován a dal výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, jenž předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu (druhý odstavec věta druhá navrhovaného ustanovení).

3.4.3 Výpověď ze strany zaměstnance

§ 50 odst. 3 ZP uvádí: „Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.“ Pominu-li ustanovení § 51a ZP, kterému jsem se již věnoval při výkladu výpovědní doby, zákoník práce o výpovědi dané zaměstnancem nic dalšího neuvádí. Proto postačí, pokud výpověď splňuje obecné hmotněprávní podmínky. Výpověď by tedy měla:

- a) vyjadřovat zaměstnancovu vůli rozvázat pracovní poměr se zaměstnavatelem výpovědí,
- b) mít písemnou formu, a
- c) být zaměstnavateli doručena.¹⁵⁰

3.4.4 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Aby nedocházelo k nedůvodnému rozvázání pracovního poměru a byla zajištěna nejen stabilita pracovního poměru ale i sociální a právní jistota zaměstnance,¹⁵¹ musí výpověď daná zaměstnavatelem splňovat vedle obecných hmotněprávních podmínek i zvláštní hmotně právní podmínky. Zvláštní hmotněprávní podmínky výpovědi ze strany zaměstnavatele jsou:

- a) taxativně vymezené výpovědní důvody,
- b) dodržení zákazu dání výpovědi zaměstnanci v ochranné době,
- c) souhlas odborové organizace k výpovědi některým skupinám zaměstnanců, a to ex ante, a
- d) splnění časových omezení obsažených v § 58 ZP při výpovědi dané z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) ZP nebo časových omezení uvedených v § 57 ZP při výpovědi dané z důvodu uvedeného v § 52 písm. h) ZP.¹⁵²

¹⁵⁰ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 332.

¹⁵¹ BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 194. (autor BĚLINA, M.).

¹⁵² GALVAS, M a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 332 – 333.

3.4.4.1 Výpovědní důvody obecně

Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem pouze z taxativně vymezených výpovědních důvodů, jež jsou obsaženy v § 52 ZP. Ve výpovědi musí zaměstnavatel výpovědní důvod skutkově vymežit takovým způsobem, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem; uvedené důvody již nelze později měnit (§ 50 odst. 4 ZP). Ustálená soudní judikatura dospěla k závěru, že míra podrobnosti skutkového vymezení závisí na charakteru konkrétního výpovědního důvodu. Ve většině případů postačí pouze stručné vylíčení skutečností, jež zakládají výpovědní důvod. Nicméně jedná-li se o výpovědní důvod, který je v ustanovení § 52 ZP formulován v těsné spojitosti s dalšími výpovědními důvody (např. jeden z výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo g) ZP), bude nezbytné ve výpovědi provést podrobnější skutkové vymezení, aby se zamezilo možnosti záměny.¹⁵³

Zaměstnavatel může ve výpovědi vymežit pouze takové důvody, které jsou dány ve chvíli dání výpovědi.¹⁵⁴ Nic však zaměstnavateli nebrání, aby ve výpovědi uplatnil více výpovědních důvodů. Každý z uvedených důvodů bude posuzován samostatně.¹⁵⁵ Důležité je také zmínit, že není podstatné, zda (jak) zaměstnavatel právně kvalifikoval výpovědní důvod, protože soud vychází ze zaměstnavatelem vylíčených skutečností a nikoli z jeho kvalifikace.¹⁵⁶ Pokud v době dání výpovědi existoval i další výpovědní důvod, který nebyl uveden ve výpovědi, je možné jej uvést v další výpovědi.

Právní úprava výpovědních důvodů obsažená v zákoníku práce vychází z článku 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982 týkající se skončení zaměstnání z podnětu zaměstnavatele (k ní viz subkapitola 10.4). V tomto článku je stanoveno, že skončení zaměstnání ze strany zaměstnavatele není možné bez platného důvodu spočívajícího ve způsobilosti nebo chování zaměstnance či důvodu založeného na provozních požadavcích podniku, zařízení nebo služeb.

Konkrétně lze výpovědní důvody obsažené v zákoníku práce členit podle kritéria rozlišujícího, na čí straně spočívají výpovědní důvody, a zároveň podle kritéria rozlišujícího povahu výpovědních důvodů následujícím způsobem:¹⁵⁷

¹⁵³ Rozsudek Nejvyššího soud ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67.

¹⁵⁴ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 334.

¹⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

¹⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998.

¹⁵⁷ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 334 – 335.

- a) **výpovědní důvody na zaměstnavatelově straně** nastávající v případech vnějších organizačních změn (rušení či přemístění zaměstnavatele či jeho části) nebo vnitřních organizačních změn (změna úkolů zaměstnavatele, změna jeho technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce a další jiné organizační změny);¹⁵⁸ jedná se o tzv. organizační důvody – § 52 písm. a) – c) ZP,
- b) **výpovědní důvody na zaměstnancově straně** spočívající v
- dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti – § 52 písm. d) a e) ZP,
 - nesplňování stanovených předpokladů či požadavků – § 52 písm. f) ZP,
 - jednání (chování) naplňující důvody, pro něž je možné okamžitě zrušit pracovní poměr nebo v jednání (chování), kterým zaměstnanec závažně nebo soustavně méně závažně porušuje povinnosti, jež pro něj vyplývají z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci – § 52 písm. g) ZP, popř. porušení povinností vyplývajících z režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem – § 52 písm. h) ZP.¹⁵⁹

¹⁵⁸ ŠTANGOVÁ, V. *K právní úpravě skončení pracovního poměru. (I. část)*. Právo a zaměstnání. 1996, č. 6, s. 18.

¹⁵⁹ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 334 – 335.

3.4.4.2 Výpovědní důvody nastávající v důsledku organizačních změn (§ 52 písm. a) – c) ZP)

Výpovědní důvody na straně zaměstnavatele, tj. organizační důvody, jsou, jak jsem již zmínil, upraveny v § 52 písm. a) – c) ZP. Tyto důvody slouží k tomu, aby zaměstnavatel mohl rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnanci, které v důsledku organizační změny buď nemůže dál vůbec zaměstnávat, anebo sice může, ale jen pokud souhlasí se změnou místa výkonu práce, nebo které v důsledku organizační změny nechce dál zaměstnávat, protože se stali nadbytečnými, resp. jejich práce pro něj není vůbec nebo v původním rozsahu (náplni) potřebná.

Za organizační změny považujeme: „*všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova obchodního závodu (podniku) nebo na výkon jiných jeho činností (úkolů), kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v základním pracovněprávním vztahu.*“¹⁶⁰ O organizační změně musí zaměstnavatel před podáním výpovědi nejprve sám rozhodnout, a to tak, aby k organizační změně došlo nejpozději uplynutím výpovědní doby.¹⁶¹ Rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním. Jedná se o faktické jednání, které tedy nemůže být stíženo vadou neplatnosti či zdánlivosti. Pro takové rozhodnutí není předepsána žádná forma. Přesto považuji za vhodné, aby bylo učiněno písemně, protože v případě pochybností, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001, musí zaměstnavatel prokázat, že k rozhodnutí o organizační změně skutečně došlo a bylo učiněno osobou, která k tomu byla oprávněna.

Při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů není třeba, aby zaměstnavatel zaměstnance v předstihu informoval o přijetí rozhodnutí o organizační změně. Zaměstnanec se o něm bezpochyby dozví ve výpovědi. Nicméně je třeba vzít na vědomí, že zaměstnanec má dle § 276 a násl. ZP právo na informace a projednání. Jak vyplývá z § 279 odst. 1 ZP, zaměstnanec má právo na informace o právním postavení zaměstnavatele včetně jeho změn, o jeho vnitřním uspořádání a také o uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele. Dále dle § 280 odst. 1 písm. b) ZP je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření a opatření ovlivňující zaměstnanost, především opatření v souvislosti s hromadným

¹⁶⁰ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 317.

¹⁶¹ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 336.

propouštěním zaměstnanců. Skutečnost, že zaměstnavatel svou informační či projednací povinnost nesplnil, však neovlivní platnost rozvázání pracovního poměru.¹⁶²

Pokud zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů, má zaměstnanec po skončení pracovního poměru dle § 67 odst. 1 ZP právo na odstupné.

Výpovědní důvody dle § 52 písm. a) ZP

V ustanovení § 52 písm. a) ZP jsou uvedeny dva výpovědní důvody, a to:

- a) zrušení zaměstnavatele, a
- b) zrušení části zaměstnavatele.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu svého zrušení pouze, jestliže jsou kumulativně splněny tři předpoklady. Výpovědní důvod – zrušení zaměstnavatele, tedy nastane, pokud:

- a) zaměstnavatel rozhodne, že již nebude podnikat nebo provádět jinou činnost či úkoly, pro které doposud zaměstnával zaměstnance (takto může rozhodnout i nadřízený orgán); v praxi takovými rozhodnutími budou např. rozhodnutí fyzické osoby ukončit svou podnikatelskou činnost či usnesení insolvenčního soudu ukončující provoz dlužníkovy podniku nebo rozhodnutí o zrušení právnické osoby s likvidací,¹⁶³
- b) nedošlo k přechodu práv nebo povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 a násl. ZP,
- c) zaměstnavatel není schopen následkem realizace svého rozhodnutí dál přidělovat práci zaměstnancům.

Z výše uvedeného vyplývá, že výpovědní důvod – zrušení zaměstnavatele nelze bezhlavě směřovat s případy, kdy právní předpisy uvádí, že se zrušuje právnická osoba. Jako příklad bych uvedl zrušení obchodní společnosti v souvislosti s převodem jmění na společníka dle § 337 a násl. zákona o přeměnách. Při tomto zrušení výpověď dle § 52 písm. a) ZP nepřichází vůbec v úvahu, protože dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu zrušení své části, za obdobných podmínek, které jsem uvedl výše pro zrušení zaměstnavatele (avšak s tím rozdílem, že místo zaměstnavatele se zrušuje pouze jeho část). Pojem „část zaměstnavatele“ byl vymezen Nejvyšším soudem v rozsudku ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon

¹⁶² GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 336.

¹⁶³ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 317 – 318.

1053/1996: „Částí organizace [nyní zaměstnavatele] lze za tohoto stavu věci rozumět organizační jednotku, útvar nebo jinou složku organizace [nyní zaměstnavatele], která vyvíjí - má-li vyhovovat požadavku na zrušitelnost, přemístitelnost a převoditelnost - v rámci organizace [nyní zaměstnavatele] relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné [nyní samotného zaměstnavatele]. Taková složka organizace [nyní zaměstnavatele] má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, je zpravidla uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace [nyní zaměstnavatele] (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace [nyní vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele] [...]“

V praxi nastávají situace, kdy zaměstnavatel formálně rozhodne o zrušení své části a následně dá zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. a) ZP. Neuvědomí si však, že výpovědní důvod nenastal, protože stále může zaměstnancům v rámci své struktury přidělovat práci. K takové situaci došlo např. při slučování kateder makroekonomie a ekonomických studií do jediné katedry ekonomie na Vysoké škole ekonomické v Praze.¹⁶⁴

Závěrem bych si dovolil stručnou rekapitulaci. Výpovědní důvody dle § 52 písm. a) ZP nastanou, pokud zaměstnavatel následkem organizační změny, již nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, poněvadž nemá možnost mu podle pracovní smlouvy přidělovat práci buď vůbec, anebo jen ve (skutečně nikoli jen na oko) zrušené části, ve které zaměstnanec doposud pracoval,¹⁶⁵ a to za předpokladu, že nedošlo k přechodu práv a povinností.

Výpovědní důvody dle § 52 písm. b) ZP

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. b) ZP ze dvou důvodů. Jedná se o:

- a) přemístění zaměstnavatele, a
- b) přemístění části zaměstnavatele.

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je faktické jednání spočívající v tom, že zaměstnavatel začne provozovat svůj obchodní závod nebo jinou činnost či úkoly, vykonávané pro něj zaměstnanci, úplně či částečně na jiném než dosavadním místě.¹⁶⁶ Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000 se za přemístění zaměstnavatele

¹⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005.

¹⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2318/2005.

¹⁶⁶ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 319.

nebo jeho části pro účely § 52 písm. b) ZP považuje i změna sídla zaměstnavatele, pokud je místo výkonu práce v pracovní smlouvě vymezeno zaměstnavatelovým sídlem.

Výpovědní důvody dle § 52 písm. b) ZP nastanou, pokud zaměstnavatel v důsledku přemístění již nemůže dostát své povinnosti přidělovat práci v místě, na kterém se strany shodly v pracovní smlouvě a zároveň strany nemají vůli se dohodnout na změně pracovní smlouvy. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel např. nemůže dát zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. b) při přemístění výroby z Prahy 5 do Prahy 8, pokud smluvené místo výkonu práce zaměstnance je hlavní město Praha.

Výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP

Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. c) ZP představuje užitečný nástroj, který umožňuje zaměstnavateli regulovat počet svých zaměstnanců či jejich kvalifikační nebo profesní složení, takovým způsobem, aby výsledný stav odpovídal jeho potřebám. Tento výpovědní důvod nastane, pokud jsou kumulativně splněny následující předpoklady:

- a) rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách; jedná se např. o rozhodnutí o změně úkolů, technického vybavení nebo o snížení množství zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce,
- b) zaměstnancova nadbytečnost,
- c) příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.¹⁶⁷

Uvedené předpoklady není třeba splnit v případě, kdy zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr se zaměstnancem na základě fikce tohoto výpovědního důvodu. Fikce dle § 73a odst. 2 ZP nastane, pokud poté, co byl zaměstnanec odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se takového místa vzdal, nemá zaměstnavatel pro zaměstnance práci odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu nebo takovou práci má, ale zaměstnanec ji odmítne (k tomu viz subkapitola 6.3).¹⁶⁸

Ad a) **Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně** je, jak jsem již uvedl, bezformální faktické jednání. Takové jednání nemusí být vyhlášeno nebo jinak zveřejněno.

¹⁶⁷ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 320.

¹⁶⁸ Tamtéž.

Zaměstnanec je možné o něm seznámit až ve výpovědi.¹⁶⁹ Při pochybnostech o obsahu rozhodnutí o organizační změně se postupuje bez ohledu na jeho skutečnou povahu podle pravidel, která platí pro výklad právních jednání.¹⁷⁰

Zaměstnavatel není povinen dát zaměstnanci výpověď bezprostředně poté, co přijal rozhodnutí o organizační změně, protože mu k tomu zákon neukládá žádnou lhůtu. Rozhodující je pouze, zda v okamžiku doručení výpovědi (podané z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) ZP) trvaly výše uvedené předpoklady pro její podání. Zaměstnavatel např. může po přijetí rozhodnutí o organizační změně vyčkat, jestli dříve učiněné pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem bude prohlášeno za neplatné či nikoli.¹⁷¹

Otázce, kdy rozhodnutí o organizační změně splňuje předpoklad pro podání výpovědi, se věnoval Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 4. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1001/2011. V tomto rozsudku se uvádí: „*Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu bylo opravdu přijato (posuzováno podle skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zák. práce; to platí i tehdy, nebyl-li efekt sledovaný organizační změnou později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze neúčinná.*“

Pokud rozhodnutí zaměstnavatele podle svého obsahu nebo účelu směřuje k jiným než v předchozím odstavci uvedeným cílům, výpovědní důvod nenastane.¹⁷² Při zkoumání skutečných cílů přijatého rozhodnutí, je důležité hodnotit zaměstnavatelovo jednání nikoli samostatně, ale pokaždé v jeho úplnosti, souvislostech a v jeho logické návaznosti.¹⁷³ Jestliže např. zaměstnavatel přijme rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce a poté rozváže pracovní poměr se zaměstnancem pro nadbytečnost, bude následné přijetí nového zaměstnance na jeho místo zpravidla důkazem o neopodstatněnosti uplatněného výpovědního důvodu.¹⁷⁴

¹⁶⁹ FETTER, R. W. *Propouštění ze zaměstnání. Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2010, s. 29.

¹⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1922/2010.

¹⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012.

¹⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.

¹⁷³ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 321.

¹⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001.

Ad b) **Nadbytečnost zaměstnance** nastane, pokud v důsledku organizační změny není práce, kterou zaměstnanec dle pracovní smlouvy vykonává, vůbec nebo ve stávajícím rozsahu (náplni) potřebná. Závěr o zaměstnancově nadbytečnosti by měl vyplývat z druhu práce, jež má být zaměstnancem dle pracovní smlouvy vykonávána a z posouzení, jestli organizační změna přijatá zaměstnavatelem má opravdu za následek, že výkon práce není pro zaměstnavatele vůbec nebo ve stávajícím rozsahu (náplni) potřebný.¹⁷⁵

Nadbytečnost není podmíněna absolutním snížením počtu zaměstnanců.¹⁷⁶ Může k ní totiž dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, bylo-li rozhodnutí o organizační změně zaměřeno na změnu stavu zaměstnanců z hlediska jejich kvalifikace či profese.¹⁷⁷ Jestliže se nadbytečnost netýká všech zaměstnanců, jejichž práci postihuje organizační změna, je věcí zaměstnavatele, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/1997, o kom rozhodne, že je nadbytečný. Takové rozhodnutí nepodléhá soudnímu přezkumu.

Při výběru nadbytečných zaměstnanců by měl však zaměstnavatel vždy dodržovat zákaz diskriminace uvedený v § 16 odst. 2 ZP. Myslím si, v souladu s tím co uvádějí některé dokumenty Mezinárodní organizace práce, že by zákoník práce měl obsahovat určitá kritéria výběru zaměstnanců (k tomu v subkapitole 10.4 a v závěru). Dále je třeba zdůraznit, že nadbytečnost zaměstnance nastane i v případě, kdy v důsledku organizační změny odpadne jen některá z doposud vykonávaných prací nebo pouze dílčí část dosavadní pracovní náplně.¹⁷⁸ Se zaměstnancem, který vlivem organizační změny přestal být ve svém pracovním úvazku takto vytížen, může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost pouze, pokud se společně nedohodnou na změně obsahu pracovního poměru nebo nerozvážou pracovní poměr dohodou.¹⁷⁹

Ad c) **Příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance** nastane, jestliže realizace rozhodnutí o organizační změně je skutečnou a bezprostřední příčinou zaměstnancovy nadbytečnosti. Požadavek příčinné souvislosti není splněn, pokud zaměstnavatel určil za nadbytečného zaměstnance, na kterého organizační změna nedopadá,¹⁸⁰ nebo má-li pracovní poměr skončit na základě podané

¹⁷⁵ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 322.

¹⁷⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

¹⁷⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.

¹⁷⁸ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 322.

¹⁷⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012.

¹⁸⁰ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 322.

výpovědi dříve než v pracovním dni, který předchází dni, v němž nabývá účinnost rozhodnutí o organizační změně.¹⁸¹ Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, o příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance nelze hovořit ani v případě, kdy zaměstnavateli byla v okamžiku dání výpovědi nadbytečnému zaměstnanci známa skutečnost, že dříve, než nastane den, ve kterém schválené organizační změny nabudou účinnosti, dojde k předpokládanému snížení počtu zaměstnanců jiným způsobem, např. skončením pracovního poměru jiného zaměstnance uplynutím doby sjednané v jeho pracovní smlouvě nebo důsledkem výpovědi, kterou zaměstnavatel již obdržel od jiného zaměstnance.

3.4.4.3 Výpovědní důvody spočívající v dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance (§ 52 písm. d) a e) ZP)

Výpovědní důvody upravené v § 52 písm. d) a e) ZP se vztahují na situace, kdy zaměstnanec nemůže dále vykonávat dosavadní práci, protože k takovému výkonu pozbyl zdravotní způsobilost, a to dlouhodobě.

I když z dikce § 52 písm. d) a e) ZP vyplývá, že tyto výpovědní důvody závisí na lékařském posudku nebo na rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, ze soudních rozhodnutí vyplývá, že k platnému rozvázání pracovního poměru tyto akty ve skutečnosti nejsou potřeba. Závěry v nich obsažené představují pouze jakýsi indikátor výpovědních důvodů, na který se ale zaměstnavatel nemůže naprosto spolehnout. To však nic nemění na tom, že v praxi se jejich prostřednictvím běžně zjišťuje (přezkoumává) zdravotní způsobilost zaměstnance a informace v nich uvedené zaměstnavatel nemůže prostě jen ignorovat, jestliže se nechce vystavit hrozbě veřejnoprávní sankce.

Oproti ostatním výpovědním důvodům má zaměstnavatel u výpovědních důvodů souvisejících se ztrátou zdravotní způsobilosti zaměstnance, méně prostoru pro zvážení, zda k výpovědi přistoupí či nikoli.¹⁸² Pokud zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k dosavadnímu výkonu práce a zaměstnavatel jej nemůže převést na jinou práci (srov. § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZP), nezbude mu v podstatě nic jiného, než s ním rozvázat pracovní poměr.

¹⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1797/1997.

¹⁸² TOMŠEJ, J. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 108.

Obecný výklad k lékařskému posudku

Právní úprava lékařského posudku a správního rozhodnutí, který lékařský posudek přezkoumává je obsažena v zákoně č. 373/2011, o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Dle § 53 odst. 1 SpecZdravSl je hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci pracovnělékařskou službou. Tyto služby poskytují, resp. lékařský posudek vydávají, poskytovatelé¹⁸³ služeb v oboru všeobecné praktické lékařství či poskytovatel v oboru pracovní lékařství (§ 54 odst. 1 SpecZdravSl), kteří jsou obvykle se zaměstnavatelem ve smluvním vztahu. Jsou-li splněny podmínky obsažené v § 54 odst. 2 písm. b) SpecZdravSl, může na žádost zaměstnavatele vydat lékařský posudek i zaměstnancův registrující poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost. Má-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel za to, že lékařský posudek je nesprávný, může podat dle § 46 odst. 1 SpecZdravSl ve lhůtě 10 pracovních dnů od jeho předání návrh na jeho přezkum poskytovateli, který takový posudek vydal. Pokud poskytovatel posudek v rámci autoremedury nezruší, postoupí návrh včetně spisu a svého stanoviska do 10 pracovních dnů správnímu úřadu, který mu udělil oprávnění k poskytování zdravotnických služeb (§ 46 odst. 5 SpecZdravSl a § 44 odst. 4 písm. c) SpecZdravSl). Zpravidla půjde o krajský úřad.¹⁸⁴ Příslušný správní orgán rozhodne ve lhůtě 30 pracovních dnů, která může být o dalších 15 pracovních dnů v odůvodněných případech prodloužena. Lékařský posudek buď potvrdí, či jej zruší a vrátí věc poskytovateli k vydání nového lékařského posudku, anebo jej pouze zruší (§ 47 odst. 2 SpecZdravSl). Rozhoduje tedy na kasačním principu.

Na lékařský posudek a na rozhodnutí, které lékařský posudek přezkoumává, bylo zpočátku nazíráno jako na správní rozhodnutí. Tuto koncepci v roce 2007 zavrhl rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005, ve kterém se uvádí: „*Posudek zařízení (lékaře) závodní preventivní péče [nyní poskytovatele pracovnělékařských služeb] je odborným dobrozdáním o naplnění hypotézy uvedené v citované normě zákoníku práce [§ 52 písm. d) a e) ZP]; [...] výklad, v němž by soud nadal služby zdravotně preventivní péče [nyní zdravotní služby preventivní] vrchnostenským charakterem, by potřel zcela jejich smysl a účel*“. Lékařský posudek ani rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nejsou tedy rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. Tento závěr potvrdil i Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, přičemž

¹⁸³ Dle § 2 odst. 1 zákona o zdravotnických službách je poskytovatelem osoba, která má oprávnění k poskytování zdravotních služeb.

¹⁸⁴ Srov. § 15 ZdravSl.

zdůraznil, že o zdravotním stavu se zásadně nerozhoduje, protože se zjišťuje. Ústavní soud však také uvedl, že dobrodiní soudního přezkumu musí být i u těchto úkonů zachováno. Konkrétně k tomu pak ještě naznačil, že uvedené úkony mohou být zpochybněny v řízení o určení neplatnosti výpovědi. V takovém řízení totiž dle Ústavního soudu nejsou nadány presumpcí správnosti (z jejich obsahu tedy soudy nemohou vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 o. s. ř.).

Nejvyšší soud po dlouhém zdráhání výše uvedeným závěrům přisvědčil. V rozsudku ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 dále rozvedl, že je možné: „[...] v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti.“ Z toho vyplývá, že pokud zaměstnavatel či zaměstnanec lékařský posudek (rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) důvodně zpochybňuje, bude třeba přistoupit v soudním řízení zpravidla ke znaleckým posudkům.

Při zjišťování platnosti výpovědi dané ze zdravotních důvodů je tedy rozhodující jakýmkoli způsobem prokázané faktické pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k dalšímu výkonu doposud vykonávané práce. Požadavek existence lékařského posudku či rozhodnutí, kterým se lékařský posudek přezkoumává, stanovený v § 52 písm. e) a d) ZP je tedy v současnosti, jak jsem již v úvodu naznačil, obsoletní.¹⁸⁵

V souvislosti s lékařským posudkem je rovněž důležité zmínit, že zaměstnavatel má povinnost postupovat při zařazování zaměstnanců k práci podle závěrů v něm uvedených o jejich zdravotní způsobilosti (§ 55 odst. 1 písm. c) SpecZdravSl). Porušením této povinnosti dojde k naplnění skutkové podstaty přestupku, za který může být zaměstnavateli uložena pokuta až ve výši 1 milionu korun, a to krajskou hygienickou stanicí, popř. Ministerstvem obrany či Ministerstvem vnitra (§ 92h odst. 7 písm. d) a odst. 9 písm. c) a § 93 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů).

Výpovědní důvody dle § 52 písm. d) ZP

Při výpovědních důvodech dle § 52 písm. d) ZP nastává dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance v souvislosti s výkonem práce. Pokud jsou takové výpovědní důvody dány, záleží na zaměstnavateli, jestli zaměstnance převede na jinou práci nebo přistoupí

¹⁸⁵ STRÁNSKÝ, J.; KADLUBIEC, V. *Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.* Právní rozhledy. 2017, č. 8, s. 283.

k výpovědi.¹⁸⁶ Pokud zvolí druhou variantu, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. V ustanovení § 52 písm. d) ZP jsou obsaženy konkrétně 4 výpovědní důvody. Jedná se o:

- a) dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu,
- b) dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci z důvodu onemocnění nemocí z povolání,
- c) dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání, a
- d) dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Ad a) **Pracovním úrazem** se dle § 271k odst. 1 ZP rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud nastaly nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

Poškození zdraví je nejen tělesné, ale i psychické. Působení zevních vlivů může znamenat kromě působení zevních sil (např. pád stropu štol) také působení vlastní tělesné síly (např. podvrtnutí kotníku).¹⁸⁷ Definice pojmů plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi jsou uvedeny v § 273 a 274 ZP. Jedná se o kazuistickou právní úpravu. Obecně při posouzení, zda poškození zdraví nebo smrt zaměstnance nastaly při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, je důležité, jestli z hlediska věcného, místního a časového k nim došlo při činnosti konané pro zaměstnavatele.¹⁸⁸

Za pracovní úraz se posuzuje rovněž úraz, jenž zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (§ 271k odst. 2 ZP). Takovým úrazem bude např. poškození zdraví zaměstnance obecního úřadu, který mimo pracovní dobu večerel v restauraci a byl napaden občanem, jenž se mstil za to, že úřad nevyhověl jeho žádosti.¹⁸⁹ Dle § 271k odst. 3 ZP pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci stal na cestě do zaměstnání a zpět.

¹⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

¹⁸⁷ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1495.

¹⁸⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002.

¹⁸⁹ VYSOKAJOVÁ M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce. Komentář.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 669.

Ad b) **Nemoci z povolání** jsou taxativně vypočteny v seznamu nemocí z povolání, který tvoří přílohu nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Nemoci z povolání nařízením definuje v § 1 odst. 1 jako nemoci, které vznikají nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.

Z § 61 odst. 2 SpecZdravSl vyplývá, že lékařský posudek o nemoci z povolání vydávají poskytovatelé v oboru pracovní lékařství na základě povolení k uznávání nemocí z povolání uděleného Ministerstvem zdravotnictví. Postup při uznávání nemocí z povolání je upraven ve vyhlášce č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání. Důležité je zmínit, že při určování, zda je zaměstnancova nemoc opravdu nemocí z povolání, platí pravidlo, že příčinná souvislost mezi vznikem nemoci z povolání a prací v podmínkách, za nichž vzniká podle výše uvedeného seznamu konkrétní nemoc z povolání, se nevyvratitelně presumuje.¹⁹⁰

Ad c) **Ohrožením nemocí z povolání** se dle § 347 věty první ZP: *„rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemocí z povolání.“* Ohrožení nemocí z povolání tedy nastává v případech, kdy zaměstnanec nemocí z povolání ještě netrpí, nicméně je pravděpodobné, že se nemoc z povolání u něj projeví, bude-li pokračovat ve své dosavadní práci. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává poskytovatel zdravotních služeb, který je příslušný k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání (§ 347 věta druhá ZP).

Ad d) **Nejvyšší přípustná expozice** pro práce, které jsou vykonávány na vybraných pracovištích, je stanovena rozhodnutím vydaným příslušným orgánem veřejného zdraví (krajská hygienická stanice). Je určena počtem směn, které v zájmu prevence vzniku nemocí z povolání nebo jiné nemoci související s prací nesmí zaměstnanec překročit prací na vybraných pracovištích. Je třeba podotknout, že o takovém překročení krajská hygienická stanice ani jiný správní orgán nerozhoduje. Pro úplnost bych také zmínil, že v soudním řízení o určení

¹⁹⁰ MACHÁLEK P.; KADLUBIEC V. *Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích.* Právní rozhledy. 2018, č. 4, s. 115.

neplatnosti výpovědi je na zaměstnavateli, aby prokázal, že zaměstnanec překročil nejvyšší přípustnou expozici.¹⁹¹

Výpovědní důvod dle § 52 písm. e) ZP

Výpovědním důvodem dle § 52 písm. e) ZP je dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce pro tzv. obecné onemocnění. Oproti výpovědním důvodům stanoveným v § 52 písm. d) ZP tento výpovědní důvod přímo nesouvisí s výkonem práce, resp. dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zde není způsobena pracovním úrazem, nemocí z povolání, popř. ohrožením nemocí z povolání.

Od 1. 11. 2017 je dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti definováno v § 43 odst. 4 SpecZdravSl jako stabilizovaný zdravotní stav, jenž omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance, které jsou významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, jestliže tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo je možné předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví. Podle dosavadních soudních rozhodnutí se zdravotní nezpůsobilost zaměstnance považovala za dlouhodobou, pokud měla trvat podle poznatků lékařské vědy déle než 1 rok.¹⁹² V důsledku přijetí nové právní úpravy obsažené v zákoně o specifických zdravotních službách může tedy zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem z důvodu stanoveného v § 52 písm. e) ZP i v některých případech, kdy to doposud nebylo možné.

3.4.4.4 Výpovědní důvody spočívající v nesplňování předpokladů či požadavků pro řádný výkon sjednané práce (§ 52 písm. f) ZP)

Výpovědní důvody dle § 52 písm. f) ZP nastanou, pokud zaměstnanec není schopen splňovat požadavky či předpoklady pro práci, kterou má vykonávat či již vykonává. Konkrétně ustanovení § 52 písm. f) ZP obsahuje tři výpovědní důvody, a to:

- a) nesplňování předpokladů, které jsou stanoveny právními předpisy pro sjednaný výkon práce,
- b) nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce, a

¹⁹¹ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: *Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 329.

¹⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010.

c) nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance.¹⁹³

Ad a) **Předpoklady pro výkon sjednané práce** jsou předepsány zákonem nebo jiným obecně závazným právním předpisem.¹⁹⁴ Tyto předpoklady mají obecnou platnost. Vztahují se tedy na veškeré zaměstnance, kteří vykonávají konkrétní druh práce. Jsou vyžadovány v zájmu zabezpečení ochrany života a zdraví lidí, popř. zajištění odpovídající kvality práce, a spočívají především v získání určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, dále v proověření znalostí zaměstnance prostřednictvím složení předepsané zkoušky nebo jiným obligatorním způsobem anebo se vztahují k osobě zaměstnance.¹⁹⁵ Během trvání pracovního poměru mohou být předpoklady pro výkon sjednané práce stanoveny i právním předpisem, který v době vzniku pracovního poměru nebyl účinný, nebo dokonce ani neexistoval.¹⁹⁶ Jestliže právní předpis spojuje s určitým předpokladem možnost jeho (dočasného) prominutí zaměstnavatelem, výpovědní důvod nenastane, pokud došlo k takovému prominutí.¹⁹⁷

Předpoklady pro výkon sjednané práce nesplňuje osoba, jež na základě rozhodnutí soudu, správního úřadu nebo jiného orgánu nemůže tuto práci vykonávat nebo jí to neumožňují právní předpisy.¹⁹⁸ Důležité je zmínit, že v případě, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce pouze ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce, výpovědní důvod nenastane.¹⁹⁹ Splnění předpokladů se posuzuje podle stavu dání výpovědi. Např. skutečnost, že zaměstnanec získal, poté co obdržel výpověď, bezpečnostní prověrku, není při posuzování platnosti výpovědi relevantní, spočívá-li důvod výpovědi v nesplňování předpokladů, které jsou stanoveny v zákoně č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů.²⁰⁰

¹⁹³ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 341.

¹⁹⁴ Právním předpisem, který není zákonem a který stanovuje předpoklady pro výkon sjednané práce, je např. nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. V § 2 tohoto nařízení jsou stanoveny kvalifikační předpoklady pro výkon prací v jednotlivých platových třídách. Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1683/1997 vyplývá, že nesplnění kvalifikačních předpokladů zaměstnancem neznamená jen nemožnost zařazení do příslušné platové třídy (nepřihlížíme-li k určitým výjimkám), ale i nesplnění předpokladů stanovené zákoníkem práce a tímto nařízením pro výkon práce sjednané v pracovní smlouvě.

¹⁹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4830/2009.

¹⁹⁶ Závěry bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpj 104/1974.

¹⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011.

¹⁹⁸ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 331.

¹⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015.

²⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2558/2011.

Ad b) **Požadavky pro řádný výkon sjednané práce** se vztahují k práci, kterou je zaměstnanec povinen konat v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a která je mu v souladu se zákonem přidělována zaměstnavatelem.²⁰¹ Tyto požadavky vyplývají nejen z pracovní smlouvy, organizačního řádu či směrnic zaměstnavatele, ale i z příkazů, které zaměstnancům udělil vedoucí zaměstnanec. Je třeba vzít v úvahu i požadavky, jež jsou obecně známé pro výkon určité práce.²⁰²

Zaměstnavatel může stanovit pouze takové požadavky pro výkon sjednané práce, které jsou vzhledem k výkonu práce oprávněné a z hlediska povahy pracovní činnosti obhajitelné.²⁰³ Zaměstnavatel nemůže např. požadovat, aby zaměstnanci, kteří vaří v jeho restauraci, měli vysokoškolské právnické vzdělání, může však požadovat, aby měli výuční list: kuchař – číšník (či jiné kvalitnější vzdělání, které se vztahuje k jejich práci). Důležité je zmínit, že výpovědní důvod nenastane, pokud nesplnění požadavků zaměstnancem způsobil sám zaměstnavatel. Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012 vyplývá, že zaměstnavatel může požadavky, které určil pro výkon sjednané práce, kdykoli změnit, a to jakýmkoli způsobem v libovolné formě, příslušní zaměstnanci se nicméně o změně musí dozvědět.

Ad c) **Nesplňování požadavků pro řádný výkon práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích** je výpovědním důvodem pouze tehdy, pokud zaměstnavatel v posledních 12 měsících zaměstnance písemně vyzval, aby neuspokojivé pracovní výsledky v přiměřené lhůtě odstranil, a zaměstnanec tak neučinil.

Dle názoru Nejvyššího soudu vysloveném v usnesení ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009 je zaměstnavatel povinen ve výzvě dostatečně konkrétně vymezit, které nedostatky má zaměstnanec odstranit, a stanovit v ní přesně lhůtu, dokdy tak má zaměstnanec učinit. Výzva není právním jednáním, nemůže být tedy stížena vadou neplatnosti či zdánlivosti. Jelikož se týká skončení pracovního poměru, musí být zaměstnanci doručena dle § 334 odst. 1 ZP do vlastních rukou. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008, pokud zaměstnanec po vyzvání neuspokojivé pracovní výsledky odstraní jen dočasně, může zaměstnavatel v době 12 měsíců od vyzvání přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí bez další výzvy poté, co se neuspokojivé pracovní výsledky opět projeví.

²⁰¹ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 332.

²⁰² Zpráva Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 44/1977.

²⁰³ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 332.

V praxi může být obtížné rozlišit, zda nastal výpovědní důvod dle § 52 písm. f) ZP nebo dle § 52 písm. g) ZP. Pokud zaměstnanec po uplynutí stanovené lhůty podává stále neuspokojivé pracovní výsledky z důvodu nedostatečných schopností či z jiných obdobných důvodů, nastává výpovědní důvod dle § 52 písm. f) ZP. Jestliže však neuspokojivé pracovní výsledky podává z důvodu zaviněného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nastává naopak vždy výpovědní důvod dle § 52 písm. g) ZP.²⁰⁴

3.4.4.5 Výpovědní důvody týkající se zaměstnancova nežádoucího jednání (§ 52 písm. g) a h) ZP)

Výpovědní důvody dle § 52 písm. g) ZP

Ustanovení § 52 písm. g) ZP obsahuje 5 výpovědních důvodů, a to:

- a) pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestní čin k trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok (tento důvod je zároveň důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru; věnovat se mu budu v subkapitole 3.5.2),
- b) pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestní čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k trestu odnětí svobody na dobu alespoň 6 měsíců (tento důvod je zároveň důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru; věnovat se mu budu v subkapitole 3.5.2),
- c) zvláště hrubé porušení povinnosti, která vyplývá z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (tento důvod je zároveň důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru),
- d) závažné porušení povinnosti, která vyplývá z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a
- e) soustavné méně závažné porušení povinností, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, byl-li zaměstnanec v době posledních 6 měsíců na takové porušení písemně upozorněn.²⁰⁵

Z uvedeného výčtu vyplývá, že poslední tři výpovědní důvody nastanou, pokud zaměstnanec poruší povinnost, která pro něj vyplývá z právních předpisů vztahujících se k jím

²⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006.

²⁰⁵ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 336 a 355.

vykonávané práci (dále jen „pracovní povinnost“), a to za předpokladu, že takové porušení dosáhlo určitého stupně intenzity, popř. že již dříve vícekrát stejnou nebo jinou pracovní povinnost porušil.

Pracovní povinnosti jsou vymezeny nejen v právních předpisech (např. zákoník práce²⁰⁶ nebo zákon o úřednících z povolání²⁰⁷), ale i v pracovní nebo inomínátní smlouvě, v pracovním řádu či v pokynu, který zaměstnancům udělil zaměstnavatel nebo vedoucí zaměstnanec (k němu viz subkapitola 6.1).²⁰⁸ Porušení pracovní povinnosti musí být vždy zaviněno alespoň z nedbalosti. Jako porušení pracovní povinnosti nelze posoudit chování, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu. Jinými slovy porušení pracovní povinnosti se může zaměstnanec dopustit pouze jednáním při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.²⁰⁹

Je tedy irelevantní, pokud zaměstnanec svým jednáním porušil povinnosti, které pro něj vyplývají z jiného než pracovněprávního vztahu (např. z výkonu funkce prokuristy). Je však třeba počítat s tím, že jedním jednáním je samozřejmě možné současně porušit jak povinnosti, které vyplývají z jiného než pracovněprávního vztahu, tak i povinnosti, které vyplývají z pracovněprávního vztahu. V praxi soudy řešily případ, kdy zaměstnankyně, která zastávala vedoucí pracovní místo obchodního ředitele a které byla zároveň zaměstnavatelem udělena prokura, vybrala pro své osobní potřeby z bankovního účtu zaměstnavatele částku 54 652 Kč. Případ se dostal až k Nejvyššímu soudu. Ten dovolání bývalé zaměstnankyně zamítl s tím, že rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bylo platné, poněvadž uvedené jednání představovalo též porušení pracovní povinnosti.²¹⁰

Jak jsem již naznačil, pracovní povinnost může být porušena s různou intenzitou. Konkrétně zákoník práce rozeznává **zvláště hrubé, závažné a méně závažné porušení pracovní povinnosti**. Přestože na těchto třech stupních intenzity porušení pracovní povinnosti závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance, pracovněprávní předpisy je vůbec nedefinují a ani nezmiňují z jakých hledisek se má při jejich posuzování vycházet. Z tohoto důvodu ustanovení § 52 písm. g) ZP představuje právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a která

²⁰⁶ § 301 a § 302 – 304 ZP.

²⁰⁷ § 16 zákona o úřednících z povolání.

²⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

²⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1236/2002.

²¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 525/2005.

tak přenechává soudu, aby v každém jednotlivém případě podle svého uvážení sám vymezil hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.²¹¹

Z ustálené rozhodovací praxe vyplývá, že při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti soud v řízení o neplatnosti výpovědi zpravidla vezme v úvahu osobu zaměstnance, jeho doposud zastávanou funkci, přístup, který zaměstnanec zastával při plnění pracovních úkolů, dobu a situaci, během nichž došlo k porušení pracovní povinnosti, míru zavinění zaměstnance, způsob a intenzitu porušení konkrétních povinností zaměstnance, škodu nebo jiné důsledky, které byly zaměstnavateli způsobeny apod.²¹² Uvedeným hlediskům může soud přisuzovat různou váhu. Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti tedy není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek.²¹³

Je třeba zmínit, že není podstatné, kolik jednání označených ve výpovědi jako porušení pracovní povinnosti soud jako porušení pracovní povinnosti posoudí, pokud alespoň jedno z nich dosahuje takové intenzity, že může být podřazeno pod pojmy „méně závažné porušení pracovní povinnosti“ nebo „závažné porušení pracovní povinnosti“ nebo „porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem“.²¹⁴

Jak již bylo řečeno, soud při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti postupuje podle svého uvážení. Není tedy vázán např. pracovním řádem zaměstnavatele, ve kterém je hodnoceno určité chování zaměstnance jako zvláště hrubé porušení pracovní povinnosti.²¹⁵ Volnost soudu však, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014, není úplně bezbřehá. V uvedené věci Nejvyšší soud zrušil rozsudek odvolacího soudu, který potvrzoval platnost výpovědi dané zaměstnanci pro soustavně méně závažné porušování pracovních povinností. Šlo o to, že odvolací soud v jednom z více vylíčených skutků shledal závažné porušení pracovní povinnosti a se zbylými skutky se již v souladu s pravidlem, které jsem výše zmínil, nezabýval. Takový postup Nejvyšší soud odmítl s tím, že soudy nemohou z důvodu uplatnění zásady zvláštní ochrany postavení zaměstnance posoudit intenzitu porušení povinnosti přísněji, než jak ve výpovědi učinil zaměstnavatel.

Ad c) Za **zvláště hrubé porušení pracovních povinností** soudy zpravidla považují nejen přímý útok na majetek zaměstnavatele (např. poškozování, krádež apod.) ale i útok na majetek

²¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013.

²¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94.

²¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012.

²¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004.

²¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

zaměstnavatele nepřímý (např. pokus odčerpat část majetku zaměstnavatele, aniž by bylo poskytnuto odpovídající protiplnění). V praxi bylo jako zvlášť hrubé porušení pracovních povinností soudy dále shledáno např. podvodné vykazování odpracované pracovní doby,²¹⁶ výkon konkurenční činnosti,²¹⁷ verbální a fyzický útok na jiného zaměstnance,²¹⁸ předání zaměstnavatelovy zakázky konkurenci,²¹⁹ sledování webových stránek po dobu jednoho měsíce namísto výkonu práce²²⁰ či řízení služebního vozidla pod vlivem alkoholu.²²¹²²²

Ad d) Jako **závažné porušení pracovní povinnosti** soudy posoudily např. jednání zaměstnance personálního odboru, který bez souhlasu ředitelky tohoto odboru uzavřel v rozporu se zákonem dohodu o rozvázání pracovního poměru s jiným zaměstnancem s účinky působícími do minulosti. Jako den uzavření dohody byl zpětně uveden den, který předcházel dni, ve kterém bylo tomuto jinému zaměstnanci doručeno rozhodnutí ředitelky o okamžitém zrušení pracovního poměru.²²³ Jako závažné porušení pracovní povinnosti byla posouzena též svévolná změna léčebného postupu naordinovaného lékařem ze strany zdravotní sestry, a to bez ohledu na to, zda taková změna měla či mohla mít negativní dopad na pacientovo zdraví.²²⁴

Ad e) Jelikož nižší stupeň intenzity než je **méně závažné porušení pracovní povinnosti** pracovní právní předpisy neupravují, je méně závažným porušením pracovní povinnosti každé porušení pracovní povinnosti, které není zvlášť hrubé nebo závažné.²²⁵ Výpovědním důvodem je méně závažné porušení pracovních povinností pouze tehdy, je-li soustavné a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní povinnosti upozorněn na možnost výpovědi. Podmínka soustavnosti je splněna, pokud se zaměstnanec dopustí nejméně tří porušení pracovních povinností, která dosahují, intenzity méně závažného porušení a je mezi nimi přiměřená časová souvislost.²²⁶ Jak uvádí rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1236/2002, přiměřená časová souvislost je dána, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti.

²¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

²¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014.

²¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.

²¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1467/2014.

²²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

²²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002.

²²² Nález Ústavního soudu ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

²²³ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94.

²²⁴ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 4. 6. 2003, sp. zn. 18 Co 120/2003.

²²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005.

²²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/1992.

Zaměstnanec musí být písemně upozorněn nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, jež předcházelo méně závažnému porušení, po kterém již následovala výpověď. Zaměstnavatel ve výpovědi nemusí zmínit výslovně porušení pracovní povinnosti, které uvedl ve svém písemném upozornění, avšak k výpovědi musí přistoupit nejpozději do 6 měsíců od doručení písemného upozornění zaměstnanci.²²⁷ Jelikož se upozornění zaměstnance týká skončení pracovního poměru, je třeba jej doručit dle § 334 odst. 1 ZP zaměstnanci do vlastních rukou. Obdobně jako výzva dle § 52 písm. f) ZP je upozornění faktickým jednáním. Nemůže být tedy prohlášeno soudy za neplatné.²²⁸

Případy, kdy výpovědní důvody podle § 52 písm. g) ZP nenastanou

Z rozhodnutí Nejvyššího soudu vyplývá, že porušení pracovní povinnosti mimo jiné nepředstavuje:

- a) diskuzní nebo jiné verbální vystoupení zaměstnance na odborové schůzi, ledaže zaměstnavatel na odborovou schůzi zaměstnance vyslal, aby hájil jeho zájmy; v dané věci se posuzovala platnost výpovědi pro soustavně méně závažné porušování pracovních povinností, kterou měl být rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem – lékařem, jenž mimo jiné na schůzi odborů naznačil, že při získání atestace jeho nadřízeného došlo k podvodnému jednání,²²⁹
- b) pokud se zaměstnanec nezdržuje na pracovišti po stanovenou pracovní dobu, poněvadž mu zaměstnavatel nepřiděluje práci podle pracovní smlouvy; v dané věci se posuzovala platnost výpovědi pro závažné porušení pracovní povinnosti, kterou měl být rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem, jenž zmeškal 15 pracovních směn, protože mu zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru neumožnil přes jeho výzvy pokračovat ve sjednané práci,²³⁰
- c) odmítnutí výkonu práce v době dočasné pracovní neschopnosti; v dané věci se posuzovala platnost výpovědi pro závažné porušení pracovní povinnosti, kterou měl být rozvázán pracovní poměr se zaměstnankyní – účetní, jež neodvedla během její dočasné pracovní neschopnosti včas za zaměstnavatele silniční daň, přestože netrpěla horečkami ani onemocněním, při kterém by nemohla chodit na vycházky,²³¹

²²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005.

²²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010.

²²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1236/2002.

²³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 90/2001.

²³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011.

- d) nedodržení vyšších nároků na osobní vlastnosti a na úroveň chování zaměstnance v mimopracovní době požadované pracovním řádem zaměstnavatele; v dané věci se posuzovala platnost okamžitého zrušení pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení pracovní povinnosti (jedná se zároveň i o výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZP), kterým měl být rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem, jenž porušil v pracovním řádu stanovený zákaz vstupu do konkurenčních kasin bez souhlasu zaměstnavatele (takové jednání však může být posouzeno jako nedodržení požadavků pro řádný výkon práce – k tomu viz subkapitola 3.4.4.4),²³²
- e) odmítnutí výkonu práce, která nespadá do rámce druhu sjednané práce, pokud se nejedná o případy stanovené v § 41 – 43 ZP; v dané věci se posuzovalo kárné opatření – důtka (srov. § 77 odst. 1 písm. a) ZP65) uložená zaměstnankyni, která zastávala pracovní pozici „samostatné rozborářky“ a mimo jiné odmítla vést agendu účetnictví)²³³ a
- f) nerespektování rozhodnutí zaměstnavatele o rozvržení pracovní doby, jež není v souladu s ujednáním, na němž se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli v pracovní smlouvě; v dané věci se mimo jiné posuzovala platnost výpovědi pro soustavně méně závažné porušování pracovních povinností, kterou měl být rozvázán pracovní poměr se zaměstnankyní – operátorkou „call centra“, jež nerespektovala nařízení zaměstnavatele, že má pracovat pouze v dvousměnném pracovním režimu, protože podle pracovní smlouvy měla pracovat ve třísměnném pracovním režimu.²³⁴

Časová omezení pro dání výpovědi z důvodů stanovených v § 52 písm. g) ZP

Zvláštní hmotněprávní podmínkou výpovědi dané z důvodů stanovených v § 52 písm. g) ZP je její doručení zaměstnanci v době, kdy ještě neuplynuly zákoníkem práce stanovené prekluzivní lhůty. Dle § 58 odst. 1 ZP může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v jednoleté objektivní lhůtě, jež počíná běžet od dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Vedle této objektivní lhůty existuje ještě lhůta subjektivní, která je dvouměsíční a počíná běžet ode dne, kdy se o výpovědním důvodu zaměstnavatel skutečně prokazatelně dozvěděl. Tato lhůta mimo jiné poskytuje zaměstnavateli čas k řádnému prošetření, zda skutečně k porušení povinnosti došlo, a následně i k přijetí rozhodnutí, jestli k výpovědi přistoupí či nikoli.²³⁵ Zaměstnavatel se zpravidla o porušení povinnosti dozví, získá-li o něm vědomost vedoucí zaměstnanec (k

²³² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000.

²³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/1980.

²³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010.

²³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3024/2014.

němu v subkapitole 6.1), který je nadřizen zaměstnanci, jenž pracovní povinnost porušil. To však neplatí, pokud tuto povinnost porušili společně.²³⁶ Dopustí-li se zaměstnanec porušení pracovní povinnosti v cizině, začne subjektivní lhůta běžet vždy až ode dne, kdy se zaměstnanec vrátil z ciziny.

Ustanovení § 58 odst. 2 ZP upravuje výjimku z běhu subjektivní lhůty. Začne-li během plynutí subjektivní lhůty jiný orgán šetřit jednání zaměstnance, které představuje možné porušení pracovní povinnosti, dojde k zastavení běhu subjektivní lhůty. Tato lhůta začne běžet celá znovu od začátku, jakmile se zaměstnavatel dozví o výsledku takového šetření. V praxi bude jiným orgánem např. inspekce práce nebo orgán činný v trestním řízení. Pro úplnost bych ještě zmínil rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99. Z tohoto rozsudku totiž vyplývá, že jiným orgánem nemůže být organizační útvar zaměstnance.

Dále je třeba zdůraznit, že při výpovědi pro soustavně méně závažné porušování pracovních povinností, počíná běžet dvouměsíční subjektivní prekluzivní lhůta od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o porušení pracovní povinnosti, na jehož základě dává výpověď, tj. o posledním (alespoň třetím) méně závažném porušení pracovní povinnosti.²³⁷

Výpovědní důvod dle § 52 písm. h) ZP

Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. h) ZP nastane, poruší-li zaměstnanec zaviněně zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance, která je upravena v ustanovení § 301a ZP. Toto ustanovení ukládá zaměstnancům povinnost dodržovat v době prvních 14 kalendářních dnů stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, avšak nikoli v celém rozsahu, jak jej stanoví zákon o nemocenském pojištění, ale pouze pokud jde o povinnosti stanovené v § 56 odst. 2 písm. b) NemPoj, tj. povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Plnění těchto povinností může kontrolovat dle § 192 odst. 6 ZP sám zaměstnavatel. Zjistí-li jejich zvlášť hrubé porušení, může namísto rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. h) ZP přistoupit i k mírnějším postihům, jakými jsou snížení nebo nepřiznání mzdy či platu. Tyto postihy však dle § 192 odst. 5 ZP nelze kombinovat s výpovědí.

Obdobně jako ustanovení § 52 písm. g) ZP je ustanovení § 52 písm. h) ZP normou s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou. Soud při posuzování, zda nastalo zvlášť hrubé porušení povinností uvedené v 301a ZP, vychází z obdobných hledisek jako při posuzování

²³⁶ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 25. 8. 1978, sp. zn. 5 Cz 38/78.

²³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008.

intenzity porušení pracovní povinnosti. Pokud se zaměstnavatel rozhodne rozvázat pracovní poměr z tohoto důvodu, platí pro zaměstnavatele obdobná časová omezení jako pro předchozí výpovědní důvod s tím rozdílem, že délka subjektivní lhůty činí namísto 2 měsíců pouze 1 měsíc (§ 57 ZP).

Tento výpovědní důvod a § 301a byly do zákoníku práce vloženy zákonem č. 365/2011 Sb. Na přijatou právní úpravu se však záhy snesla vlna kritiky, jež je dle mého názoru oprávněná. Zaměstnavateli totiž umožňuje rozvázat jednostranně pracovní poměr se zaměstnancem za porušení povinností, které vůbec nesouvisí s výkonem práce. Pod účelově vytvořenou rubrikou jiné povinnosti zaměstnance ustanovení § 301a ZP nekoncepčně včleňuje do zákoníku práce povinnosti, které by měly správně náležet jen do práva sociálního zabezpečení. Toto ustanovení se tedy stalo v podstatě jakousi převodovou pákou, která umožňuje sankcionovat metodami jednoho právního odvětví porušení povinností jiného právního odvětví.²³⁸

Nedávno byl dokonce tento výpovědní důvod přezkoumáván na návrh skupiny poslanců Ústavním soudem. Vedle důvodů, které jsem již naznačil výše, poslanci mimo jiné namítali, že výpověď jako alternativní soukromoprávní sankce za porušení léčebného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce není přiměřená. Ústavní soud se ve svém nálezu ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12 s námitkami stěžovatelů neztotožnil a shledal § 52 písm. g) ZP ústavně konformním. Přitom konstatoval, že zvláště hrubé porušení léčebného režimu zaměstnancem má často za následek vážné poškození zaměstnavatele, což způsobuje narušení důvěry mezi těmito osobami, a tudíž je třeba výpověď chápat nejen jako alternativní soukromoprávní sankci, ale také jako nástroj zaměstnavatele k řešení takto narušené důvěry.

3.4.4.6 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zákoník práce poskytuje prostřednictvím tzv. ochranné doby ochranu zaměstnancům, kteří se přechodně nachází v obtížné sociální situaci nebo v jiné společensky uznané a potřebné situaci, která nepřiměřeně umocňuje negativní dopady, jež postihují zaměstnance při rozvázání pracovního poměru výpovědí.²³⁹ Během této doby zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci

²³⁸ BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 194. (autor BĚLINA, M.).

²³⁹ GALVAS, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. doplněné a přepracované vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2015, s. 346.

výpověď, i kdyby k ní byly jinak splněny ostatní podmínky.²⁴⁰ Je třeba však zdůraznit, že takto není zaměstnanec chráněn proti ostatním způsobům skončení pracovního poměru.²⁴¹

Doručení výpovědi v ochranné době má za následek její neplatnost, a to i v případě, že zaměstnavatel v době podání výpovědi o ochranné době nevěděl a ani vědět nemohl.²⁴² Ochranná doba, která nastala až po doručení výpovědi, nemá vliv na platnost výpovědi a skončí-li během plynutí výpovědní doby, neovlivní vůbec skončení pracovního poměru. Má-li však v ochranné době uplynout výpovědní doba, pracovní poměr skončí později, protože dle § 53 odst. 2 ZP dojde ke stavení výpovědní doby. Této situaci jsem se již věnoval v subkapitole 3.4.2.

Ochranou dobou, během níž platí zákaz dání výpovědi zaměstnanci, je dle § 53 odst. 1 ZP:

- a) doba, po kterou je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným za předpokladu, že si tuto neschopnost nepřivodil úmyslně či nevznikla-li tato neschopnost bezprostředně v důsledku opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a doba od podání návrhu na ústavní ošetřování či od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich skončení; pokud se jedná o onemocnění tuberkulózou, tato doba se prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) doba, po kterou je vykonáváno vojenské cvičení nebo služba v operačním nasazení, a to ode dne doručení povolávacího rozkazu zaměstnanci, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po propuštění zaměstnance z těchto druhů vojenské služby,
- c) doba, po kterou je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) doba, po kterou je zaměstnankyně těhotná nebo po kterou zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou či po kterou zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) doba, po kterou je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, a
- f) doba, po kterou zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech dle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele dle § 191a ZP, doba, po kterou ošetřuje dítě mladší než 10 let či jiného člena domácnosti v případech dle zákona o

²⁴⁰ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 351.

²⁴¹ S III, s. 60.

²⁴² GALVAS, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. doplněné a přepracované vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2015, s. 346.

nemocenském pojištění a doba, po kterou pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodu stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

Ad a) V případě dočasné pracovní neschopnosti, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000, začíná ochranná doba běžet v den, kdy bylo o pracovní neschopnosti rozhodnuto. Na platnost výpovědi tedy nemá vliv, rozhodl-li lékař se zpětnou účinností poté, co byla výpověď doručena, že dočasná pracovní neschopnost vznikla přede dnem, ve kterém byla doručena výpověď.

Ze zákazu výpovědi existují určité výjimky. Nebylo by totiž spravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby v pracovním poměru pokračoval, nastanou-li některé výpovědní důvody. V těchto případech může zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí, přestože by to jinak normálně nebylo možné. Konkrétně se výjimka týká výpovědních důvodů upravených v § 52 písm. a), b), g) a h) ZP.²⁴³

Dle § 54 ZP se zákaz výpovědi v ochranné době neuplatní u výpovědi danou zaměstnanci:

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) ZP, tj. nemůže-li zaměstnavatel dál zaměstnance zaměstnávat z důvodu svého zrušení nebo přemístění; to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b) ZP, přemísťuje-li se zaměstnavatel v mezích místa (míst) výkonu práce, v nichž má být práce dle pracovní smlouvy vykonávána,²⁴⁴
- b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) ZP, tj. dojde-li k přemístění zaměstnavatele nebo jeho části; to však neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, to však neplatí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo pro zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uběhla v době této mateřské

²⁴³ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 358.

²⁴⁴ Část věty uvedené za středníkem je obsoletní, poněvadž výpovědní důvod dle § 52 písm. b) ZP vůbec nenastane, jestliže se přemísťuje zaměstnavatel v mezích místa či míst, v nichž má být práce dle pracovní smlouvy vykonávána. In BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 358.

dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

- d) pro jiné porušení pracovní povinnosti (§ 52 písm. g) ZP) nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance uvedené v § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem (§ 52 písm. h) ZP); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou či v případě zaměstnance nebo zaměstnankyně, jež čerpají rodičovskou dovolenou.

3.4.4.7 Hromadné propouštění

Hromadným propouštěním se rozumí situace, kdy zaměstnavatel v krátkém časovém období rozváže pracovní poměr s větším počtem zaměstnanců výpovědí z organizačních důvodů, tj. z důvodů stanovených v § 52 písm. a) – c) ZP. Jelikož má hromadné propouštění závažné dopady nejen pro propuštěné zaměstnance, ale i pro zaměstnanost v daném regionu, zákoník práce pro něj zavádí v ustanoveních § 62 – 64 zvláštní procedurální postup, který musí zaměstnavatel dodržovat. Za důležité považuji také zmínit, že právní úprava hromadného propouštění vychází z práva Evropské Unie, konkrétně ze směrnice č. 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.²⁴⁵

Dle § 62 ZP je hromadným propouštěním skončení pracovních poměrů prostřednictvím výpovědí z organizačních důvodů v období 30 kalendářních dnů alespoň:

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

Skončí-li za výše uvedených podmínek pracovní poměr nejméně 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedeného v bodech a) až c) i zaměstnanci, se kterými v tomto období zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr z týchž důvodů dohodou. Toto pravidlo slouží k tomu, aby se zaměstnavatelé nemohli vyhnout povinnostem, které jim ukládá zákoník práce ohledně hromadného propouštění.²⁴⁶ Pro posouzení, zda se aplikuje právní úprava hromadného propouštění, je rozhodující celkový počet zaměstnanců ke dni před dáním výpovědi z pracovního poměru prvním propuštěnému zaměstnanci.²⁴⁷

²⁴⁵ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 351.

²⁴⁶ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 352.

²⁴⁷ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 407.

Při hromadném propouštění je zaměstnavatel povinen plnit určité povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců, Úřadu práce a vůči zaměstnanci, který má být propuštěn. Než zaměstnavatel přistoupí k rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci, je povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců (§ 62 odst. 2 ZP). Zároveň je zaměstnavatel povinen tyto zástupce zaměstnanců informovat o důvodech hromadného propouštění, o počtu a profesním složení zaměstnanců, které se chystá propustit, a o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, které zaměstnává. Dále je musí také informovat o časovém úseku, ve kterém má hromadné propouštění nastat, o hlediscích, na jejichž základě bude určovat zaměstnance, kteří mají být propuštěni a o odstupném či dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Z ustanovení § 62 odst. 3 ZP vyplývá že, zaměstnavatel nemá povinnost odborovou organizaci a radu zaměstnanců o hromadném propouštění pouze informovat. Podle tohoto ustanovení má totiž zaměstnavatel povinnost s nimi záležitosti hromadného propouštění rovněž projednat, a to za účelem dosažení shody především o opatřeních, jimiž se má předejít nebo omezit hromadnému propouštění či zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnavatele. Jestliže u zaměstnavatele odborová organizace nebo rada zaměstnanců nepůsobí, je zaměstnavatel povinen plnit výše uvedené povinnosti vůči zaměstnancům, kterých se hromadné propouštění týká (62 odst. 6 ZP).

Na rozdíl od povinností, které je třeba plnit vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců, jsou povinnosti zaměstnavatele vůči Úřadu práce jen ryze informačního charakteru. K žádnému projednání s tímto státním orgánem tedy nedochází. Tyto informační povinnosti plní zaměstnavatel vždy vůči krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž správním obvodu zaměstnavatel vykonává svou činnost. Dále bych se již soustředil na jednotlivé povinnosti zaměstnavatele. § 62 odst. 4 ZP ukládá zaměstnavateli povinnost v písemné zprávě informovat krajskou pobočku Úřadu práce o obdobných opatřeních, o nichž je povinen informovat odborový orgán a radu zaměstnanců s výjimkou informací o odstupném a jiných právech propuštěných zaměstnanců. Písemná zpráva má rovněž obsahovat informace o zahájení jednání s odborovým orgánem a radou zaměstnanců. Zaměstnavatel je také povinen jedno vyhotovení této zprávy doručit odborové organizaci a radě zaměstnanců.

Další povinnost zaměstnavatele vůči Úřadu práce je uvedena v ustanovení § 62 odst. 5 ZP. Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Písemná zpráva musí také obsahovat celkový

počet zaměstnanců a dále počet a profesní složení zaměstnanců, na které se hromadné propouštění vztahuje. Jedno vyhotovení písemné zprávy je zaměstnavatel povinen také doručit odborové organizaci a radě zaměstnanců. Tito zástupci zaměstnanců jsou k ní oprávněni samostatně učinit vyjádření a následně ho doručit krajské pobočce Úřadu práce. Dále je podstatné zmínit, že zaměstnavatel, o němž soud rozhodl, že je v úpadku, nemá povinnost krajské pobočce Úřadu práce tuto zprávu doručovat. To však neplatí, pokud si krajská pobočka Úřadu práce od něj uvedenou zprávu sama vyžádá.

Je třeba zdůraznit, že na platnost výpovědi nemá vliv, pokud zaměstnavatel neinformuje odborovou organizaci či radu zaměstnanců nebo neprojedná s nimi uvedené informace. To platí i v případě neinformování Úřadu práce.²⁴⁸ Namísto neplatnosti výpovědi však může dojít k prodloužení trvání pracovního poměru. Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel nesplní informační povinnost vůči Úřadu práce stanovenou v § 62 odst. 5 ZP. Ustanovení § 63 ZP totiž uvádí, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o jeho rozhodnutí hromadně propouštět příslušné krajské pobočce Úřadu práce (tomuto ustanovení jsem se již věnoval v subkapitole 3.4.2.).

3.5 Okamžité zrušení pracovního poměru

3.5.1 Obecný výklad k okamžitému zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné pracovněprávní jednání, kterým dochází ke skončení pracovního poměru již okamžikem doručení tohoto jednání.²⁴⁹ Oproti výpovědi se jedná o výjimečné opatření, ke kterému může být přistoupeno, jestliže již nelze spravedlivě požadovat, aby bylo v pracovním poměru pokračováno až do uplynutí výpovědní doby.²⁵⁰

Okamžité zrušení pracovního poměru má často vážné negativní následky pro subjekt pracovního poměru, kterému je toto pracovněprávní jednání doručeno. Zákoník práce z toho důvodu podmiňuje platnost uvedeného pracovněprávního jednání splněním přísných

²⁴⁸ BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 198 (autor BĚLINA, M.).

²⁴⁹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 203 (autor HŮRKA, P.).

²⁵⁰ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/1994.

hmotněprávních podmínek. Hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru jsou buď obecné, které musí splňovat každé okamžité zrušení pracovního poměru, anebo zvláštní, které jsou vymezeny rozdílně pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zaměstnance. Mezi obecné hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru náleží.²⁵¹

- a) řádné vymezení jednoho z taxativních důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru uvedených v zákoníku práce,
- b) písemná forma,
- c) doručení druhé straně.

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru by měl být konkretizován uvedením skutečností, ve kterých jednájící spatřuje naplnění zákonného důvodu, takovým způsobem, aby nemohly nastat pochyby, z jakého důvodu dochází k okamžitému zrušení pracovního poměru,²⁵² a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit.²⁵³ Jelikož k okamžitému zrušení pracovního poměru lze přistoupit i ve zkušební době,²⁵⁴ je vhodné důvod okamžitého zrušení pracovního poměru rovněž formulovat tak, aby bylo jasné, že nejde o zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Jak jsem již uvedl v subkapitole 3.1.2, pokud není dodržena písemná forma okamžitého zrušení pracovního poměru, je dle § 60 ZP takové pracovněprávní jednání zdánlivé. Jelikož se okamžité zrušení pracovního poměru týká skončení pracovního poměru, je třeba jej dle § 334 odst. 1 ZP doručit zaměstnanci do vlastních rukou. Dnem, kdy bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno, nastávají ze zákona jeho účinky. Jakýkoli jiný časový údaj uvedený v okamžitém zrušení pracovního poměru, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/1971, nemá právní účinky.

Na rozdíl od výpovědi nelze již doručené okamžité zrušení pracovního poměru odvolat. Právní účinky může pozbyt, pokud bylo soudem prohlášeno za neplatné nebo jestliže účastníci řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru uzavřeli dohodu o

²⁵¹ GALVAS, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. doplněné a přepracované vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2015, s. 353.

²⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99.

²⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96.

²⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.

narovnání, ve které se dohodli, že po doručení okamžitého zrušení jejich pracovní poměr trval a bude trvat i nadále.²⁵⁵

Do 28. 2. 2017 mohl dle ustanovení § 56a ZP vedle zaměstnance a zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr i zákonný zástupce zaměstnance, pokud nezletilý zaměstnanec nedosáhl věku 16 let a bylo to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. Aby takové pracovněprávní jednání bylo platné, bylo třeba získat i přivolení soudu. Toto ustanovení bylo zrušeno zákonem č. 460/2016 Sb., protože, jak uvádí důvodová zpráva k tomuto zákonu, právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance byla nesystémová (zákonný zástupce ingeroval do pracovněprávního vztahu třetích osob) a i nepraktická (bylo obtížné do 1 roku získat souhlas soudu a doručit jej spolu s okamžitým zrušením zaměstnavateli).²⁵⁶

3.5.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zvláštní hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jsou:

- a) taxativní důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 55 odst. 1 ZP),
- b) splnění časových omezení pro okamžité zrušení pracovního poměru (§ 58 ZP),
- c) dodržení zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru s některými skupinami zaměstnanců (§ 55 odst. 2 ZP),
- d) souhlas odborové organizace s okamžitým zrušením pracovního poměru, pokud jde o některé skupiny zaměstnanců, a to ex ante.

Taxativní důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

§ 55 odst. 1 ZP stanoví 3 důvody, pro které zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem. Jedná se o:

- a) pravomocné odsouzení zaměstnance soudem pro úmyslný trestní čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,

²⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/1996.

²⁵⁶ Sněmovní tisk 642/0. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony*. Poslanecká sněmovna. VI. volební období, s. 20.
Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=642&ct1=0>.

- b) pravomocné odsouzení zaměstnance soudem pro úmyslný trestní čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu alespoň 6 měsíců,
- c) zvláště hrubé porušení pracovní povinnosti.²⁵⁷

Společným znakem prvních dvou uvedených důvodů je pravomocné odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Pouhé prověřování nebo vyšetřování trestného činu nemůže být tedy důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru. To rovněž platí i pro soudní řízení, které ještě nebylo pravomocně skončeno.²⁵⁸ Jelikož se okamžité zrušení pracovního poměru posuzuje podle stavu, kdy bylo učiněno, neovlivní jeho platnost, pokud byl pravomocný rozsudek odsuzující k nepodmíněnému trestu odnětí svobody zrušen mimořádným opravným prostředkem.²⁵⁹

Co se týče subjektivní stránky trestného činu, důvody uvedené pod písmeny a) a b) vyžadují zavinění ve formě úmyslu. Zavinění je úmyslné, pokud zaměstnanec: „*věděl, že způsobem uvedeným v trestním zákoně poruší nebo ohrozí nebo alespoň může porušit nebo ohrozit zájem chráněný trestním zákonem, a chtěl takové porušení nebo ohrožení způsobit*“ [§ 15 odst. 1 písm. a)²⁶⁰ – úmysl přímý], nebo *věděl, že svým jednáním může způsobit porušení nebo ohrožení zájmu chráněného trestním zákonem, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn* [§ 15 odst. 1 písm. b)²⁶¹ – úmysl nepřímý].²⁶²

Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru uvedené pod písmeny a) a b) se od sebe odlišují v délce trvání nepodmíněného trestu odnětí svobody. Rovněž se liší v tom, zda byl trestný čin spáchan v souvislosti s výkonem práce – zákoník práce užívá v tomto případě pojmy při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi (jim jsem se již věnoval při výkladu pracovního úrazu v subkapitole 3.4.4.3). Zatímco důvod uvedený pod písm. a) předpokládá trest odnětí svobody v délce více než 1 roku za jednání, které nesouvisí s výkonem práce, důvod uvedený pod písmenem b) počítá s trestem odnětí svobody kratší délky (alespoň 6 měsíců), ale naopak za jednání, kterého se zaměstnanec dopustil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

²⁵⁷ „Pracovní povinnost“ je zkratka, která je definována v subkapitole 3.4.4.5.

²⁵⁸ GALVAS, M. a kolektiv, Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2015, s. 355.

²⁵⁹ S III. s. 42.

²⁶⁰ Zákona č. 40/2009, trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶¹ Zákona č. 40/2009, trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶² JELÍNEK J. a kol: *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část. 4. vydání.* Praha: Leges, 2014 s. 233.

Ad c) Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru spočívající ve **zvlášť hrubém porušení pracovní povinnosti** je upraven v § 55 odst. 1 písm. b) ZP a je zcela nezávislý na prvních dvou důvodech okamžitého zrušení pracovního poměru. Z jejich srovnání tedy nelze činit žádné úsudky ohledně intenzity porušení pracovních povinností.²⁶³ Zvlášť hrubé porušení pracovní povinnosti je i zároveň výpovědním důvodem dle § 52 písm. g) ZP. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP je tedy stejně jako ustanovení § 52 písm. g) ZP normou s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou. Pracovním povinností, hlediskům posuzování intenzity porušení pracovních povinností a soudní praxi týkající se zvlášť hrubého porušení pracovních povinností jsem se již věnoval v subkapitole 3.4.4.5.

Aby nastal důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, musí být vedle zvlášť hrubého porušení pracovní povinnosti splněna ještě jedna podmínka, a to skutečnost, že vzhledem k okolnostem případu nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec až do uplynutí výpovědní doby dále zaměstnával. Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015 vyplývá, že tato podmínka je mimo jiné splněna, pokud se jedná o opětovné a déletrvající porušování pracovních povinností stejné povahy. Jestliže výše uvedená podmínka splněna není, může zaměstnavatel pro zvlášť hrubé porušení pracovní povinnosti dát zaměstnanci pouze výpověď dle § 52 písm. g) ZP.

Časová omezení pro okamžité zrušení pracovního poměru

Co se týče časového omezení pro rozvázání pracovního poměru, platí pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele obdobná pravidla jako pro výpověď podle § 52 písm. g) ZP. Dle § 58 ZP může zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru ve dvouměsíční subjektivní lhůtě, která plyne ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, popř. ode dne, kdy se zaměstnanec vrátil z ciziny. Zaměstnavatel je rovněž omezen při rozvázání pracovního poměru tímto způsobem jednoletou objektivní lhůtou, která běží ode dne, kdy vznikl důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Podrobnější výklad k těmto prekluzivním lhůtám je uveden v subkapitole 3.4.4.5.

Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru, pokud jde o některé skupiny zaměstnanců

²⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000.

Někteří zaměstnanci jsou proti okamžitému zrušení pracovního poměru chráněni, protože se nachází v situaci, ve které je velmi obtížné vyrovnat se s následky okamžitého zrušení pracovního poměru.

§ 55 odst. 2 ZP uvádí, že zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s

- a) těhotnou zaměstnankyní,
- b) zaměstnankyní na mateřské dovolené,
- c) zaměstnankyní nebo zaměstnancem, který čerpá rodičovskou dovolenou.

Výše uvedení zaměstnanci jsou tedy chráněni před okamžitým zrušením pracovního poměru, nastane-li pro něj důvod. V takovém případě je však možné jim dát výpověď podle § 52 písm. g) ZP, ledaže se jedná o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Tito zaměstnanci jsou totiž dle § 54 písm. c) ZP absolutně chráněni.²⁶⁴

3.5.3 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zvláštní hmotněprávní podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance jsou:

- a) taxativní důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance (§ 56 odst. 1 ZP), a
- b) splnění časových omezení pro okamžité zrušení pracovního poměru (§ 59 ZP).

Taxativní důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

§ 56 odst. 1 ZP taxativně uvádí 2 důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením pokud:

- a) podle lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, jež lékařský posudek přezkoumává, nemůže konat dál práci z důvodu vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, (§ 56 odst. 1 písm. a) ZP) nebo

²⁶⁴ GALVAS, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. doplněné a přepracované vydání, Brno, Masarykova univerzita, 2015, s. 357.

- b) mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu či plat nebo náhradu za ně, popř. kteroukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 56 odst. 1 písm. b) ZP).

Důvod dle § 56 odst. 1 písm. a) ZP

Z dikce § 56 odst. 1 písm. a) ZP vyplývá, že první z výše uvedených důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance nastane, pokud jsou splněny 2 podmínky. První podmínka předpokládá, že zaměstnanec předloží zaměstnavateli lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, jež lékařský posudek přezkoumává, který uvádí, že zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci z důvodu vážného ohrožení zdraví. Druhou podmínkou je nesplnění povinnosti zaměstnavatele umožnit zaměstnanci výkon jiné pro něho vhodné práce²⁶⁵ v době 15 dnů od dne, kdy byl zaměstnavateli předložen takový posudek.

Povaze a vydávání lékařského posudku, jeho přezkumu a použitelnosti v řízení o platnosti rozvázání pracovního poměru a dalším souvisejícím skutečností, jsem se již věnoval v subkapitole 3.4.4.3. Ve stručnosti zopakují, že lékařský posudek a rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, jsou pouze nezávaznými dobrozdáním o zdravotním stavu zaměstnance. Z toho tedy vyplývá, že první výše uvedená podmínka je v současném právním prostředí obsoletní. Ke splnění první podmínky bude ve skutečnosti stačit, pokud zaměstnanec nebude moci konat dosavadní práci, aniž by mu hrozilo vážné ohrožení zdraví, a tuto neschopnost sdělí zaměstnavateli. I druhou výše uvedenou podmínku je tedy nutno modifikovat. K jejímu splnění postačí, pokud zaměstnavatel neumožní zaměstnanci výkon jiné pro něho vhodné práce, a to v době 15 dnů ode dne, kdy zaměstnanec zaměstnavateli sdělil, že nemůže konat další práci z důvodu vážného ohrožení zdraví. Lékařský posudek tedy není vůbec nutné předkládat.²⁶⁶

Okamžikem předložení lékařského posudku nebo sdělení zaměstnance zaměstnavateli, že nemůže vykonávat další práci, vzniká nejen povinnost zaměstnavatele zaměstnanci umožnit výkon pro něho vhodné práce, ale i výpovědní důvod dle § 52 písm. e) ZP. Pokud zaměstnavatel takovou povinnost splní v době 15 dnů od jejího vzniku, důvod okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance nenastane. Skutečnost, že zaměstnanec vhodnou práci odmítl, nemá na splnění uvedené povinnosti vliv.

Důvod dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP

²⁶⁵ Dle § 41 odst. 6 ZP se vhodnou prací rozumí práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

²⁶⁶ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 376.

Druhý důvod okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, upravený v § 56 odst. 1 písm. b) ZP, je dán, pokud zaměstnanci nebyla vyplacena mzda nebo plat nebo jejich náhrada či kterákoli jejich část, a to ani po uplynutí lhůty 15 dnů od termínu splatnosti těchto nároků. V takovém případě totiž nelze spravedlivě po zaměstnanci požadovat, aby dál u zaměstnavatele pracoval.

Při posuzování, zda nastal tento důvod, je nezbytné určit počátek plynutí 15 denní lhůty. Dle § 141 odst. 1 ZP jsou mzda nebo plat splatné po výkonu práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, v němž vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Počátek plynutí 15 denní lhůty se tedy bude odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, v němž zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat či jejich část.²⁶⁷ Pokud si však zaměstnanec a zaměstnavatel smluvně ujednali jiný termín splatnosti, bude se počátek 15 denní lhůty odvíjet ode dne následujícího po dni, ve kterém nastala sjednaná splatnost.²⁶⁸ Pro odstranění případných pochybností podotýkám, že pro účely posuzování tohoto důvodu je nepodstatné, pokud zaměstnavatel v souladu s § 141 odst. 3 ZP určil den výplaty jiný den, než je termín splatnosti uvedených plnění.²⁶⁹

Důvod uvedený v § 56 odst. 1 písm. b) ZP nastane i v případě, kdy po uplynutí 15 denní lhůty od termínu splatnosti zaměstnavatel dodatečně splní svou povinnost vyplatit mzdu nebo plat nebo jejich náhradu či kteroukoli jejich část ještě před tím, než mu bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno. Takové splnění povinnosti však může být zohledněno při posuzování, zda rozvázáním pracovního poměru nedošlo ke zneužití práva²⁷⁰ (k němu viz kapitola 10). Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013 tento důvod též nastane, pokud zaměstnavatel výše uvedená plnění po uplynutí 15 denní lhůty od termínu splatnosti nepoukáže na účet banky, i když ho o to zaměstnanec požádal, nebo je nevyplatí zmocněnci zaměstnance, který byl k jejich přijetí oprávněn plnou mocí, či je v zákonem stanoveném případě nevyplatí jiné osobě (např. insolvenčnímu správci).

Zaměstnanec však nemůže se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP, pokud zaměstnavatel nesplnil své povinnosti jen v důsledku chyby, omylu či jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu mzdy platu nebo jejich náhrady. To však neplatí, pokud

²⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

²⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011.

²⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

²⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

by zaměstnavatel po zjištění těchto nesprávností nezjednal bezodkladně nápravu.²⁷¹ Při posuzování, zda nastal důvod dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP, je třeba brát i v úvahu, zda jsou plnění, která má zaměstnavatel poskytnout, sporná či nikoliv. Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010 uvedl, že: „*Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 56 písm. b) ZPr [nyní § 56 odst. 1 písm. b) ZP] není dán, nevyplatil-li zaměstnavatel, který je schopen plnit své závazky, mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen proto, že zaměstnanci taková práva nenáleží, ledaže by šlo jen o účelové vyvolávání sporu o právo (nárok), které zaměstnanci zřejmě náleží.*“

Náhrada mzdy nebo platu

Zaměstnanci, jenž okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnavatelem, náleží dle § 56 odst. 2 ZP náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, jež odpovídá délce výpovědní doby.

Časová omezení pro okamžité zrušení pracovního poměru

Dle § 59 ZP může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve dvouměsíční subjektivní lhůtě, která začíná plynout ode dne, kdy se zaměstnanec o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl. Zaměstnanec musí zároveň i dodržet 1 letou objektivní lhůtu, která začíná plynout ode dne, kdy důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru vznikl. Lhůty uvedené v § 59 ZP jsou prekluzivní.

3.6 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

V § 66 ZP je uveden poslední způsob rozvázání pracovního poměru jednostranným pracovněprávním jednáním. Jedná se o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Ke zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel nebo zaměstnanec přistoupit pouze v případě, kdy ještě neuběhla sjednaná zkušební doba.

Zkušební doba je institut pracovního práva, jenž je upraven v § 35 ZP. Tento institut představuje užitečný nástroj jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Sjednání zkušební doby slouží především k tomu, aby si zaměstnavatel mohl ověřit zaměstnancovy schopnosti a jeho spolehlivost a aby zaměstnanec mohl zvážit, zda jsou pro něho mzdové a

²⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.

pracovní podmínky vyhovující. Zkušební doba musí být sjednána v písemné formě (§ 35 odst. 6 ZP) a její délka nesmí překročit ode dne vzniku pracovního poměru 3 měsíce po sobě jdoucí, popř. 6 měsíců po sobě jdoucích, jde-li o vedoucího zaměstnance (§ 35 odst. 1 ZP). Nejpozději může být zkušební doba sjednána v den, jenž byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, jenž byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 35 odst. 3 ZP). Jakmile byla zkušební doba sjednána, nelze ji dále prodlužovat. Ze zákona se však prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené (§ 35 odst. 4 ZP).

Pokud zaměstnavatel nebo zaměstnanec v průběhu zkušební doby zjistí, že mu pracovní poměr nevyhovuje, může snadno přistoupit k jeho zrušení. Zatímco právní úpravy ostatních způsobů jednostranného rozvázání pracovního poměru jsou podrobné a poskytují v zájmu stability pracovního poměru zaměstnanci širokou ochranu, právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době je stručná a v souladu s účelem zkušební doby usiluje o snadné jednostranné rozvázání pracovního poměru.²⁷² Dle § 66 odst. 1 ZP může zaměstnanec i zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době z libovolného důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však ani u tohoto způsobu jednostranného rozvázání pracovního poměru nemá úplně stejné možnosti jako zaměstnanec. Zaměstnavatel totiž nesmí ve zkušební době přistoupit ke zrušení pracovního poměru v době trvání prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény).

Pracovní poměr skončí dnem, který je určen ve zrušovacím projevu. Jestliže nebyl ve zrušovacím projevu určen den skončení pracovního poměru nebo den v něm určený již v okamžiku doručení nastal, skončí pracovní poměr dnem doručení. Pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel určil jako den skončení pracovního poměru den, který nastane až po skončení zkušební doby, pracovní poměr skončí posledním dnem zkušební doby.²⁷³ Dle § 66 odst. 2 ZP musí mít zrušení ve zkušební době písemnou formu, jinak je zdánlivé. Obdobně jako ostatní pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru je zrušení ve zkušební době třeba doručit zaměstnanci dle § 334 odst. 1 ZP do vlastních rukou.

²⁷² BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 197 (autor BĚLINA, M.).

²⁷³ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/1994.

3.7 Participace odborové organizace při rozvázání pracovního poměru

Účast odborové organizace při rozvázání pracovního poměru je projevem ochranné funkce pracovního práva.²⁷⁴ Jak vyplývá z § 61 ZP, účast odborové organizace může mít 3 formy, a to projednání, předchozí souhlas a seznámení.

Projednání

§ 61 odst. 1 ZP ukládá zaměstnavateli povinnost předem projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací, která u něj působí. Projednání spočívá v tom, že zaměstnavatel oznámí svůj záměr rozvázat pracovní poměr výše uvedenými způsoby odborové organizaci, která k němu následně může sama přijmout nezávazné stanovisko. Zaměstnavatel musí oznámit odborové organizaci svůj záměr v dostatečném předstihu, aby měla odborová organizace dostatek času se k němu vyjádřit před jeho samotnou realizací.²⁷⁵ Jak vyplývá z § 19 odst. 2 ZP, nesplnění této povinnosti nemá za následek neplatnost rozvázání pracovního poměru. K projednání je příslušná odborová organizace, která působí u zaměstnavatele a jejímž členem je dotčený zaměstnanec. Není-li zaměstnanec, jehož pracovní poměr má skončit, členem žádné u zaměstnavatele působící odborové organizace, oznámí zaměstnavatel svůj záměr odborové organizaci, která má největší počet členů, jež jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, ledaže zaměstnanec určil jinak.²⁷⁶

Předchozí souhlas

V porovnání s projednáním předchozí souhlas představuje vyšší formu ochrany zaměstnance. Dle ustanovení § 61 odst. 2 ZP je o něj zaměstnavatel povinen žádat odborovou organizaci, která u něj působí, pokud se rozhodne rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením se zaměstnanci, kteří jsou členy jejích orgánů nebo jimi alespoň byli v období 1 roku před podáním zaměstnavatelovy žádosti. Pokud odborová organizace do 15 dnů ode dne zaměstnavatelovy žádosti písemně neodmítla souhlas udělit, nastává dle druhé věty tohoto ustanovení fikce souhlasu s rozvázáním pracovního poměru. Zaměstnavatel smí použít souhlas pouze ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení (§ 61 odst. 3 ZP).

²⁷⁴ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 205, (autor HŮRKA, P.).

²⁷⁵ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 400 – 401.

²⁷⁶ Srov. § 286 odst. 6 ZP.

Rozvázání pracovního poměru s výše uvedenými zaměstnanci výpovědí nebo okamžitým zrušením bude neplatné v případech, kdy zaměstnavatel nepožádal odborovou organizaci o písemný souhlas²⁷⁷ nebo odmítla-li odborová organizace souhlas udělit. V druhém případě však soud nemusí neplatnost vyslovit, jsou-li splněny ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru a zároveň v řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru bude shledáno, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával.²⁷⁸²⁷⁹ Skutečnost, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, musí v řízení před soudem tvrdit a prokázat zaměstnavatel, přičemž musí jít o jiné skutečnosti, než ty, které naplňují použitý rozvazovací důvod.²⁸⁰

Seznámení

§ 61 odst. 5 ZP ukládá zaměstnavateli povinnost seznámit odborovou organizaci s rozvázáním pracovního poměru dohodou nebo zrušením ve zkušební době, a to ve lhůtách s ní dohodnutých.

3.8 Nároky ze zdánlivého a neplatného rozvázání pracovního poměru

3.8.1 Nároky ze zdánlivého rozvázání pracovního poměru

Zdánlivosti, jakožto následku vadného pracovněprávního jednání, a jejím důvodům jsem se již věnoval v subkapitole 3.1.2. Zaměstnanec nebo zaměstnavatel se může v případě zdánlivého rozvázání pracovního poměru domáhat soudní ochrany prostřednictvím dvou žalob. Jedná se o určovací žalobu a žalobu na plnění. Podání těchto žalob není zákonem časově omezeno. Tím se tyto žaloby podstatně liší od žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru (k ní podrobněji s subkapitole 3.8.2.1). Pokud jsou však výše uvedené žaloby bezdůvodně podány až po uplynutí delší doby od zdánlivého rozvázání pracovního poměru,

²⁷⁷ Srov. § 19 odst. 1 ZP.

²⁷⁸ § 61 odst. 4 ZP.

²⁷⁹ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 10. 1999, sp. zn. 16 Co 331/1999.

²⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.

bude soud pravděpodobně zjišťovat, zda takové jednání nepředstavuje zneužití práva²⁸¹ (k němu viz kapitola 10).

Určovací žaloba je upravena v § 80 o. s. ř. Jejím prostřednictvím se bude žalobce zpravidla domáhat, aby soud určil, že pracovní poměr trvá. Skutečnost, že má být určeno trvání pracovního poměru, může svádět k představám, že soud může v řízení posuzovat jako předběžnou otázku platnost pracovněprávního jednání. Jinak řečeno, že je možné použít určovací žalobu jako obranu nejen proti zdánlivému pracovněprávnímu jednání, ale i proti neplatnému pracovněprávnímu jednání. To je však dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu²⁸² vyloučeno. Soud se má totiž v řízení o určovací žalobě podle Nejvyššího soudu pouze omezit na zjištění, zda existuje právní titul rozvázání pracovního poměru (ve smyslu § 48 odst. 1 ZP).²⁸³ Toto pravidlo se však, jak vyplývá z usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3197/2016, nevztahuje na případy, kdy osoba, která vůbec není subjektem pracovního poměru, rozváže pracovní poměr se zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. Takové rozvázání pracovního poměru bude neplatné a je možné ho posuzovat v řízení o určovací žalobě jako předběžnou otázku.

Nezbytnou podmínkou určovací žaloby je existence naléhavého právního zájmu na určení, zda tu právní vztah je nebo není. Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu je naléhavý právní zájem dán především tam: „[...] kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým. Žaloba domáhající se určení podle § 80 písm. c) OSŘ [nyní § 80 o. s. ř.] nemůže být zpravidla opodstatněna tam, kde lze žalovat na splnění povinnosti podle § 80 písm. b) OSŘ [nyní § 79 o. s. ř.] [...] Jestliže se určením, že tu právní vztah nebo právo je či není, vytvoří pevný právní základ pro právní vztahy účastníků sporu (a předejde se tak žalobě o plnění), je určovací žaloba přípustná i přesto, že je možná také žaloba na splnění povinnosti podle § 80 písm. b) OSŘ. [nyní § 79 o. s. ř.]“²⁸⁴

Druhou možností, jak se lze domoci soudní ochrany proti zdánlivému rozvázání pracovního poměru, je již zmíněná žaloba na plnění. Pokud zaměstnavatel přestane zaměstnanci přidělovat v existujícím pracovním poměru práci, nastává dle § 208 ZP překážka na jeho straně a zaměstnanec se může žalobou podle § 79 o. s. ř. domáhat u soudu, aby mu zaměstnavatel opět

²⁸¹ STRÁNSKÝ, J. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie. 2016, č. 5, s. 25.

²⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000.

²⁸³ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 790/2017.

²⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 630/2002.

přiděloval práci a zaplatil mu náhradu mzdy za období, kdy mu práce přidělována nebyla,²⁸⁵ popř. se může rovněž domáhat, aby mu zaměstnavatel nahradil škodu, která mu protiprávním jednáním ze strany zaměstnavatele vznikla. Zaměstnavatel se pro změnu může u soudu prostřednictvím této žaloby domáhat náhrady škody, kterou mu zaměstnanec způsobil svým protiprávním jednáním.²⁸⁶ V řízení o žalobě na plnění bude soud posuzovat zdánlivost rozvázání pracovního poměru jako předběžnou otázku. Tato žaloba není podmíněna naléhavým právním zájmem. Z tohoto důvodu si myslím, že bude pro žalobce bezpečnější volbou než určovací žaloba, která může být soudem zamítnuta pro absenci naléhavého právního zájmu. Žalobce však musí počítat s tím, že se právo na náhradu mzdy a právo na náhradu škody jakožto majetková práva promlčují, a to po uplynutí 3 leté promlčecí lhůty (§ 629 odst. 1 OZ).

3.8.2 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

3.8.2.1 Obecně k neplatnému rozvázání pracovního poměru

Pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru je neplatné, pokud byla jeho neplatnost vyslovena v soudním řízení na základě žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, upravené v § 72 ZP. Tuto žalobu může podat pouze zaměstnanec nebo zaměstnavatel, a to nejpozději v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit následkem pracovněprávního jednání, jehož platnost je zpochybňována. Jestliže žaloba podle § 72 ZP nebyla podána, je pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru platné, i když je stíženo vadou, jež za jiných okolností způsobuje neplatnost.²⁸⁷ V jiném řízení nelze neplatnost rozvázání pracovního poměru vyslovit, popř. ji posuzovat jako předběžnou otázku. Z tohoto pravidla však existuje výjimka, která se uplatní v případech, kdy pracovní poměr rozvázala osoba, která nebyla zaměstnancem nebo zaměstnavatelem (viz subkapitola 3.8.1).²⁸⁸

Pokud je rozvázání pracovního poměru relativně neplatné, nestačí podat pouze žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ale je i třeba se neplatnosti dovolat, a to vůči

²⁸⁵ STRÁNSKÝ, J. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. Bulletin advokacie. 2016. č. 5, s. 25.

²⁸⁶ JOUZA, L. *Neplatné a zdánlivé (nicotné) skončení pracovního poměru – rozdíly*. [online]. [cit. 5. 09. 2018]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatne-a-zdanlive-nicotne-skonceni-pracovniho-pomeru-rozdily?browser=fullt>.

²⁸⁷ ŠTANGOVÁ, V. *K právní úpravě skončení pracovního poměru. (II. část)*. Právo a zaměstnání. 1996, č. 7 – 8, s. 12.

²⁸⁸ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 465.

druhému subjektu pracovního poměru. Dovolání se neplatnosti musí obsahovat označení neplatného pracovněprávního jednání a vylíčení vad, které způsobují jeho neplatnost. Zaměstnanec či zaměstnavatel jej může učinit před zahájením soudního řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, či v žalobě nebo i kdykoliv v průběhu řízení, nejpozději však do vyhlášení (vydání) rozhodnutí, kterým se řízení končí.²⁸⁹

3.8.2.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době a chce-li zaměstnanec napadnout platnost takového rozvázání pracovního poměru u soudu, řídí se pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ode dne následujícího po dni, kdy měl pracovní poměr skončit až do dne, ve kterém soud pravomocně rozhodne o žalobě podle § 72 ZP nebo ve kterém dojde k platnému skončení pracovního poměru,²⁹⁰ režimem upraveným v § 69 ZP. Zaměstnanec si v jeho rámci může vybrat, jestli má pracovní poměr dále trvat či nikoli.

Přeje-li si zaměstnanec, aby pracovní poměr dále trval, musí písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 69 odst. 1 věta první ZP). Toto oznámení může zaměstnanec učinit, jakmile mu bylo doručeno jednostranné pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, nejpozději však do doby platného skončení pracovního poměru nebo do pravomocného skončení řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Výše uvedené oznámení může být obsaženo i v žalobě na určení neplatnosti pracovního poměru.²⁹¹ V takovém případě je doručeno zaměstnavateli v okamžiku, kdy mu byla doručena tato žaloba soudem.²⁹²

Pokud zaměstnavatel nezačne zaměstnanci přidělovat práci poté, co mu bylo doručeno zaměstnancovo oznámení, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, a to ode dne doručení tohoto oznámení (nejdříve však od okamžiku, kdy měl pracovní poměr skončit) až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožnil pokračovat v práci nebo do doby, kdy nastalo platné skončení pracovního poměru, nejpozději však do doby, kdy soud pravomocně rozhodl o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Nebyl-li ovšem zaměstnanec během této doby připraven a schopen k práci, např. z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, náhrada mzdy

²⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009.

²⁹⁰ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 437 – 438.

²⁹¹ Tamtéž, s. 439 – 440.

²⁹² Srov. § 41 odst. 3 o. s. ř.

mu nenáleží. Pokud zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci náhradu mzdy (platu), ale soud následně žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nevyhověl, je zaměstnanec povinen náhradu mzdy vrátit, jelikož došlo k bezdůvodnému obohacení.²⁹³

Stala-li se náhrada mzdy (platu) splatnou a napadl-li již zaměstnanec žalobou podle § 72 ZP platnost rozvázání pracovního poměru, lze nárok na náhradu mzdy uplatnit u soudu prostřednictvím žaloby na plnění.²⁹⁴ Pokud celková doba, za kterou má náležet náhrada mzdy nebo platu, přesahuje 6 měsíců, může soud v řízení o této žalobě na návrh zaměstnavatele přiměřeně snížit náhradu mzdy (platu) za dobu přesahující těchto 6 měsíců. Soud při rozhodování o snížení náhrady mzdy (platu) vezme především v úvahu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal, jakého výdělku dosáhl či z jakého důvodu se nezapojil do práce.²⁹⁵

Vedle práva na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 ZP má zaměstnanec právo na náhradu škody, jež mu byla způsobena v důsledku toho, že s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, popř. že mu po neplatném rozvázání pracovního poměru nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, přestože mu zaměstnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.²⁹⁶

Rozhodl-li soud, že zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr a nechce-li zaměstnanec, aby pracovní poměr dále trval, uplatní se dle § 69 odst. 3 ZP fikce, že pracovní poměr skončil dohodou. Pracovní poměr tedy skončí:

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, ve kterém měl pracovní poměr tímto zrušením skončit nebo
- c) dohodli-li se písemně zaměstnanec a zaměstnavatel na jiném dni, tímto dnem.

Došlo-li ke skončení pracovního poměru v souvislosti s neplatným okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, má zaměstnanec právo na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

²⁹³ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 441 – 442.

²⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2166/2001.

²⁹⁵ § 69 odst. 2 ZP.

²⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1000/2009.

3.8.2.3 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr jednostranným pracovněprávním jednáním a chce-li zaměstnavatel napadnout platnost takového rozvázání pracovního poměru u soudu, řídí se pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ode dne následujícího po dni, kdy měl pracovní poměr skončit až do dne, ve kterém soud pravomocně rozhodne o žalobě podle § 72 ZP nebo ve kterém dojde k platnému skončení pracovního poměru,²⁹⁷ režimem upraveným v § 70 ZP. Zaměstnavatel si v jeho rámci může vybrat, zda má pracovní poměr dále trvat či nikoli.

Pokud zaměstnavatel chce, aby pracovní poměr dále trval, musí písemně oznámit zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal svou práci (§ 70 odst. 1 věta první ZP). Pro toto oznámení platí s určitými výjimkami (např. jeho doručování) obdobná pravidla jako pro oznámení učiněné zaměstnancem podle § 69 ZP. Neuposlechl-li zaměstnanec výzvu zaměstnavatele, má zaměstnavatel vůči němu právo na náhradu škody, jež mu tím vznikla, a to ode dne, kdy oznámil zaměstnanci, že trvá na dalším konání práce (§ 70 odst. 1 věta druhá ZP) až do doby, kdy zaměstnanec počal vykonávat práci nebo do doby, kdy nastalo platné skončení pracovního poměru, nejpozději však do doby, kdy soud pravomocně rozhodl o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.²⁹⁸ Zaměstnavatel se může domáhat náhrady škody po zaměstnanci u soudu, jakmile podal žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.²⁹⁹ Pokud soud žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru nevyhoví, znamená to, že právo na náhradu škody vůbec nevzniklo.

Rozhodl-li soud, že zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr a nechce-li zaměstnavatel, aby pracovní poměr dále trval, uplatní se dle § 70 odst. 2 ZP fikce, že pracovní poměr skončil dohodou. Pracovní poměr tedy skončí:

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, ve kterém měl pracovní poměr tímto zrušením skončit nebo
- c) dohodli-li se písemně zaměstnanec a zaměstnavatel na jiném dni, tímto dnem.

Dle § 70 odst. 3 ZP nemá zaměstnavatel v těchto případech právo na náhradu škody.

²⁹⁷ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 437 – 438.

²⁹⁸ Tamtéž, s. 459.

²⁹⁹ S III, s. 100.

3.8.2.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Dle § 71 ZP se při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy (platu) obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem. Zaměstnanci tedy náleží náhrada mzdy (platu) ode dne, kdy zaměstnavateli doručil písemné oznámení, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, za předpokladu, že zaměstnavatel jeho výzvě nevyhověl (podrobněji k oznámení zaměstnance a k náhradě mzdy (platu) v důsledku neplatné výpovědi dané zaměstnanci viz subkapitola 3.8.2.2). Zaměstnavatel však právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nesmí.

4. Skončení pracovního poměru na základě pracovníprávní události

Jak jsem již částečně naznačil v subkapitole 2.2.3, pracovníprávní události jsou objektivní pracovníprávní skutečnosti, ze kterých nastávají právní následky, aniž by vykazovaly souvislost s jednáním (chováním) zaměstnanců, zaměstnavatelů, popř. jiných subjektů pracovníprávních vztahů. Pracovníprávní události, na jejichž základě skončí pracovní poměr, jsou zejména:

- a) **smrt**,
 - smrt zaměstnance,
 - smrt zaměstnavatele – fyzické osoby,
- b) **uplynutí doby**,
 - uplynutí ujednané doby, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou,
 - uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání dle § 89 – 101 ZoZ,
 - uplynutí doby, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta dle § 42g PobCiz,
 - uplynutí doby, na kterou byla vydána tzv. „modrá karta“ dle § 42i PobCiz, a
- c) **dosazení věkové hranice** (v případech, kdy tak stanoví zákon).

4.1 Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance je pracovníprávní událost, která má za následek, jak uvádí § 48 odst. 4 ZP, zánik pracovního poměru. Z tohoto pravidla neexistuje žádná výjimka, poněvadž zaměstnanec může konat práci pouze osobně (srov. § 2 odst. 1 ZP). Pracovní poměr zanikne i v případě, byl-li zaměstnanec prohlášen za mrtvého. Takové prohlášení má totiž obdobné právní následky jako zaměstnancova smrt.

Právní úprava smrti zaměstnance, je velmi stručná. Zaměřuje se na problematiku uspokojení peněžitých práv z pracovního poměru, která vznikla ještě za života zaměstnance. Dle ustanovení § 328 odst. 1 ZP peněžité práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Toto ustanovení dále uvádí, že mzdová a platová práva zaměstnance z pracovního poměru³⁰⁰ přecházejí do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku postupně na

³⁰⁰ Jedná se např. o pohledávky na zaplacení mzdy či platu, jejich náhrady či odměny za pracovní pohotovost. In BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1327.

jeho manžela, děti a rodiče za předpokladu, že s ním žili v době jeho smrti ve společné domácnosti, jinak se stávají (obdobně jako ostatní peněžitá práva, která nemají mzdový a platový charakter)³⁰¹ předmětem dědictví. Uvedené ustanovení tedy zohledňuje zájem na zmírnění negativních ekonomických dopadů smrti zaměstnance na členy jeho domácnosti, ale zároveň se i stanovuje limit, který chrání zaměstnancovy dědice před neúměrným krácením jejich dědického podílu.³⁰² Peněžitá práva zaměstnavatele vůči zemřelému zaměstnanci dle § 328 odst. 2 ZP naopak zásadně zanikají s výjimkou peněžitých práv, o nichž již bylo pravomocně rozhodnuto nebo která zaměstnanec již písemně uznal co do důvodu a výše, a také s výjimkou práv na náhradu úmyslně způsobené škody.

Ačkoli to není v zákoníku práce výslovně zmíněno, smrtí zaměstnance zanikají i nepeněžitá práva, a to jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele.³⁰³

4.2 Smrt zaměstnavatele

Smrtí fyzické osoby – zaměstnavatele pracovní poměr nezaniká za předpokladu, že dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu podle § 338 ZP. V případech, kdy aplikace § 338 ZP nepřipadá v úvahu, dojde k zániku pracovního poměru okamžikem smrti zaměstnavatele (§ 48 odst. 4 a § 342 odst. 1 ZP).³⁰⁴ To však neplatí při pokračování v provozování živnosti nebo poskytování zdravotnických služeb. Nehodlají-li oprávněné osoby pokračovat v živnosti (osoby uvedené v § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona) nebo v poskytování zdravotnických služeb (osoby splňující předpoklady stanovené v § 27 odst. 1 zákona o zdravotnických službách), zaniká pracovní poměr marným uplynutím 3 měsíční lhůty ode dne smrti zaměstnavatele.³⁰⁵ Je třeba také zmínit, že obdobné právní následky jako smrt zaměstnavatele má prohlášení zaměstnavatele za mrtvého soudem.

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr zanikl, vystaví na jeho žádost krajská pobočka Úřadu práce příslušná dle činnosti zemřelého zaměstnavatele dle § 342 odst. 2 ZP potvrzení o zaměstnání, a to na základě předložených dokladů.

³⁰¹ Mzdový a platový charakter nemá např. odstupné a odměny stanovené v § 224 odst. 2 ZP.

³⁰² ŠTANGOVÁ, V. *K právní úpravě skončení pracovního poměru. (III. část)*. Právo a zaměstnání. 1996, č. 9, s. 8.

³⁰³ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1326.*

³⁰⁴ DRÁPAL, L. *Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Acta Universitatis Carolinae – Iuridica. 2014, č. 4, s. 13.

³⁰⁵ § 342 odst. 1 ZP.

4.3 Uplynutí doby

4.3.1 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Právní úprava skončení pracovního poměru na dobu určitou je obsažena v § 65 ZP. Pro její pochopení je třeba nejprve vymezit samotný pojem „pracovní poměr na dobu určitou“. O pracovní poměr na dobu určitou se jedná, byla-li výslovně sjednána doba jeho trvání v pracovní smlouvě, popř. v dohodě o změně pracovní smlouvy³⁰⁶ nebo byl-li zaměstnanec se svým souhlasem jmenován na vedoucí pracovní místo, a to na stanovenou určitou dobu.³⁰⁷ Postup pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je uveden v § 39 ZP.

Pracovní poměr skončí uplynutím sjednané (stanovené) doby,³⁰⁸ ledaže již dříve skončil jiným způsobem³⁰⁹ např. výpovědí, smrtí zaměstnance apod. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou je obvykle sjednána (stanovena) uvedením konkrétního dne, kdy pracovní poměr skončí. Tento den se zpravidla určuje kalendářním datem. Tato doba může být dále sjednána (stanovena) buď na období určené počtem kalendářních dnů, týdnů, měsíců nebo let,³¹⁰ anebo stanovením objektivně zjiřitelné skutečnosti, která může být přesně určena a je o ní jisté, že nastane, ale zpravidla se ještě přesně neví kdy (např. doba trvání dočasné pracovní neschopnosti jiného zaměstnance nebo doba skončení výkonu určitých prací). Dokonce je možné ji sjednat (stanovit) i alternativně. V takovém případě pracovní poměr skončí skutečností, která nastala dříve.

Pracovní poměr uplynutím doby však neskonečí, pokud nastane fikce trvání pracovního poměru na dobu neurčitou. Pro pochopení této fikce je třeba nejprve zmínit základní pravidla, která se uplatní při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou. Podle ustanovení § 39 odst. 2 ZP nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž stranami přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. V tomto ustanovení je dále uvedeno, že za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje také i jeho prodloužení a že k předchozímu pracovnímu poměru na dobu

³⁰⁶ § 39 odst. 1 ZP.

³⁰⁷ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 411.

³⁰⁸ § 48 odst. 2 ZP.

³⁰⁹ Srov. § 65 odst. 1 ZP.

³¹⁰ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání.* Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 368 – 369.

určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží, pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 3 let. Také je třeba zmínit, že z výše uvedených pravidel existují výjimky. Ty jsou uvedeny v § 39 odst. 3 a 4 ZP.

Podle ustanovení § 39 odst. 5 věty první ZP fikce trvání pracovního poměru na dobu určitou nastane v případě, kdy zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s výše uvedenými pravidly, tj. v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZP, a zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Poslední věta tohoto ustanovení pak uvádí, že zaměstnanec i zaměstnavatel mohou u soudu podat návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 ZP. Jedná se o speciální žalobu, kterou nelze směřovat s určovací žalobou podle § 80 o. s. ř. Tato žaloba musí být podána nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

V současnosti mezi soudy panuje spor, zda podání žaloby podle § 39 odst. 5 ZP je nezbytným předpokladem toho, aby mohla nastat fikce trvání pracovního poměru na dobu neurčitou. Konkrétně můžeme rozlišit 2 přístupy. Pokud zaměstnavatel při sjednávání pracovního poměru postupoval v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZP a zaměstnanec včas zaměstnavateli doručil výzvu, že trvá na dalším zaměstnávání, podle **staršího přístupu**, jenž zastává Nejvyšší soud a který je benevolentnější k zaměstnavateli, fikce trvání pracovního poměru na dobu určitou nenastane, pokud není včas u soudu podána uvedená žaloba. V takovém případě je dle právního názoru Nejvyššího soudu třeba v jiném řízení vycházet z toho, že pracovní poměr zaměstnance a zaměstnavatele platně skončil uplynutím sjednané doby.³¹¹ Podle **novějšího přístupu**, jenž zastává Ústavní soud a který je benevolentnější k zaměstnanci, fikce trvání pracovního poměru na dobu určitou nastane v případě, jestliže zaměstnanec zaměstnavateli oznámí v souladu s podmínkami stanovenými v 39 ZP, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a není-li ani zaměstnancem, ani zaměstnavatelem podána včas speciální žaloba podle § 39 odst. 5 ZP.³¹²³¹³ Osobně se přikláním k novějšímu přístupu, poněvadž, jak uvádí Ústavní soud, tento přístup eliminuje nežádoucí sociální důsledky faktické nerovnováhy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.³¹⁴ Sledovat další vývoj sporu mezi soudy bude jistě

³¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 8. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2923/2008.

³¹² Nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14.

³¹³ KLIMENT, L. *Řetězení pracovních poměrů – Ústavní soud versus dosavadní praxe*. Bulletin advokacie. 2018, č. 5, s. 43.

³¹⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2016, sp. zn. III. ÚS 2703/15.

zajímavé, poněvadž Nejvyšší soud ve svém nedávném rozsudku ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 svůj dosavadní právní názor nezměnil.

Fikce trvání pracovního poměru na dobu neurčitou též nastane, pokud zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračuje dále v konání prací i po uplynutí sjednané doby (§ 65 odst. 2 ZP). O pokračování v konání prací se jedná i v případě, kdy zaměstnanec nevykonává stejné práce jako před uplynutím sjednané doby anebo druh práce, který má vykonávat podle pracovní smlouvy.³¹⁵ Podmínka „s vědomím zaměstnavatele“ je splněna dozvůli se objektivně zaměstnavatel o pokračování v práci a neprojeví-li s tím navenek svůj nesouhlas. Ke splnění této podmínky postačí, pokračuje-li zaměstnanec v práci s vědomím vedoucího zaměstnance (k němu viz subkapitola 6.1), který je zaměstnanci nadřízen,³¹⁶ nebo s vědomím člověka, který není zaměstnancem zaměstnavatele, ale je oprávněn za něj jednat na základě dohody o plné moci.³¹⁷ Problematice, kdy zaměstnanec pokračuje v konání práce s vědomím zaměstnavatele, se věnoval i Nejvyšší soud, a to např. v rozsudku ze dne 19. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 6014/2016, ve kterém se uvádí: „Závěr o tom, zda fyzická osoba konala pro zaměstnavatele práci s jeho vědomím, se bude v každém jednotlivém případě odvíjet od skutkových zjištění o konkrétních okolnostech, za nichž k výkonu práce došlo (jakým způsobem byl této fyzické osobě umožněn vstup na pracoviště, zda a kdo jí přidělil práci, udělil pracovní pokyny a poskytl pracovní prostředky nezbytné k výkonu práce, zda a jakým způsobem se zapojila do spolupráce s ostatními zaměstnanci nebo jinými fyzickými osobami pracujícími na pracovišti, apod.“

V souvislosti se skončením pracovního poměru uplynutím doby zákoník práce v některých případech ukládá zaměstnavateli informační povinnost vůči zaměstnanci. Konkrétně se jedná o § 65 odst. 1 větu druhou ZP, jenž zní: „Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.“ Nesplnění této informační povinnosti nicméně nemá vliv na skončení pracovního poměru.

³¹⁵ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 412.

³¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.

³¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005.

4.3.2 Uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta či modrá karta

Další způsob skončení pracovního poměru (na základě pracovněprávní události – uplynutí doby) je upraven v ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) ZP a týká se výhradně cizinců a osob bez státní příslušnosti (dále jen „cizinci“).³¹⁸ Pro jeho pochopení je nezbytné se nejprve věnovat zaměstnávání těchto osob.

Zaměstnávání cizinců upravuje zákon o zaměstnanosti a zákon o pobytu cizinců na území ČR. Základní požadavky jsou upraveny v ustanovení § 89 ZoZ. Dle tohoto ustanovení může být cizinec přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, modré karty³¹⁹ nebo má-li povolení k zaměstnání a platné oprávnění k pobytu na území ČR,³²⁰ ledaže se jedná o případy uvedené v § 98 a § 98a ZoZ. Pro upřesnění je nezbytné dodat, že zákon o zaměstnanosti pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí za cizince nepovažuje občany EU či jejich rodinné příslušníky a rovněž rodinné příslušníky občanů ČR, kteří nejsou státními příslušníky ČR ani jiného členského státu EU. Na tyto osoby se tedy požadavky stanovené v § 89 ZoZ nevztahují.

Nyní již mohu přejít k samotnému výkladu ohledně ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) ZP. Dle toho ustanovení pracovní poměr cizince skončí uplynutím doby, na kterou bylo vydáno:

- a) povolení k zaměstnání,
- b) zaměstnanecká karta či
- c) povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci (modrá karta).

Pracovní poměr cizince skončí tímto způsobem samozřejmě pouze za předpokladu, že již před tím nedošlo ke skončení pracovního poměru jiným způsobem.

Ad a) **Povolení k zaměstnání**, upravené v § 89 – 101 ZoZ, je vydáváno krajskou pobočkou Úřadu práce na dobu nepřesahující 2 roky. Toto povolení může být na žádost cizince prodlužováno, a to i vícekrát. Za podmínek stanovených § 100 odst. 2 ZoZ může být i odňato. Dojde-li k jeho odnětí, pracovní poměr cizince neskončí, ale nastává výpovědní důvod podle §

³¹⁸ Pojem cizinec v zákoníku práce definován není. Dle § 1 odst. 2 PobCiz se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie. Zákoník práce v § 48 odst. 3 zmiňuje vedle cizinců i osoby bez státní příslušnosti. Nicméně dle uvedené definice jsou cizinci i osoby bez státní příslušnosti.

³¹⁹ § 89 odst. 1 ZoZ.

³²⁰ § 89 odst. 2 ZoZ.

52 písm. f) ZP, přičemž zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dále přidělovat práci, protože k ní zaměstnanec již nemá povolení.³²¹

Ad b) **Zaměstnanecká karta** je upravena v § 42g PobCiz. Jedná se o povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána nebo ke které byl udělen souhlas Ministerstva vnitra.³²² Zaměstnaneckou kartu vydává dle § 44 odst. 6 PobCiz Ministerstvo vnitra na dobu, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na dobu 2 let. Doba platnosti zaměstnanecké karty může být na žádost cizince opakovaně prodlužována. Tato karta může být i zrušena (k tomu v subkapitole 5.1).

Ad c) **Modrá karta** je upravena v § 42i PobCiz. O vydání modré karty je oprávněn požádat cizinec, jestliže na území ČR hodlá pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a bude zaměstnán na pracovní pozici, která vyžaduje vysokou kvalifikaci a může být podle zákona o zaměstnanosti obsazena cizincem, jenž není občanem EU.³²³ Za vysokou kvalifikaci se považuje dle § 42i odst. 2 PobCiz řádně ukončené vysokoškolské vzdělání či vyšší odborné vzdělání za předpokladu, že trvalo alespoň 3 roky. Tato karta je vydávána Ministerstvem vnitra s dobou platnosti o 3 měsíce delší, než je doba, na niž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na dobu 2 let. (§ 44 odst. 7 PobCiz). Doba její platnosti může být na žádost cizince opakovaně prodlužována. Obdobně jako zaměstnanecká karta může být i modrá karta Ministerstvem vnitra zrušena (k tomu v subkapitole 5.1).

4.4 Dosažení věkové hranice

Dosažení věkové hranice zpravidla nepředstavuje pracovněprávní událost mající za následek skončení pracovního poměru. Z tohoto pravidla však existují výjimky, a to např. pro státní zástupce. Dle § 21 písm. f) zákona o státním zastupitelství funkce státního zástupce zaniká posledním dnem kalendářního roku, ve kterém státní zástupce dosáhl věku 70 let.

³²¹ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 371.

³²² § 42g odst. 1 PobCiz.

³²³ § 42i odst. 1 PobCiz.

5. Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí

Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí je poslední skupina způsobů skočení pracovního poměru, která se týká výlučně cizinců.³²⁴ Případy, kdy na základě úředního rozhodnutí skončí pracovní poměr, nastávají tudíž velmi zřídka.

Do této skupiny náleží skončení pracovního poměru na základě:

- a) vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, a
- b) pravomocného rozsudku, kterým byl uložen trest vyhoštění z území ČR.

5.1 Vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu

Povolení k pobytu jsou na žádost vydávána Ministerstvem vnitra. Umožňují cizinci mimo jiné přechodný pobyt na území ČR (srov. § 17 PobCiz). Jedná se např. o zaměstnaneckou nebo modrou kartu (na jejich základě může být také cizinec na území ČR zaměstnáván – viz subkapitola 4.3.2).

Ministerstvo vnitra zruší platnost povolení k pobytu z důvodů stanovených v zákoně o pobytu cizinců na území ČR. Ve zrušovacím rozhodnutí stanoví cizinci lhůtu k vycestování z území ČR. Pracovní poměr cizince na základě vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu skončí posledním dnem stanovené lhůty k vycestování z území ČR.³²⁵

5.2 Pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění

Trest vyhoštění je upraven v § 80 trestního zákoníku. Soud ho může uložit pachateli, který není občanem ČR, a to ve výměře od 1 roku do 10 let, anebo na dobu neurčitou. Rozsudek ukládající trest vyhoštění bude v právní moci, pokud jsou splněny podmínky stanovené v § 139 trestního řádu. Zákoník práce v § 48 odst. 3 uvádí, že pracovní poměr cizince skončí dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR

³²⁴ „Cizinec“ je zkratka definovaná v subkapitole 4.3.2.

³²⁵ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 372.

(samozřejmě za předpokladu, že pracovní poměr cizince neskončil již dříve jiným způsobem).³²⁶

³²⁶ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 372.

6. Skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců

Pokud jde o institut skončení pracovního poměru, zákoník práce poskytuje vedoucím zaměstnancům nižší stupeň ochrany, než jaká je věnována běžným zaměstnancům. Za předpokladu, že byla sjednána nejvyšší možná délka zkušební doby, je možné s vedoucím zaměstnancem rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době i po uplynutí relativně delšího časového úseku od vzniku pracovního poměru, poněvadž dle § 35 odst. 1 písm. b) ZP může být zkušební doba těchto zaměstnanců až 6 měsíců dlouhá.

Nejméně jsou chráněni vedoucí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr vznikl jmenováním nebo kteří se zaměstnavatelem smluvně domluvili na možnosti odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa. Kromě způsobů stanovených v § 48 ZP je v určitých případech s těmito zaměstnanci totiž možné rozvázat pracovní poměr také zvláštním způsobem upraveným v § 73a odst. 2 ZP.

6.1 Obecný výklad k vedoucím zaměstnancům

Kdo je vedoucím zaměstnancem, je definováno přímo v zákoníku práce. Dle § 11 ZP se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele rozumějí: „[...] zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.“

Zjednodušeně můžeme říci, že vedoucím zaměstnancem je tedy pouze zaměstnanec, kterému je na základě rozhodnutí zaměstnavatele podřízen alespoň jeden zaměstnanec, jemuž je oprávněn stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny.³²⁷ Pro posouzení jestli se jedná o vedoucího zaměstnance, není relevantní způsob, jakým je jeho pracovní místo formálně označeno. Podstatné je, jestli je stav nadřízenosti funkce (pracovního místa) vykonávané zaměstnancem vůči jiným funkcím (pracovním místům) založen právním předpisem či organizačním předpisem zaměstnavatele (např. organizačním řádem). Zaměstnanec je vedoucím zaměstnancem i v případě, kdy pracovní místa, která jsou mu dle organizačního předpisu podřízena, nejsou fakticky ještě obsazena

³²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003.

zaměstnanci.³²⁸ Vedoucím zaměstnancem naopak není zaměstnanec, o kterém zaměstnavatel rozhodl, že bude dočasně zastupovat absentujícího vedoucího zaměstnance nebo zaměstnanec, kterého zaměstnavatel ad hoc krátkodobě pověřil řízením dílčího pracovního procesu. Vedoucí postavení těchto zaměstnanců totiž není zakotveno v právním či vnitřním předpise.³²⁹

Jak jsem již uvedl v subkapitole 2.1.3, pracovní poměr se obecně zakládá uzavřením pracovní smlouvy, v určitých případech se však pracovní poměr vedoucího zaměstnance zakládá jiným způsobem, a to jmenováním na vedoucí pracovní místo. Důležité je také zmínit, že zaměstnanec nemusí být vedoucím zaměstnancem hned od okamžiku vzniku jeho pracovního poměru. Zaměstnanec, který již pro zaměstnavatele práci vykonává, je totiž možné s jeho souhlasem jmenovat na vedoucí pracovní místo (v takovém případě se jmenování dle § 40 odst. 1 ZP považuje za změnu pracovního poměru) nebo ho na vedoucí pracovní místo zařadit (pokud tím dojde, ke změně sjednaného druhu práce, je třeba se dohodnout na změně pracovní smlouvy).

6.2 Odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa; dohoda o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa

Dle § 73 odst. 1 ZP může být jmenovaný vedoucí zaměstnanec z vedoucího pracovního místa odvolán nebo se naopak sám může tohoto místa vzdát. K odvolání (vzdání se) může dojít bez udání důvodů nebo z libovolného důvodu, ledaže zvláštní právní předpis stanoví jinak. Jmenovaného vedoucího zaměstnance odvolává ten, kdo je příslušný podle § 33 odst. 4 ZP k jeho jmenování.

Vedoucího zaměstnance, který nebyl jmenován, není možné z jeho pracovního místa odvolat. To neplatí, pokud se jedná o vedoucí místo, které je uvedené v § 73 odst. 3 ZP,³³⁰ nebo které bylo označeno za odvolatelné (např. v kolektivní smlouvě či v organizačním řádu),³³¹ a

³²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003.

³²⁹ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 83 – 84.

³³⁰ Odvolatelnými vedoucími místy jsou dle § 73 odst. 3 ZP pracovní místa:

a) v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem PO, 2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem FO,

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem PO, 2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem FO, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

³³¹ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 478.

zaměstnanec zároveň uzavřel se zaměstnavatelem, jenž není právnickou osobou uvedenou v § 33 odst. 3 ZP, dohodu o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa.

Dohoda o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa může být uzavřena samostatně nebo může být součástí pracovní či manažerské smlouvy.³³² Při jejím uzavírání není nutné, aby zaměstnanec zastával vedoucí pracovní místo nebo aby zaměstnavatel měl již úmysl zaměstnance na vedoucí pracovní místo zařadit. Dle § 73 odst. 2 ZP musí být v dohodě vedle možnosti odvolání vedoucího zaměstnance ujednána i možnost vzdání se vedoucího pracovního místa. Pokud jde o fakultativní náležitosti dohody, strany si mohou především ujednat důvody, pro které může být vedoucí zaměstnanec odvolán, případy, kdy se vedoucího pracovního místa může vedoucí zaměstnanec vzdát, a také peněžité plnění s tím spojená. K odvolání (vzdání se) může dojít bez udání důvodů nebo z libovolného důvodu, ledaže byly sjednány důvody pro odvolání z vedoucího pracovního místa (případy, kdy se lze vedoucího pracovního místa vzdát).³³³ Odvolání vedoucího zaměstnance, který uzavřel dohodu o možnosti odvolání, provádí dle § 73 odst. 4 ZP u zaměstnavatele – právnické osoby její statutární orgán a u zaměstnavatele – fyzické osoby tento zaměstnavatel.

Odvolání vedoucího zaměstnance, který byl jmenován na vedoucí pracovní místo nebo který uzavřel dohodu o možnosti odvolání, musí být učiněno písemně (§ 73a odst. 1 věta první ZP). To platí i pro vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, ledaže byl v odvolání nebo ve vzdání se pracovního místa uveden den pozdější (§ 73a odst. 1 věta druhá ZP).³³⁴ Proti neplatnému (zdánlivému) odvolání z vedoucího pracovního místa je možné se bránit určovací žalobou dle § 80 o. s. ř. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3863/2007, žalobu na určení neplatnosti odvolání z vedoucího pracovního místa je možné podat, resp. je dán naléhavý právní zájem (k němu viz subkapitola 3.8.1) pouze v případě, že ještě platně neskončil pracovní poměr a otázka platnosti odvolání nebyla již řešena v řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

³³² VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 163.

³³³ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 478.

³³⁴ Jak jsem již uvedl v subkapitole 1.1, v současnosti MPSV připravuje novelu zákoníku práce. Nabytím její účinnosti bude podle ustanovení § 73a odst. 1 věty druhé ZP končit výkon práce vedoucího zaměstnance již dnem doručení odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa, ledaže byl v odvolání nebo ve vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.

Pokud byl z vedoucího pracovního místa neplatně odvolán vedoucí zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen vnějším jmenováním, je nutné podat žalobu na určení neplatnosti odvolání nejen proti osobě, která odvolání provedla, ale i proti zaměstnavateli. Tyto osoby jsou, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2008, sp. zn. 21 Cdo 854/2007, v řízení o určení neplatnosti odvolání pasivně legitimovány společně, poněvadž by jinak zaměstnavatel nebyl rozhodnutím o žalobě ve smyslu § 159a odst. 1 o. s. ř. vůbec vázán.

Jestliže byl zaměstnanec odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se ho vzdal, pracovní poměr nekončí.³³⁵ Jelikož zde chybí jeden ze základních prvků pracovního poměru, a to druh práce, odvolaný zaměstnanec (zaměstnanec, který se vzdal vedoucího pracovního místa) není povinen podle pokynů zaměstnavatele konat další práci, dokud se nedohodne se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení (k němu viz subkapitola 6.3) nebo dokud neskončí jeho pracovní poměr.³³⁶ Tato zásada bude platit i v případech, kdy zaměstnavatel pro zaměstnance před jmenováním (zařazením) na vedoucí pracovní místo již pracoval. Je to možné do určité míry vyvodit např. z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1659/2014, v němž se uvádí: „[...] *pracoval-li [zaměstnanec] u zaměstnavatele již před svým jmenováním na vedoucí pracovní místo a považuje-li se tedy jeho jmenování za změnu pracovního poměru (srov. § 40 odst. 1 větu třetí zák. práce) nebo pracoval-li u zaměstnavatele ještě před zařazením na vedoucí pracovní místo a došlo-li tedy v souvislosti s tímto zařazením k změně pracovní smlouvy nebo ke změně pracovního poměru, jeho předchozí pracovní zařazení se po odvolání z vedoucího pracovního místa nebo po vzdání se tohoto místa neobnovuje [...].*“

Výše uvedená zásada se však neuplatní, jestliže se při jmenování na vedoucí pracovní místo nebo při uzavření dohody o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem, že jej v případě odvolání z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zařadí zpět na pracovní místo, ve kterém působil před svým jmenováním či zařazením na vedoucí pracovní místo.³³⁷

³³⁵ § 73a odst. 2 ZP část věty první před středníkem.

³³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97.

³³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015.

6.3 Skončení pracovního poměru na základě fikce nadbytečnosti

Jak jsem již zmínil v subkapitole 6.2, odvoláním nebo vzdáním se vedoucího pracovního místa, pracovní poměr nekončí. Dle § 73a odst. 2 části první věty za středníkem ZP je zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se ho vzdal, zaměstnavatel povinen nabídnout nové pracovní zařazení na jinou práci, která odpovídá zaměstnancovu zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud zaměstnavatel takovou práci nemá nebo ji zaměstnanec odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a nastává **fikce nadbytečnosti zaměstnance** (§ 73a odst. 2 část druhé věty před středníkem ZP). Se zaměstnancem je tedy možné rozvázat pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. c) ZP, aniž by ve skutečnosti nastal tento výpovědní důvod. Fikce nadbytečnosti zaměstnance však nenastane, jestliže se zaměstnavatel předem dohodl se zaměstnancem, že jej po odvolání (vzdání se) vedoucího pracovního místa zařadí zpět na pracovní místo, ve kterém působil před jmenováním (zařazením) na vedoucí pracovní místo.

Z výše uvedeného vyplývá, že fikce nadbytečnosti zaměstnance nastává ve dvou případech. O první případ se jedná, pokud pro zaměstnance, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal, nemá zaměstnavatel vhodnou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Zdravotnímu stavu zaměstnance odpovídá pouze práce, kterou může zaměstnanec vykonávat s ohledem na jeho zdravotní stav, aniž by zde nastal důvod k převedení na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. a) či b) ZP, popř. k výpovědi dle § 52 písm. d) či e) ZP.³³⁸ Zaměstnavatel nemá práci odpovídající zaměstnancově kvalifikaci zpravidla, pokud zaměstnanci může nabídnout pouze práce, při kterých by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace nebo ke kterým nemá potřebnou kvalifikaci a není ji schopen získat ani zaškolením či jinou přípravou. Skutečnost, že zaměstnavatel nemá práci odpovídající zaměstnancovu zdravotnímu stavu a kvalifikaci pouze v místě zaměstnancova dosavadního výkonu práce, nemůže vést k závěru, že nastala fikce nadbytečnosti zaměstnance.³³⁹ Zaměstnavatel totiž může zaměstnanci nabízet i práce, které se nenachází v místě, ve kterém má zaměstnanec vykonávat práci podle pracovní smlouvy. Neměl by mu však nabízet práce, které jsou oproti jiným vhodným pracím, zbytečně vzdálené od dosavadního místa výkonu práce (k tomu v kapitole 10).

³³⁸ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 481.

³³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009.

O druhý případ fikce nadbytečnosti se jedná, pokud zaměstnanec, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal, odmítne zaměstnavatelem nabízenou práci, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Zaměstnanec může nabídku odmítnout mimo jiné výslovně nebo tím, že ji nepřijme ve lhůtě určené zaměstnavatelem (srov. § 1734, §1735 a § 1739 OZ). Druhý uvedený způsob však neplatí, pokud je lhůta určená zaměstnavatelem nepřiměřeně krátká. Problematice, kdy je lhůta k přijetí nabídky nepřiměřeně krátká, se věnoval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98:

„Nepřiměřeně krátkou lhůtou k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance určenou zaměstnavatelem v rozporu se smyslem a účelem ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce [nyní 73a odst. 2 ZP] by byla lhůta, která by zaměstnanci objektivně neumožňovala opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež by byly objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu zaměstnavatele na uzavření dohody, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh zaměstnavatele reagovat.“

Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 521/2003 vyplývá, že zaměstnavatel může se zaměstnancem na základě fikce nadbytečnosti rozvázat pracovní poměr výpovědí kdykoliv poté, co mu doručil odvolání z vedoucího pracovního místa (za předpokladu, že jsou splněny i další výše uvedené podmínky pro nastání fikce), výpovědní doba však nesmí skončit dříve, než v den, ve kterém nastává účinnost odvolání z vedoucího pracovního místa. Tento princip se uplatní podle mého názoru i v případě vzdání se vedoucího pracovního místa.

Zaměstnanci, se kterým byl rozvázán pracovní poměr na základě fikce nadbytečnosti, poté co byl odvolán z vedoucího pracovního místa, náleží odstupné nejméně ve výši poskytované dle ustanovení § 67 odst. 1 ZP (k němu v subkapitole 7.4.1), ale pouze za předpokladu, že k odvolání došlo v souvislosti se zrušením vedoucího pracovního místa (§ 73a odst. 2 část druhé věty za středníkem ZP). Pokud se zaměstnanec vedoucího pracovního místa vzdal nebo nebyl odvolán v souvislosti se zrušením vedoucího pracovního místa, odstupné mu nenáleží.

Na závěr bych zdůraznil, že pracovní poměr vedoucího zaměstnance může samozřejmě skončit, jak bylo již výše naznačeno, také jakýmkoli způsobem uvedeným v § 48 ZP, včetně uplynutím doby, pokud byl pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou a pracovní poměr mezitím neskončil jiným způsobem (§ 73a odst. 3 ZP).

7. Plnění zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Dojde-li ke skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci určitá plnění. Jejich účelem je buď umožnit zaměstnanci hledání nového zaměstnání, či kompenzování zaměstnance za rozvázání pracovního poměru z důvodů spočívajících na straně zaměstnavatele, anebo poskytnutí informací ohledně trvání pracovního poměru, popř. o pracovních výsledcích zaměstnance.³⁴⁰

Konkrétně je podle pracovněprávních předpisů zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci při skončení pracovního poměru:

- a) pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání,
- b) potvrzení o zaměstnání,
- c) pracovní posudek (na jeho žádost), a
- d) v určitých případech odstupné.

7.1 Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání

V situacích, kdy si je zaměstnanec vědom, že v blízké době skončí jeho pracovní poměr (běží již 2 měsíční výpovědní doba, blíží se den, kdy má skončit pracovní poměr sjednaný na dobu určitou apod.), pracovněprávní předpisy zaměstnanci umožňují, aby si hledal novou práci do určité míry i v době, v níž by jinak musel vykonávat práci pro zaměstnavatele.

Dle § 199 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech také náhradu mzdy či platu, pokud zaměstnanec nemůže konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci, než které jsou stanoveny v § 191 ZP. Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci je na základě zmocnění uvedeném v § 199 odst. 2 ZP stanoven v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb.³⁴¹ Dle bodu 11 věty první přílohy tohoto nařízení je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci před skončením pracovního poměru na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců **pracovní volno pro vyhledání**

³⁴⁰ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 207 (autor HŮRKA, P.).

³⁴¹ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

nového zaměstnání. V případech, kdy má být pracovní poměr rozvázán na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů stanovených v § 52 písm. a) až e) ZP nebo na základě dohody uzavřené z týchž důvodů, náleží zaměstnanci za dobu pracovního volna náhrada mzdy či platu (bod 11 věta druhá tohoto nařízení).

Důležité je zmínit, že pracovní volno může být i slučováno. To je výhodné zejména v případech, kdy se zaměstnanec hodlá ucházet o pracovní místo, které je od jeho dosavadního pracoviště vzdáleno, nebo pokud se hodlá účastnit v jeden den více pracovních pohovorů apod. Rozsah pracovního volna, jež zaměstnanec potřebuje k vyhledání nového zaměstnání, je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat. Jinak se nebude jednat o omluvitelnou nepřítomnost zaměstnance v práci.³⁴²

7.2 Potvrzení o zaměstnání

Potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list, je dokument, v němž jsou uvedeny podstatné informace týkající se pracovního poměru zaměstnance. Tento dokument je zaměstnavatel při skončení pracovního poměru povinen vydat zaměstnanci, a to aniž by o něj zaměstnanec musel výslovně žádat.³⁴³ Jeho vydání nesmí být nijak podmíněno (např. uhrazením zaměstnancova peněžitého dluhu, vydáním svěřené věci apod.) a musí k němu dojít nejpozději v den skončení pracovního poměru.³⁴⁴ To platí i v případě, že zaměstnavatel podal žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru.³⁴⁵ Nevydá-li zaměstnavatel zaměstnanci včas potvrzení o zaměstnání a způsobí-li tím zaměstnanci škodu, je povinen ji nahradit. V praxi se bude často jednat o škodu spočívající v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele za předpokladu, že uzavření pracovní smlouvy bylo podmíněno předložením chybějícího posudku.³⁴⁶

Potvrzení o zaměstnání musí dle § 313 odst. 1 ZP obsahovat následující informace:

- a) údaje o zaměstnání, jestli se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- b) druh konaných prací,

³⁴² GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 106.

³⁴³ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1228 – 1231.

³⁴⁴ ŠTEFKO, M.; VYSOKAJOVÁ M. *Personální vademecum*, Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta; Beroun: Eva Roztoková, 2016, s. 80.

³⁴⁵ Srov. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31. 8. 1981, sp. zn. 6 Cz 49/1981.

³⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002.

- c) dosaženou kvalifikaci,
- d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- e) zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.³⁴⁷

Zaměstnavatel by v potvrzení měl uvádět pouze výše uvedené údaje. Údaje, které se v potvrzení o zaměstnání zásadně neuvádějí, jsou uvedeny v ustanovení § 313 odst. 2 ZP. Jedná se o údaje týkající se skutečností, jež jsou rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Zaměstnavatel je poskytuje pouze na žádost, a to v samostatném potvrzení.

Pokud zaměstnanec nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se domáhat v 3 měsíční prekluzivní lhůtě, aby zaměstnavateli bylo soudem uloženo přiměřeně jej upravit; prekluzivní lhůta počíná běžet ode dne, kdy se zaměstnanec o obsahu potvrzení skutečně dozvěděl (§ 315 ZP). Byl-li později k potvrzení o zaměstnání vystaven dodatek, může zaměstnanec právo na jeho úpravu uplatnit u soudu opět do 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dozvěděl. Na právo domáhat se úpravy obsahu dodatku u soudu tedy nemá vliv, že právo domáhat se úpravy obsahu potvrzení již zaniklo.³⁴⁸ Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004 vyplývá, že úprava obsahu potvrzení o zaměstnání může spočívat buď ve výmazu nadbytečných údajů, které nejsou zmíněny v § 313 ZP (takové údaje může zaměstnavatel totiž uvádět pouze v případě, že se na tom se zaměstnancem výslovně dohodne), či ve změně nesprávného obsahu obligatorně uváděného (navíc dohodnutého) údaje tak, aby již odpovídal skutečnosti, anebo v uvedení obligatorního (navíc dohodnutého) údaje, jež zaměstnavatel opomenul uvést.

7.3 Pracovní posudek

Posudkem o pracovní činnosti jsou, jak uvádí § 314 odst. 1 ZP, veškeré písemnosti, které se týkají hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které

³⁴⁷ § 313 odst. 1 ZP.

³⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 870/2002.

mají vztah k výkonu práce. Z uvedeného demonstrativního vymezení vyplývá, že pracovní posudek³⁴⁹ není co do šíře svého obsahu nijak limitován. Při splnění podmínky, že se hodnocení skutečností vztahuje k výkonu práce, může zaměstnavatel v pracovním posudku uvést vedle informací týkajících se prací, které zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával, a hodnocení jeho dosažené kvalifikace, také např. hodnocení jeho celkového vztahu k práci a k ostatním zaměstnancům či hodnocení jeho osobních vlastností, jež mají bezprostřední vztah k výkonu práce (iniciativnost, svědomitost, dodržování pracovních povinností, schopnost řízení a schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod.). V posudku by se měl zaměstnavatel zdržet hodnocení soukromého života zaměstnance, jakýchkoli rad či doporučení pro nového zaměstnavatele³⁵⁰ a dále všeho, čím by bylo neoprávněně zasaženo do zaměstnancovy osobnosti.³⁵¹

Na rozdíl od potvrzení o zaměstnání zaměstnavatel vydává pracovní posudek pouze na žádost zaměstnance, a to do 15 dnů od podání žádosti; není jej však povinen vydat dříve než 2 měsíce před skončením pracovního poměru (§ 314 odst. 1 věta první ZP). I když je zaměstnanec povinen o pracovní posudek zažádat, nemusí při jeho vypracovávání poskytovat zaměstnavateli jakoukoli součinnost.³⁵² Pokud zaměstnavatel povinnost vydat posudek ve výše uvedené lhůtě nesplní, může se zaměstnanec domáhat splnění této povinnosti u soudu.

Obdobně jako u potvrzení o zaměstnání je i u pracovního posudku možné domáhat se do 3 měsíců ode dne, kdy se zaměstnanec dozvěděl o obsahu pracovního posudku (jeho dodatku), aby soud zaměstnavateli uložil přiměřeně jej upravit (§ 315 ZP). Je však třeba zmínit, že z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1362/2012 vyplývá, že zaměstnanec může požadovat přiměřenou úpravu pracovního posudku (dodatku) pouze v případě, kdy je posudek (dodatek) nesprávný. Domáhat se pouhé změny formulace správného posudku (dodatku) tedy není možné. Nesprávnost posudku (dodatku) se může týkat jak skutečností v něm uvedených, tak i provedeného hodnocení.

V řízení o žalobě na úpravu posudku se bude nesprávnost uvedených skutečností prokazovat důkazem opaku. Nesprávnost zaměstnavatelem provedeného hodnocení bude třeba prokázat zjištěními vztahujícími se k zaměstnancovu výkonu práce, z nichž bude možné dovodit jiný závěr než ten, jaký je uveden v posudku.³⁵³ Dále je důležité zmínit, že v uvedeném

³⁴⁹ Pracovní posudek je legislativní zkratka zavedená v § 314 odst. 1 ZP pro posudek o pracovní činnosti.

³⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2152/2004.

³⁵¹ S III, s. 190.

³⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1997, sp. zn. 5 Cz 59/1977.

³⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1362/2012.

řízení je soud vázán, jak vyplývá z § 153 odst. 2 o. s. ř., návrhem žalobce. Navrhuje-li např. zaměstnanec, aby určité údaje byly z pracovního posudku vypuštěny, může se soud zabývat pouze tím, zda mají být vypuštěny.³⁵⁴ Nemůže se tedy zabývat jejich úpravou.

Shledá-li soud pracovní posudek jako nesprávný, uloží zaměstnavateli, jak má posudek upravit. To znamená, že v rozsahu žalobcova návrhu musí ve výroku rozhodnutí přesně určit, jaká část posudku má být vypuštěna či upravena. Není tedy možné pouze v odůvodnění rozhodnutí uvádět pokyny, jak má zaměstnavatel posudek upravit.³⁵⁵ V takovém případě by totiž měl zaměstnavatel určitý prostor pro vlastní uvážení, čímž by hrozilo, že se bude zaměstnanec muset znovu domáhat úpravy posudku.

Dle § 314 odst. 2 ZP může zaměstnavatel ohledně zaměstnance podávat jiné informace než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, pouze s jeho souhlasem, ledaže zvláštní právní předpis stanoví jinak (např. § 8 trestního řádu).

7.4 Odstupné

7.4.1 Obecný výklad k odstupnému

*„Odstupné lze charakterizovat jako peněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci, které je jednorázovou kompenzací za ztrátu zaměstnání v případech uvedených v ustanovení § 67 zákoníku práce, tj. v případech, kdy dochází k rozvázání pracovního poměru z důvodů spočívajících na straně zaměstnavatele bez zavinění zaměstnance.“*³⁵⁶ Pro poskytnutí odstupného není podstatné, zda a v jaké době po skončení pracovního poměru začne zaměstnanec, který obdržel odstupné, vykonávat práci v jiném základním pracovněprávním vztahu nebo se stane podnikatelem, popř. příjemcem starobního důchodu apod. Odstupné totiž nepředstavuje formu hmotného zabezpečení pro určité období po skončení pracovního poměru.³⁵⁷

³⁵⁴ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 17. 11. 1978, sp. zn. 13 Co 700/1978.

³⁵⁵ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. 1. 1969, sp. zn. 6 Cz 96/1968.

³⁵⁶ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 106.

³⁵⁷ ŠTANGOVÁ, V. *K právní úpravě odstupného při skončení pracovního poměru*. Právo a zaměstnání. 1995, č. 9.

Odstupné se zaměstnanci poskytuje při rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů stanovených v § 52 písm. a) – d) ZP a rovněž při rozvázání pracovního poměru dohodou z týchž důvodů. Existuje zde však určitá výjimka. Zaměstnanci nenáleží odstupné, pokud s ním byl rozvázán pracovní poměr, poněvadž pozbyl následkem pracovního úrazu nebo následkem nemoci z povolání dlouhodobě zdravotní způsobilost k dalšímu výkonu dosavadní práce, a zaměstnavatel se zcela zprostil povinnosti k náhradě škody či nemajetkové újmy podle § 270 odst. 1 ZP. Pro úplnost je třeba zmínit, že zaměstnanci náleží odstupné i v určitých případech rozvázání pracovního poměru na základě fikce nadbytečnosti zaměstnance podle § 73a odst. 2 ZP (k tomu viz subkapitola 6.3). Zaměstnanci rovněž náleží odstupné, dal-li výpověď kvůli podstatnému zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů při splnění předpokladů stanovených v § 339a ZP (k tomu v subkapitole 12.3).

Výše odstupného, které zaměstnanci náleží při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, je v § 67 odst. 1 ZP stanovena podle počtu let, které zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval před rozvázáním pracovního poměru.³⁵⁸ Zaměstnavatel je tedy povinen poskytnout zaměstnanci, se kterým rozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodů stanovených v § 52 písm. a) – c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, odstupné ve výši nejméně:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku³⁵⁹, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZP.³⁶⁰

Za dobu trvání pracovního poměru se pokládá ve výše uvedených případech i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, jestliže doba od jeho skončení do

³⁵⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 203 (autor BĚLINA, M.).

³⁵⁹ Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek (§ 67 odst. 3 ZP).

³⁶⁰ § 67 odst. 1 ZP.

vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.³⁶¹ Výše odstupného při rozvázání pracovního poměru výpovědí či dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP je upravena v § 67 odst. 2 ZP. Činí nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku.

Smluvní odstupné

Ustanovení o odstupném mají relativně kogentní povahu. To znamená, že se od nich lze odchýlit, ale jen jedním směrem (srov. § 4a odst. 1 ZP). Zaměstnanci může být tedy poskytnuto odstupné ve větším rozsahu, než jak uvádí § 67 ZP. Naopak nižší odstupné poskytnout nelze. K odchylné úpravě výše odstupného může dojít kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem nebo pracovní či jinou inomínátní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (srov. § 4a odst. 2 ZP). Jak jsem již uvedl v subkapitole 1.3, zákoník práce vychází z ústavní zásady, formulované v čl. 2 odst. 3 Listiny, že: „*každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“ Z toho vyplývá, že je možné zaměstnanci poskytnout odstupné i z jiných než zákonem stanovených důvodů.³⁶² Dále je ještě třeba zmínit, že odchylná úprava se nemusí vždy vztahovat plošně na všechny zaměstnance stejného zaměstnavatele. Tato úprava je přípustná také vůči skupinám zaměstnanců, kteří jsou určeni např. délkou trvání pracovního poměru nebo vůči jednotlivcům. Zaměstnavatel by však měl vždy respektovat zákaz diskriminace stanovený v § 16 ZP.³⁶³

Vyplácení odstupného

Odstupné se vyplácí až po skončení pracovního poměru, a to v nejbližším výplatním termínu určeném k výplatě mzdy nebo platu, ledaže se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně dohodne, že k výplatě odstupného dojde v den skončení pracovního poměru nebo v pozdějším termínu (§ 67 odst. 4 ZP).

Zaměstnavatel je povinen vyplatit odstupné i v případě, že probíhá řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Ukáže-li se, že pracovní poměr neskončil a dále trvá, je zaměstnanec povinen odstupné vrátit, poněvadž došlo k bezdůvodnému obohacení na úkor

³⁶¹ § 67 odst. 1 ZP.

³⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011.

³⁶³ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 427.

zaměstnavatele. Zaměstnanec totiž věděl nebo z okolností musel předpokládat, že odstupné bude muset vrátit, pokud se později ukáže, že pracovní poměr dále trvá (srov. § 331 ZP).³⁶⁴

Uplatnění nároku na odstupné u Úřadu práce

Zaměstnanec může uplatnit nárok na odstupné písemnou žádostí u krajské pobočky Úřadu práce nebo u jejího kontaktního pracoviště, nachází-li se zaměstnavatel v situaci, která je považována pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, za platební neschopnost (srov. § 3 písm. c) OZPNZ)³⁶⁵ a nejedná-li se o zaměstnance uvedeného v § 2 OZPNZ. Při uplatňování nároku na odstupné je třeba dodržet jeho nejvyšší přípustný rozsah stanovený v § 5 OZPNZ a také lhůtu uvedenou v § 4 odst. 5 OZPNZ. Pokud není zaměstnancův nárok Úřadem práce uspokojen v uplatněné výši nebo není uspokojen vůbec, může být zaměstnancem podle § 11 odst. 2 OZPNZ uplatněn spolu s dalšími peněžitými pohledávkami v insolvenčním řízení. Také je třeba zmínit, že nárok na vyplacení odstupného, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli, přejde do výše vyplacených a odvedených peněžních prostředků na Úřad práce, který jej v případě vydání rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele uplatní v insolvenčním řízení (§ 11 odst. 3 OZPNZ).

7.4.2 Vrácení odstupného

Odstupné představuje peněžitou kompenzaci, která je zaměstnanci poskytována zaměstnavatelem k překlenutí nepříznivé sociální situace, do které se zaměstnanec dostal tím, že ztratil práci, aniž by na tom měl vlastní vinu (o tom jsem se již částečně zmiňoval v subkapitole 7.4.1). Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru znovu nastoupí k výkonu práce u dosavadního zaměstnavatele, odpadne důvod, proč bylo odstupné poskytnuto. Ze strany zaměstnavatele totiž dojde k vyřešení jím způsobené sociální situace jiným způsobem. V takovém případě je tedy zaměstnanec povinen odstupné vrátit.³⁶⁶

³⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003.

³⁶⁵ Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel v platební neschopnosti, pokud neuspokojil splatný nárok na odstupné nebo jiný mzdový nárok zaměstnance, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice, nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě EU.

³⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013.

Zákoník práce upravuje výše uvedenou povinnost v ustanovení § 68. Dle prvního odstavce tohoto ustanovení je zaměstnanec povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část, jestliže po skončení pracovního poměru bude opět konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti dříve, než uplynula doba stanovená dle počtu násobků průměrných výdělků, ze kterých byla odvozena výše odstupného.

Poměrná část odstupného, jež je zaměstnanec povinen vrátit dosavadnímu zaměstnavateli, se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena výše odstupného (§ 68 odst. 2 ZP).³⁶⁷ Nastoupil-li např. dne 1. 11. zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončil 31. 8., znovu k výkonu práce u dosavadního zaměstnavatele, který mu poskytl odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku, je zaměstnanec povinen polovinu odstupného vrátit.

Zaměstnanec, který začne opět vykonávat práci u dosavadního zaměstnavatele, nemusí odstupné vracet vůbec, pokud tak činí na základě dohody o provedení práce nebo až po uplynutí doby, jež odpovídá počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena výše odstupného (např. při obdržení odstupného ve výši dvojnásobku průměrného výdělku začne zaměstnanec vykonávat práci až po uplynutí 3 měsíců po skončení pracovního poměru). Zaměstnanec nemusí odstupné vracet ani v případě, kdy mu odstupné nebylo vůbec vyplaceno. Právo na odstupné je totiž možné dle § 1982 OZ započíst proti zaměstnavatelovu právu na vrácení odstupného.

Soudní judikatura dovodila i další 2 případy, kdy se nemusí odstupné vracet. První z nich nastane, pokud zaměstnanec začne znovu vykonávat práci u dosavadního zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti či na základě pracovní smlouvy, ve které byla sjednána kratší pracovní doba (srov. § 80 ZP), za odměnu (mzdu, plat) ve výši, jež nedosahuje (v závislosti na tom, jak je zaměstnanec odměňován) ani výši minimální mzdy nebo zaručené mzdy, stanovené právním předpisem (kolektivní smlouvou) pro týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin. Druhý případ nastane, jestliže dosavadní zaměstnavatel zaměstnance výslovně ujistí, že vrácení odstupného po opětovném nástupu do zaměstnání po něm nebude vůbec požadovat.³⁶⁸

³⁶⁷ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 431 – 433.

³⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013.

Dosavadní zaměstnavatel

Dosavadním zaměstnavatelem se pro účely § 68 ZP rozumí nejen zaměstnavatel, jenž při skončení pracovního poměru poskytl zaměstnanci odstupné, ale i fyzická nebo právnická osoba, na kterou z tohoto zaměstnavatele přešla v mezidobí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.³⁶⁹ Pokud zaměstnanci poskytla odstupné organizační složka státu (k ní viz subkapitola 2.1.2), bude se jednat o opětovné nastoupení k dosavadnímu zaměstnavateli, jestliže zaměstnanec začne za stát zaměstnávat tutáž organizační složka státu, která mu poskytla odstupné nebo organizační složka státu, na kterou z této organizační složky přešel výkon práv a povinností z pracovněprávního vztahu.³⁷⁰³⁷¹

³⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.

³⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004.

³⁷¹ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 431 – 433.

8. Doručování písemností

Jak jsem již zmínil při výkladu zdánlivosti pracovněprávního jednání v subkapitole 3.1.2, nezbytným předpokladem existence pracovněprávního jednání je jeho doručení subjektu pracovněprávního vztahu, kterému bylo adresováno. Doručení nenastane, jakmile se projev vůle dostane do dispoziční sféry takového subjektu. Doručení tedy nastává nikoli okamžikem skutečného seznámení se s obsahem projevu vůle (např. jeho přečtením), ale již pouhou možností se s takovým obsahem seznámit.

Doručování je upraveno v § 334 – 337 ZP. Pro projevy vůle uvedené v § 334 odst. 1 ZP, **k nimž patří i projevy vůle týkající se skončení pracovního poměru**, zákoník práce zavádí legislativní zkratku „**písemnost**“. Písemnosti se doručují zaměstnanci do vlastních rukou,³⁷² a to na pracovišti, v zaměstnancově bytě či kdekoliv, kde bude zaměstnanec zastížen, anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.³⁷³ Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je možné pouze, pokud s tím zaměstnanec vyslovil písemný souhlas a zároveň sdělil zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. (§ 335 odst. 1 ZP). Písemnost doručovaná tímto způsobem musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem³⁷⁴ (k němu viz subkapitola 3.1.2) a je doručena dnem, kdy její převzetí bylo potvrzeno datovou zprávou zaměstnance podepsanou jeho uznávaným elektronickým podpisem (§ 335 odst. 3 ZP). Doručení je však neúčinné, pokud ho zaměstnavatel nepotvrdí do 3 dnů od odeslání nebo vrátila-li se písemnost zaměstnavateli jako nedoručitelná (§ 335 odst. 4 ZP). Pokud zaměstnanec odmítne převzít písemnost, která mu byla doručována na pracovišti, v bytě nebo na jiném místě, kde byl zastížen, nastává dle § 334 odst. 3 ZP fikce doručení.

Není-li ani jeden z výše uvedených způsobů doručování možný, může zaměstnavatel písemnost doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (§ 334 odst. 2 ZP). Zaměstnavatel zasílá písemnost na poslední známou adresu zaměstnance,³⁷⁵ kterou se dozví zejména sdělením od zaměstnance. Takové sdělení představuje faktické jednání a může jím být např. i oznámení o uplatňování slevy na děti, jestliže je v něm uvedeno místo pobytu zaměstnance. Pokud se zaměstnavatel o adrese dozví od ostatních zaměstnanců, příbuzných zaměstnance, od orgánu veřejné moci nebo jiným spolehlivým způsobem, může na ni doručovat pouze v případě, že se tam zaměstnanec prokazatelně zdržuje. Zaměstnavatel se dozví o adrese

³⁷² § 334 odst. 1 ZP.

³⁷³ § 334 odst. 2 ZP.

³⁷⁴ § 335 odst. 2 ZP.

³⁷⁵ § 336 odst. 1 ZP.

zaměstnanec, získá-li o ni informace vedoucí zaměstnanec, který je nadřizen zaměstnanci, popř. organizační útvar zaměstnavatele, jenž nakládá v rámci své činnosti s údaji o adresách zaměstnanců (mzdový či personální odbor). Na jinou než poslední známou adresu zaměstnavatel doručovat nemůže. Např. pokud se zaměstnavatel dozví, že je zaměstnanec na dovolené, nemůže mu doručovat do místa, kde se jinak trvale zdržuje.³⁷⁶

Pokud není při doručování zaměstnanec zastižen, uloží se písemnost dle § 336 odst. 3 ZP v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu a zaměstnanci se takové uložení sdělí spolu s poučením o následcích nevyzvednutí. Pokud si zaměstnanec uloženu písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů ode dne, kdy byla připravena k vyzvednutí, nastává dle § 336 odst. 4 ZP fikce doručení. Tato fikce nastane i v případě, kdy po předchozím poučení, o kterém byl proveden písemný záznam, zaměstnanec odmítne písemnost převzít nebo neposkytne součinnost potřebnou k jejímu doručení. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014, zaměstnanec neposkytne součinnost při doručování mimo jiné tehdy, pokud zaviněně neoznámí změnu svojí adresy a zaměstnavatel se o takové změně nedozví ani jiným způsobem, následkem čehož zaměstnavatel doručuje na poslední jemu známou adresu, kde se zaměstnanec však již nezdržuje.

Zaměstnanec nemusí doručovat zaměstnavateli písemnosti do vlastních rukou. Písemnosti zaměstnavateli doručuje zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti potvrdit (§ 337 odst. 1 ZP). Zaměstnanec může zvolit i jiný způsob doručování. Pro doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací zaměstnancem platí obdobná pravidla jako pro doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací zaměstnavatelem. Existují zde však nepatrné rozdíly. Např. zaměstnavatel může udělit souhlas zaměstnanci s doručováním tímto způsobem i ústně (srov. § 337 odst. 2 ZP).

Doručování podle připravované novely zákoníku práce

Jak jsem již zmínil v subkapitole 1.1, v současnosti Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje novelu zákoníku práce. Nabytím její účinnosti, má dojít mimo jiné k určitým změnám v právní úpravě doručování.

³⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014.

První změna se bude týkat právní úpravy doručování zaměstnavatelem, a to konkrétně ustanovení § 334 odst. 2 ZP. Toto ustanovení bude nově obsahovat pravidlo, že zaměstnavatel doručuje zaměstnanci písemnost do vlastních rukou na pracovišti. Jestliže nebude možné doručit písemnost na pracovišti, bude zaměstnavatel moci doručovat zaměstnanci náhradním způsobem, a to prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, prostřednictvím datové schránky souhlasí-li s tím zaměstnanec, nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen. Tuto změnu považuji za správný krok, poněvadž odpadnou problémy: „[...] které vznikaly v souvislosti s požadavkem, aby zaměstnavatel nejprve prokázal, že písemnost nebylo možno doručit zaměstnanci, a to ani na jiném místě kdekoliv by byl k zastížení [...]“. ³⁷⁷

Další změna se bude týkat právní úpravy doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Konkrétně se jedná o změnu § 336 odst. 1 ZP. Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb bude zaměstnavatel zaměstnanci doručovat již ne na poslední známou adresu zaměstnance, nýbrž na adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil. Zaměstnanec tedy bude povinen písemně nahlašovat zaměstnavateli správné a aktuální údaje ohledně doručování.

V souvislosti s výše uvedenou právní úpravou bych také zmínil, že lhůta **10 pracovních dnů** stanovená zaměstnanci v ustanoveních § 336 odst. 3 a 4 ZP k vyzvednutí písemnosti bude prodloužena na **15 kalendářních dnů**. Za účelem zpřesnění počátku běhu 15 denní lhůty k vyzvednutí tak, aby bylo zřetelněji navázáno na okamžik neúspěšného pokusu o doručení písemnosti, bude dále z těchto ustanovení vypuštěno slovo „uloženou“ v sousloví „uloženou písemnost“. ³⁷⁸ Také je důležité zmínit, že v případech, kdy zaměstnanec znemožní doručení písemnosti tím, že ji odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti (§ 336 odst. 4 ZP), již nebude třeba vyhotovovat písemný záznam o poučení.

Poslední změna se týká právní úpravy doručování zaměstnancem. Ustanovení § 337 odst. 3 ZP bude rozšířeno o novou větu, podle které nastane fikce doručení, pokud zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele.

Změny, které má přinést výše uvedená novela v této oblasti, považuji za přínosné.

³⁷⁷ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. čj. MPSV-2018/138485-520. s. 62.

Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>.

³⁷⁸ Tamtéž.

9. Skončení tzv. faktického pracovního poměru

Jak jsem již uvedl v subkapitole 2.1.1, zákoník práce v § 3 předpokládá, že závislá práce může být vykonávána za předpokladu, že není upravena zvláštními právními předpisy, pouze v pracovním poměru nebo v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. K výkonu závislé práce však v určitých případech dochází i v dalším pracovněprávním vztahu, který se od výše uvedených právních vztahů liší mimo jiné tím, že je právem neaprobovaný. Jedná se o **tzv. faktický pracovní poměr**.

Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013 uvedl, že tzv. faktickým pracovním poměrem se rozumí: „[...] *právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci ve smyslu ustanovení § 2 odst. 4 a 5 zák. práce [nyní § 2 odst. 1 a 2 ZP]), ačkoliv mezi nimi nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr [...]. Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním.*“

Jedná se tedy zpravidla o případy, kdy fyzická osoba začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat na základě zdánlivé či neplatné pracovní smlouvy (např. výkon závislé práce mladistvým, jehož pracovní smlouva je neplatná, poněvadž v ní byl sjednán zakázaný druh práce³⁷⁹), popř. pro něj nepřestala pracovat po formálním zániku pracovního poměru.³⁸⁰ Od tzv. faktického pracovního poměru je však třeba odlišit případy, kdy zaměstnanec koná závislou práci v pracovním poměru, který vznikl na základě ústně či konkludentně sjednané pracovní smlouvy (k ní viz subkapitola 2.1.3.2).

Pro tzv. faktický pracovní poměr neplatí ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod.³⁸¹ K jeho zániku dojde prostým ukončením výkonu práce pro zaměstnavatele. Fyzické osobě, která při faktickém pracovním poměru vykonávala pro zaměstnavatele práci, nenáleží nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru dle § 69–72 ZP. S přihlédnutím k ustanovení § 19 odst. 3 ZP, podle kterého neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, jestliže neplatnost nezpůsobil výlučně sám, by nicméně takové osobě měla být nahrazena škoda, která neplatnou (zdánlivou)³⁸² pracovní smlouvou

³⁷⁹ Srov. § 246 odst. 1 ZP.

³⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2014/2000.

³⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013.

³⁸² Ustanovení § 19 odst. 3 ZP by se mělo analogicky aplikovat i v případě zdánlivých pracovněprávních jednání. In BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 131.

vznikla. L. Drápal konkrétně uvádí, že by měla být nahrazena škoda, jež vznikla následkem nedodržení výpovědní doby nebo následkem toho, že nebylo poskytnuto odstupné dle § 67 a 68 ZP. Pokud však neplatnost (zdánlivost) pracovní smlouvy způsobila výlučně výše uvedená osoba, nemá vůči zaměstnavateli v souvislosti se zánikem faktického pracovního poměru žádné nároky.³⁸³

³⁸³ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 141 – 142.

10. Zákaz zneužití práva při skončení pracovního poměru

Uvádění práva v život jednou osobou se často dotýká zájmů osob druhých. Typickým případem je skončení pracovního poměru. Výkon práva rozvázat jednostranně pracovní poměr zákonem stanoveným způsobem jedním subjektem pracovního poměru, znamená totiž pro druhý subjekt často vznik újmy. Takový výkon práva je dovolený a vylučuje protiprávnost za předpokladu, že není pouze zdánlivý. Způsob, jak se pracovní právo se vzniklou újmou vyrovná, jsem již nastínil v subkapitole 2.2.1. Pokud však výkon práva zaměstnance nebo zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr směřuje k účelu, který není slučitelný se zákonem, nejedná se o výkon práva, ale o jeho zneužití, které představuje protiprávní čin.

Ačkoli je zákaz zneužití práva samostatně upraven v § 8 OZ, není izolovaným právním institutem. Úzce souvisí s principem poctivosti. Poctivost není v právních předpisech definována. Článek I – 1:103 DCFR ji charakterizuje jako objektivní standart chování sledující čestnost, otevřenost a ohleduplnost vůči zájmům druhé strany. Zájem, aby se osoby chovaly v souladu s tímto objektivním standardem, představuje korigující funkci principu poctivosti. Za jeden z projevů této funkce je pak právě považován zákaz zneužití práva.³⁸⁴

Ustanovení § 8 OZ uvádí: „*Zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany.*“ Z toho lze vyvodit určité poznatky. Především, že toto ustanovení náleží k normám s abstraktní (relativně neurčitou) hypotézou. Jak jsem již zmínil v subkapitole 3.4.4.5, pro tyto normy je typické, že právní předpis nestanoví přímo hypotézu normy, ale přenechává soudu, aby sám podle vlastního uvážení vymezil hypotézu právní normy v každém jednotlivém případě z rozsáhlého, předem neohrazeného okruhu okolností.³⁸⁵ Dále lze vyvodit, že podmínkou zneužití práva je jeho zjevnost. Tato podmínka však představuje ve skutečnosti spíše jakýsi pokyn nekvalifikovat zjištěný skutkový stav jako zneužití práva, vyskytnou-li se během právního posouzení případu pochybnosti o tom, zda jde o zneužití práva či nikoliv.³⁸⁶ Další podmínky ustanovení § 8 OZ neuvádí, z toho lze usuzovat, že zjevné zneužití práva může nastat i při absenci zavinění jednajícího.

³⁸⁴ LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 77 a 89 (autor LAVICKÝ, P.).

³⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2015, sp. zn. 22 Cdo 5064/2015.

³⁸⁶ MELZER F.; TĚGL, P. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I, § 1 – 117*. Praha: Leges, 2013, s. 156 (autor PŮLKRÁBEK, Z.).

Nelze se ztotožnit s názory, že následkem porušení zákazu zjevného zneužití práva je procesní nevymahatelnost práva. Dle Z. Pulkrábka totiž obsah subjektivního práva není určen jen konkrétní právní normou, ale i zákazem zneužití. Jestliže bylo právo zjevně zneužito, soud žalobu na jeho ochranu zamítne nikoli z důvodu procesní nevymahatelnosti, nýbrž důvodu, že v této situaci právo prostě není. Pokud jde o institut skončení pracovního poměru, Z. Pulkrábek příkladem uvádí, že výpověď z pracovního poměru představující zjevné zneužití práva nebude mít právní účinky.³⁸⁷ Co se týče současné soudní praxe, z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4964/2016 vyplývá, že nabídka na uzavření dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance po jeho odvolání (pracovněprávní jednání), jež představuje zneužití výkonu práva, je neplatná pro rozpor s dobrými mravy podle § 580 či 588 OZ. V usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016 je pro změnu pouze uvedeno, že výše uvedená nabídka, která je zjevným zneužitím práva, nepožívá právní ochrany a nemá právní následky.

Zákaz zneužití práva v pracovněprávních vztazích byl do rekonstrukce soukromého práva upraven pouze v § 7 odst. 2 ZP65. Z ustanovení současného zákoníku práce a z občanského zákoníku 40/1964 Sb. musel být tento zákaz dovozován.³⁸⁸ Za stěžejní soudní rozhodnutí, které se týká této problematiky, je považován rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99. V tomto rozsudku Nejvyšší soud totiž dovodil dvě následující pravidla:

- a) „*Chování směřující k zákonem předpokládanému výsledku není zneužitím výkonu práva ve smyslu § 7 odst. 2 ZPr [ZP65] i v případě, je-li jeho vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu.*“
- b) „*Za zneužití výkonu práva lze považovat **pouze** takové chování, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž, které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno **přímým úmyslem** způsobit újmu jinému účastníku.*“³⁸⁹

Druhé restriktivně pojaté pravidlo, kterým se soudy řídí i po rekonstrukci soukromého práva, se stalo terčem oprávněné kritiky. Postihuje totiž pouze zvláštní případ zneužití práva

³⁸⁷ MELZER F.; TĚGL, P. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I, § 1 – 117*. Praha: Leges, 2013, s. 173 - 174 (autor PŮLKRÁBEK, Z.).

³⁸⁸ Ustanovení § 14 ZP ve znění do 31. 12. 2012 obsahovalo dva zákazy týkající se výkonu práv, a to zákaz zasahovat bez právního důvodu do práv a oprávněných zájmů jiného a zákaz výkonu práv v rozporu s dobrými mravy. Identické zákazy upravoval i § 3 OZ64. Z prvního zákazu odborná literatura odvozovala zákaz zneužití práva. Druhý zákaz považovala za korektiv tvrdosti práva. Soudní praxe však pracovala jen s druhým zákazem, který na rozdíl od odborné literatury nezřídka označovala za zákaz zneužití práva. (Tamtéž s. 178).

³⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99. Právní rozhledy 2000, č. 10, s. 463.

– šikanu. Na rozdíl od ostatních skutkových podstat zneužití práva je charakteristickým rysem šikany přímý úmysl jednajícího způsobit újmu druhému.

V praxi soudy na základě uvedeného pravidla posoudily jako zneužití práva případ, kdy zaměstnanec chtěl způsobit újmu bývalému zaměstnavateli tím, že po něm vyžadoval pracovní posudek, i když ho neměl v úmyslu odevzdat potencionálnímu zaměstnavateli.³⁹⁰ Zneužití práva bylo často vysloveno i v případech, kdy chtěl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem na základě fikce nadbytečnosti upravené v § 73a odst. 2 ZP. Zaměstnavatel nejprve nepohodlného zaměstnance odvolal z pracovního místa vedoucího zaměstnance a poté buď zaměstnanci poskytl jen několikahodinovou lhůtu pro přijetí nabídky nového pracovního zařazení,³⁹¹ nebo uvedl v takové nabídce pouze pracovní pozici nacházející se „na opačném konci republiky“, i když mohl nabídnout pozice bližší,³⁹² anebo vyčkal, než se všechny vhodné pracovní pozice obsadí a pak teprve učinil uvedenou nabídku.³⁹³ Jako zneužití práva bylo rovněž v řízení o neplatnosti výpovědi označeno zaměstnavatelovo opatření, kterým zrušil zaměstnankyni pružnou pracovní dobu a stanovil jí pevnou pracovní dobu. Ve věci šlo o to, že zaměstnankyně toto opatření nerespektovala a dostala proto výpověď pro soustavně méně závažné porušování pracovních povinností. Platnost výpovědi byla následně zpochybněna žalobou u soudu. Po nezdaru před soudem 1. stupně bylo žalobě nakonec v odvolacím řízení vyhověno, poněvadž ze skutkových zjištění vyplynulo, že uvedeným opatřením chtěl zaměstnavatel pouze potrestat zaměstnankyni za porušení pracovní povinnosti.³⁹⁴

Myslím si, že se v uvedených případech skutečně mohlo jednat o šikanu. Špatně nastavené pravidlo však nutilo často soudce označovat za zneužití práva i skutky, které znaky šikany vůbec nenaplňovaly.³⁹⁵ Toto pravidlo odmítl i senát Ústavního soudu, který ve svém nálezu ze dne 7. 3. 2017, sp. zn. II. ÚS 129/16 uvedl, že zavinění není nezbytný předpoklad výkonu práva v rozporu s dobrými mravy (na věc se ještě aplikoval dnes již zrušený § 14 ZP³⁹⁶). Osobně souhlasím s kritikou vyslovenou v odborné literatuře a v uvedeném nálezu Ústavního soudu. Sledovat další dění v této oblasti bude jistě zajímavé, poněvadž Nejvyšší soud v rozsudku ze

³⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002.

³⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4964/2016.

³⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016.

³⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004.

³⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009.

³⁹⁵ MELZER F.; TĚGL, P. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I, § 1 – 117*. Praha: Leges, 2013, s. 157 (autor PŮLKRÁBEK, Z.).

³⁹⁶ Srov. cit. č. 388.

dne 20. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017 opět opřel své rozhodnutí o problematické pravidlo a podotkl, že neshledal žádné důvody k jeho změně.

11. Mezinárodní organizace a jejich dokumenty týkající se institutu skončení pracovního poměru.

Česká právní úprava skončení pracovního poměru je bezesporu ovlivňována mezinárodními dokumenty, jež jsou obvykle přijímány na půdě mezinárodních organizací, jejichž členem je ČR. Jedná se především o Organizaci spojených národů, Mezinárodní organizaci práce a Radu Evropy. Uvedené dokumenty mají buď formu mezinárodní smlouvy, anebo formu pouhých nezávazných doporučení či obdobných aktů.

11.1 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) představuje největší politickou mezinárodní mezivládní organizaci. Její zakládající listina – Charta spojených národů (dále jen „Charta“), byla přijata dne 26. 6. 1945 v San Franciscu.³⁹⁷ Cílem této mezinárodní organizace je především, jak uvádí čl. 1 Charty, udržovat mezinárodní mír a bezpečnost, rozvíjet mezi národy přátelské vztahy založené na úctě k zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení, řešit hospodářské, sociální, kulturní či humanitární problémy mezinárodního charakteru a posilovat úctu k základním lidským právům a svobodám. Sídlo OSN je v New Yorku.

Hlavními orgány OSN jsou podle článku 7 odst. 1 Charty Valné shromáždění, Rada bezpečnosti, Hospodářská a sociální rada, Poručenská rada,³⁹⁸ Mezinárodní soudní dvůr a Sekretariát. Dále se budu věnovat Valnému shromáždění a Hospodářské a sociální radě, poněvadž mají význam pro sociální oblast.

Valné shromáždění je složeno ze všech členů OSN, z nichž každý má jeden hlas. O důležitých otázkách uvedených v článku 18 odst. 2 Charty (např. volba členů Hospodářské a sociální rady) tento orgán rozhoduje dvoutřetinovou většinou přítomných a hlasujících členů. O ostatních otázkách rozhoduje prostou většinou přítomných a hlasujících členů.³⁹⁹ Valné shromáždění mimo jiné může dávat podnět ke studiím a činit doporučení, jejichž cílem je podporovat mezinárodní součinnost na poli hospodářském, sociálním, kulturním, výchovném a

³⁹⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 37 (autor ŠTANGOVÁ, V.).

³⁹⁸ Dne 1. 11. 1994 Poručenská rada ukončila činnost, nicméně může být znovu svolána.

³⁹⁹ Čl. 18 Charty.

zdravotnickém a usnadňovat uskutečňování lidských práv a základních svobod (čl. 13 odst. 1 Charty).

Hospodářská a sociální rada (dále jen „HSR“) je složena z 54 členů OSN, z nichž každý rok je volena jedna třetina.⁴⁰⁰ Z Charty vyplývá, že tento orgán podléhá vedení Valného shromáždění.⁴⁰¹ HSR rozhoduje většinou přítomných a hlasujících členů; každý její člen má jeden hlas (čl. 67 odst. 1 a 2 Charty). Co se týče jejích úkolů, především vypracovává studie a zprávy o hospodářských, sociálních, kulturních, výchovných, zdravotnických a příbuzných otázkách mezinárodní povahy nebo k nim dává podnět, popř. přijímá doporučení v uvedených záležitostech.⁴⁰² Rovněž mimo jiné připravuje návrhy úmluv a svolává mezinárodní konference ve věcech, jež patří do její působnosti (čl. 62 odst. 3 a 4 Charty).

S organizacemi uvedenými v článku 57 Charty může HSR podle čl. 63 odst. 1 Charty uzavírat dohody o přidružení k OSN. Tyto organizace jsou po přidružení označovány Chartou jako „odborné organizace“. Pro úplnost bych ještě zmínil, že dohody o přidružení podléhají schválení Valného shromáždění.

11.2 Deklarace a další dokumenty Organizace spojených národů

Na půdě OSN bylo přijato značné množství mezinárodních dokumentů. Institutu skončení pracovního poměru se částečně věnuje Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Dříve než přejdu k jejímu rozboru, dovolil bych si zmínit ještě dvojici dokumentů, které sice přímo nesouvisí s tématem mé práce, nicméně zakotvují nemalý počet sociálních práv významných pro pracovněprávní vztahy. Jedná se o Všeobecnou deklaraci lidských práv a Mezinárodnímu pakt o občanských a politických právech.

Všeobecná deklarace lidských práv byla schválena Valným shromážděním dne 10. 12. 1948. Její přijetí vyjadřuje obrat od právního pozitivismu k přirozenoprávní koncepci.⁴⁰³ Jedná se o katalog lidských práv, který obsahuje kromě občanských a politických práv též práva hospodářská, sociální a kulturní.⁴⁰⁴ Ačkoli tato deklarace není právně závazná, má v právním

⁴⁰⁰ United Nations. About the UN. Main Organs. [online]. [cit. 20. 10. 2018].

Dostupné z: <http://www.un.org/en/sections/about-un/main-organs/index.html>.

⁴⁰¹ Srov. čl. 60 Charty.

⁴⁰² Čl. 62 odst. 1 Charty.

⁴⁰³ PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda: II. díl, Ústavní právo České republiky, část 2*. Praha: Linde Praha, a. s., 2004, s. 41.

⁴⁰⁴ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 84.

prostředí značný význam spočívající především v tom, že práva a základní svobody v ní obsažené jsou státy přejímány do jejich ústavních zákonů (např. Listina) nebo do univerzálních a partikulárních mezinárodních smluv, které se týkají lidských práv (např. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech).⁴⁰⁵

Všeobecná deklarace lidských práv zakotvuje mimo jiné právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti (čl. 23 odst. 1), dále právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci (čl. 23 odst. 3), právo zakládat odborové organizace (čl. 23 odst. 4), a rovněž právo na rozumné vymezení pracovních hodin a na pravidelnou placenou dovolenou (čl. 24).

Dne 16. 12. 1966 byl v rámci OSN přijat **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech** (dále jen „Pakt“). Pro ČSSR Pakt vstoupil v platnost dne 23. 3. 1976. Spolu s Mezinárodním paktem o občanských a politických právech je publikován pod č. 120/1976 Sb.

Smluvní strany se v Paktu zavázaly mimo jiné uznat právo na práci (čl. 6), právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména spravedlivou mzdu, rovné možnosti k povýšení, odpočinek, zotavení, rozumné rozvržení pracovních hodin, pravidelnou placenou dovolenou a odměnu ve dnech veřejných svátků (čl. 7). Dále se rovněž mimo jiné zavázaly uznat právo na zakládání odborových organizací a na účast v nich dle vlastního výběru (čl. 8) a také zajistit zvláštní ochranu těhotným ženám a ženám po porodu (čl. 10 odst. 2).

Pakt upravuje i vlastní kontrolní mechanismus. Článek 16 Paktu ukládá smluvním státům povinnost předkládat tajemníkovi OSN⁴⁰⁶ zprávy ohledně přijatých opatření a pokroku dosaženém při dodržování v Paktu obsažených hospodářských, sociálních a kulturních práv. Tyto zprávy jsou následně předány HSR a přezkoumány jejím pomocným orgánem – Výborem 18 nezávislých expertů pro hospodářská, sociální a kulturní práva. Na základě přezkumu tento výbor poté navrhuje doporučení do zprávy, jež HSR podává Valnému shromáždění. Rovněž je podstatné zmínit, že HSR po přezkumu předložených zpráv může ve spolupráci s dalšími orgány OSN a přidruženými organizacemi učinit nebo podpořit mezinárodní opatření, jež mají být k užítku smluvním státům Paktu při zajišťování výše uvedených práv na jejich území.⁴⁰⁷

⁴⁰⁵ ŠTANGOVÁ V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 65.

⁴⁰⁶ Generální tajemník stojí v čele Sekretariátu.

⁴⁰⁷ ŠTANGOVÁ V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 67 – 68.

Jak jsem již v úvodu zmínil, s institutem skončení pracovního poměru souvisí **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen**, která byla v rámci OSN přijata dne 18. 12. 1979. Tato úmluva pro ČSSR vstoupila v platnost dne 18. 3. 1982 a je publikována pod č. 62/1987 Sb. Dne 6. 10. 1999 byl k ní přijat i Opční protokol, jenž pro ČR vstoupil v platnost dne 26. 5. 2001 (publikovaný pod č. 57/2001 Sb. m. s.). Článek 11 odst. 2 písm. a) Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen ukládá státům, smluvním stranám, za účelem zabránění diskriminace žen z důvodu manželství či mateřství a zajištění jejich reálného práva na práci přijmout opatření, jež zakazuje propuštění z důvodu těhotenství či mateřské dovolené a opatření, jež zakazuje diskriminaci při propuštění z důvodů manželského vztahu.

Prvnímu opatření odpovídá ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) ZP, podle kterého se zakazuje dát zaměstnanci výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou (k zákazu výpovědi viz subkapitola 3.4.4.6), a též § 55 odst. 2 ZP, podle něhož se zaměstnavateli zakazuje okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a se zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Druhé opatření, které vykládám jako zákaz diskriminace manželky ve prospěch manžela při propouštění z důvodu manželského vztahu, v zákoníku práce nenalezneme. Zákoník práce totiž nezakazuje, aby u jednoho zaměstnavatele pracovali oba manželé. Jinými slovy ženu není možné znevýhodňovat při propouštění z důvodu manželského vztahu, jelikož zákoník práce propuštění z tohoto důvodu vůbec neumožňuje. Pro úplnost bych zmínil, že o diskriminaci ženy nelze hovořit ani v případě, kdyby zaměstnavatel zaměstnával svého manžela. Podle české právní úpravy totiž okamžikem uzavření manželství mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zaniká ze zákona pracovní poměr (k tomu viz subkapitola 2.2.3). Pracovní poměr tedy zanikne jak v případě, kdy je zaměstnavatelem manželka, tak v případě, kdy je zaměstnavatelem manžel.

11.3 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) je odborná mezinárodní organizace. MOP byla založena v roce 1919 ve Francii, její Ústava je obsažena v části XIII Versaillské mírové smlouvy. Prvotním cílem MOP, jak vyplývá z preambule její Ústavy, je dosažení zlepšení pracovních podmínek a sociálního systému v členských státech, resp. na celém světě. Další cíle

této organizace byly vytyčeny v Deklaraci o cílech a úkolech MOP, která byla přijata v roce 1944 ve Filadelfii a byla připojena k Ústavě MOP. Jedná se zejména o zajištění svobody projevu, svobody sdružování, práva na kolektivní vyjednávání a rovného zacházení v zaměstnání (srov. čl. I písm. b) a článek III písm. e) a j) této deklarace). Původně byla MOP přidružena ke Společnosti národů, v roce 1945 se však od ní odtrhla a v následujícím roce se stala první přidruženou organizací k OSN.

Fungování MOP je založeno mimo jiné na principu univerzality, což znamená, že její členové jsou z celého světa, a na principu funkcionální reprezentace. Posledně uvedený princip se projevuje ve 2 aspektech, a to ve složení orgánů MOP jako **princip tripartitního zastoupení** (kromě zástupců vlád v orgánech MOP působí také zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů) a ve způsobu jednání těchto orgánů jako **princip autonomie skupin** (v orgánech MOP nevystupují delegace členských států jednotně, ale podle příslušnosti k subjektu, jenž je na jednání vyslal).⁴⁰⁸

Hlavními orgány MOP jsou:

- a) Generální konference práce,
- b) Správní rada, a
- c) Mezinárodní úřad práce.

Ad a) **Generální konference práce** (dále jen „Konference“) je nejvýznamnějším orgánem MOP, jenž se schází každý červen v Ženevě. Skládá ze 4 delegátů každého státu (2 zástupci vlády, 1 zástupce zaměstnanců a 1 zástupce zaměstnavatelů), kteří jsou oprávněni hlasovat samostatně o všech předložených otázkách.⁴⁰⁹ Konference přijímá především mezinárodní úmluvy nebo doporučení, a to 2/3 hlasů přítomných delegátů.⁴¹⁰ Úmluva je mezinárodní smlouva, která stanovuje minimální pracovní či sociální standardy, které musejí být členskými státy zajištěny na vnitrostátní úrovni. Důležité je zmínit, že členské státy nejsou povinné Konferencí přijatou úmluvu ratifikovat. Ty, které úmluvu neratifikovaly, pak nejsou samozřejmě ani povinné v ní obsažené standardy zajišťovat. Na rozdíl od úmluvy není doporučení právně závazné a nepodléhá ani ratifikaci. Jedná se o formu usnesení, která často předchází úmluvě nebo ji provádí. Každý členský stát je povinen přijatou úmluvu či přijaté doporučení předložit do 1 roku od ukončení Konference činiteli nebo činitelům, do jejichž

⁴⁰⁸ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 80 – 81.

⁴⁰⁹ Čl. 3 odst. 1 a čl. 4 odst. 1 Ústavy MOP.

⁴¹⁰ Čl. 19 odst. 1 a 2 Ústavy MOP.

příslušnosti věc patří, aby byly tyto dokumenty uzákoněny nebo aby bylo učiněno jiné opatření; v případě mimořádných okolností, které brání uvedené dokumenty předložit do 1 roku, má členský stát povinnost je předložit, jakmile to bude možné, nejpozději však do 18 měsíců (čl. 19 odst. 5 písm. b) a odst. 6 písm. b) Ústavy MOP). Dále Konference mimo jiné přezkoumává každoroční zprávy o opatřeních, jež členský stát učinil k provedení přijatých úmluv a přijímá rozpočet financovaný členskými státy.⁴¹¹

Ad b) **Správní rada** je výkonným orgánem MOP, který se schází třikrát ročně. Skládá se z 56 členů, jejichž funkční období je tříleté (čl. 7 odst. 1 a 5 Ústavy MOP). Konkrétně se jedná o 28 zástupců vlád členských států, z nichž 10 je jmenováno členskými státy s největším průmyslovým významem a zbylých 18 členskými státy zvolenými vládními delegáty Konference, kteří nezastupují členské státy oprávněné jmenovat prvních 10 vládních zástupců, dále o 14 zástupců zaměstnanců volených delegáty Konference, kteří zastupují zaměstnance, a o 14 zástupců zaměstnavatelů volených delegáty Konference, kteří zastupují zaměstnavatele (čl. 7 odst. 1, 2 a 4 Ústavy MOP). Správní rada mimo jiné volí generálního ředitele, rozhoduje o politice MOP a přijímá návrh rozpočtu, který se následně projednává na Konferenci.⁴¹²

Ad c) **Mezinárodní úřad práce** je sekretariátem MOP, který sídlí v Ženevě. Tento orgán má i pobočky zhruba ve 40 zemích.⁴¹³ V jeho čele stojí generální ředitel jmenovaný správní radou, od níž dostává instrukce a které je rovněž odpovědný za činnost úřadu (čl. 8 odst. 1 Ústavy MOP). Činnost mezinárodního úřadu práce spočívá především v přípravě dokumentace, jejíž obsah se bude projednávat na Konferenci, a v poskytování pomoci vládám členských států pro vypracovávání příslušného zákonodárství a také pro zlepšení správní praxe a inspekčních systémů (čl. 10 odst. 2 písm. a) a b) Ústavy MOP).

Kromě přijímání mezinárodních pracovních a sociálních standardů MOP mimo jiné poskytuje technickou a odbornou pomoc zejména rozvojovým zemím a vyvíjí vzdělávací, publikační a výzkumnou činnost.⁴¹⁴

⁴¹¹ ILO home. Meetings and events. International Labour Conference (ILC). About the ILC. [online]. [cit. 25. 10. 2018]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm>.

⁴¹² ILO home. Meetings and events. Governing Body. About the Governing Body. [online]. [cit. 25. 10. 2018]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/gb/lang--en/index.htm>.

⁴¹³ ILO home. About the ILO. How the ILO works. Departments and offices. [online]. [cit. 25. 10. 2018]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--en/index.htm>.

⁴¹⁴ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 83.

11.4 Doporučení a další dokumenty Mezinárodní organizace práce

První dokument MOP, který se výslovně týkal institutu skončení pracovního poměru, byl přijat v roce 1963. Jedná se o **Doporučení č. 119 o skončení zaměstnání z podnětu zaměstnavatele** (dále jen „Doporučení č. 119“). Doporučení č. 119 úvodem v článku 2 odst. 1 uvádí stěžejní pravidlo, podle kterého skončení zaměstnání není možné bez platného důvodu spočívajícího ve způsobilosti nebo chování zaměstnance či důvodu založeného na provozních požadavcích podniku, zařízení nebo služeb. Toto pravidlo je dále upřesněno v článku 3 Dop119. V tomto článku jsou totiž vymezeny důvody, pro které nemůže být pracovní poměr platně ukončen. Jedná se o:

- a) členství v odborech nebo účast na odborových činnostech mimo pracovní dobu nebo – se souhlasem zaměstnavatele – v pracovní době,
- b) zastávání funkce zástupce zaměstnanců (jak v současnosti, tak i v minulosti) včetně snahy zastávat tuto funkci,
- c) podání stížnosti na zaměstnavatele nebo účast v řízení proti němu za údajné porušování právních předpisů, a
- d) rasa, barva pleti, pohlaví, osobní status, náboženské vyznání, politické názory, národní nebo sociální původ.

Doporučení č. 119 dále uvádí širokou škálu práv zaměstnance, která mu náleží při skončení pracovního poměru. Jedná se např. o právo bránit se v přiměřené době proti skončení zaměstnání u orgánu zřízeném kolektivní smlouvou nebo u soudu, rozhodce, rozhodčí komise nebo u podobného nezávislého orgánu (čl. 4 Dop119), právo na přiměřenou délku výpovědní doby nebo odpovídající kompenzaci (čl. 7 odst. 1 Dop119), právo během výpovědní doby na přiměřenou délku pracovního volna k hledání nového zaměstnání (čl. 7 odst. 2 Dop119), a právo, aby zaměstnanci bylo na jeho žádost v době skončení zaměstnání poskytnuto osvědčení, které bude obsahovat údaje o zaměstnání, jeho skončení a druh vykonávané práce a ve kterém nesmí být uvedeno nic negativního (čl. 8 Dop119).

Důležité je rovněž zmínit článek 11 Dop119, ve kterém jsou uvedeny výjimky a další zvláštní pravidla, která se uplatní při propuštění zaměstnance za závažné pochybení. Při tomto propuštění mimo jiné zaměstnanec nemá právo na přiměřenou délku výpovědní doby a ani na kompenzaci. Před jeho účinností by mu však měla být dána možnost se k věci vyjádřit, a to i prostřednictvím zástupce. Zaměstnavatel nemůže pro změnu přistoupit k propuštění, pokud lze

po něm požadovat vyřešení situace jiným způsobem nebo již uplynula přiměřená lhůta od okamžiku, kdy se o závažném pochybení dozvěděl.

Článek 11 Dop119 odpovídá česká právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud již podle § 58 odst. 1 ZP uplynula 2 měsíční prekluzivní lhůta. Tuto lhůtu považují za přiměřenou. Nicméně je třeba podotknout, že právo zaměstnance vyjádřit se k věci před účinností okamžitého zrušení pracovního poměru v zákoníku práce nenalezneme.

V závěru se Doporučení č. 119 věnuje snižování počtu pracovních sil (v české terminologii bychom užíli výraz výpověď pro nadbytečnost – § 52 písm. c) ZP). Toto opatření je dle čl. 13 odst. 1 Dop119 zaměstnavatel povinen předem projednat se zástupci zaměstnanců. Při výběru zaměstnanců, na které se bude snižování počtu pracovních sil vztahovat, má být zaměstnavatel omezen předem stanovenými kritérii, jež by měla zohledňovat jak zájmy zaměstnavatelů, tak i zájmy zaměstnanců. Dle čl. 15 odst. 2 Dop119 se může jednat např. o kritérium věku, profesní kvalifikace, délky služby, rodinné situace apod. Také je třeba zmínit, že pokud bude snižování pracovních sil pojato jako hromadné propuštění, je zaměstnavatel povinen o něm informovat příslušný orgán veřejné moci (srov. čl. 14 Dop119).

Nejvýznamnějším dokumentem MOP týkající se institutu skončení pracovního poměru je **Úmluva č. 158 z roku 1982 týkající se skončení zaměstnání z podnětu zaměstnavatele** (dále jen „Úmluva č. 158“). Úmluva č. 158 vstoupila v platnost dne 23. 11. 1985. Ačkoli ji ČR neratifikovala, je třeba zmínit, že důvodová zpráva k zákoníku práce výslovně uvádí, že zákoník práce vychází z jejích principů.⁴¹⁵ Z tohoto důvodu se budu podrobněji věnovat jejímu obsahu.

Tento dokument patří k mezinárodním smlouvám MOP, jež mají všeobecný dosah a nejsou určeny pouze pro některé okruhy zaměstnanců.⁴¹⁶ Úmluva č. 158 se aplikuje, jak uvádí čl. 2 odst. 1, na všechna odvětví ekonomické činnosti a na všechny zaměstnané osoby. To však neplatí absolutně. Členský stát totiž může částečně nebo zcela vyloučit určité skupiny osob z její aplikace. Konkrétně se jedná se o:

- a) zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou nebo na dobu výkonu specifických prací,

⁴¹⁵ Sněmovní tisk 1153. *Vládní návrh na vydání zákoník práce (sic)*. Poslanecká sněmovna. IV. volební období, s. 205.

Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>.

⁴¹⁶ GREGOROVÁ, Z. *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. Právník. 2007, č. 2. s. 179.

- b) zaměstnance ve zkušební nebo kvalifikační době, která byla sjednána předem a na přiměřeně dlouhou dobu, a
- c) zaměstnance pracující příležitostně na krátkou dobu.⁴¹⁷

Pokud je to nezbytné, může dále členský stát částečně nebo zcela vyloučit z aplikace Úmluvy č. 158 po projednání s příslušnými zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů skupiny zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy se řídí zvláštní úpravou, jež těmto skupinám jako celek poskytuje ochranu, která je přinejmenším rovnocenná ochraně poskytované podle této mezinárodní smlouvy, a rovněž skupiny zaměstnanců, při jejichž zaměstnávání vznikají zvláštní problémy podstatné povahy zapříčiněné specifickými podmínkami zaměstnání či velikostí nebo povahou podniku, jenž je zaměstnává (čl. 2 odst. 4 a 5 Úmluvy č. 158).

Úmluva č. 158 přebírá z Doporučení č. 119 stěžejní pravidlo, podle kterého skončení zaměstnání ze strany zaměstnavatele není možné bez platného důvodu spočívajícího ve způsobilosti nebo chování zaměstnance či důvodu založeného na provozních požadavcích podniku, zařízení nebo služeb.⁴¹⁸ Z Doporučení č. 119 byl rovněž převzat taxativní výčet skutečností, které nemohou být platným důvodem pro skončení zaměstnání. Tento výčet je obsažen v článku 5 a 6 Úmluvy č. 158 a je nově rozšířen o další skutečnosti (těhotenství, rodinná odpovědnost, nepřítomnost v práci během mateřské dovolené a dočasná nepřítomnost v práci z důvodu úrazu nebo zranění).

Můžeme bez jakýchkoli pochybností říci, že česká právní úprava výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru výše uvedené požadavky splňuje. Zákoník práce stanovuje taxativní důvody výpovědi (§ 52 ZP) a okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 55 odst. 1 ZP) a dále rovněž zakotvuje zákaz výpovědi (§ 53 odst. 1 ZP), zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 55 odst. 2 ZP) a zákaz diskriminace (§ 16 odst. 2 ZP). Pro úplnost bych dodal, že obecný zákaz diskriminace je na ústavní úrovni obsažen v Listině (čl. 3 odst. 1).⁴¹⁹

V článku 7 Úmluvy č. 158 je upraven postup při skončení zaměstnání z důvodu zaměstnancova chování nebo jednání. Dříve než dojde ke skončení zaměstnání z uvedených důvodů má zaměstnanec právo bránit se proti vzneseným obviněním, ledaže to po

⁴¹⁷ Čl. 2 odst. 2 Úmluvy č. 158.

⁴¹⁸ Čl. 4 Úmluvy č. 158.

⁴¹⁹ GREGOROVÁ, Z. *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. Právník. 2007, č. 2. s. 185 – 186.

zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat.⁴²⁰ Ačkoli, jak již jsem zmínil, se důvodová zpráva k zákoníku práce hlásí k principům Úmluvy č. 158, český zákonodárce toto právo zaměstnancům nepřiznal. To však nepovažuji za správný krok, poněvadž si myslím, že uvedené právo poskytuje zaměstnancům efektivní možnost, jak se bránit proti nespravedlivému skocení zaměstnání.

Obdobně jako Doporučení č. 119 Úmluva zakotvuje právo zaměstnance obrátit se na nezávislý orgán (např. soud, rozhodce nebo rozhodčí komise), pokud má za to, že jeho zaměstnání bylo skončeno neoprávněně.⁴²¹ Je třeba zdůraznit, že toto právo, jak uvádí čl. 8 odst. 3 Úmluvy č. 158, je časově omezeno. Dovolil bych si připomenout, že podle české právní úpravy je takovýmto nezávislým orgánem soud. Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru může být u něj podána dle § 72 ZP nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit (k tomu viz subkapitola 3.8.2.1).

Pozornost je dále věnována i samotnému řízení o oprávněnosti skončení zaměstnání. Dle článku 9 odst. 1 Úmluvy č. 158 může v tomto řízení nezávislý orgán přezkoumávat nejen důvody pro skončení zaměstnání, ale také i ostatní skutečnosti, které se skončením souvisejí, a samozřejmě může rovněž rozhodnout, zda skončení zaměstnání bylo oprávněné. Dále je důležité zmínit, že členské státy mohou, jak vyplývá z čl. 9 odst. 2 Úmluvy č. 158, pro uvedené řízení upravit důkazní povinnost tak, že buď bude spočívat pouze na zaměstnavateli, anebo bude rozdělena mezi zaměstnavatele i zaměstnance. V případech, kdy bylo skončení zaměstnání ze strany zaměstnavatele založeno na provozních požadavcích podniku, zařízení nebo služeb, je možné, aby nezávislý orgán ve výše uvedeném řízení přezkoumával, jestli ke skončení zaměstnání skutečně došlo z těchto důvodů; do jaké míry je zmocněn rozhodovat, zda uvedené důvody ospravedlňují skončení zaměstnání je nicméně ponecháno vnitrostátnímu zákonodárství (čl. 9 odst. 3 Úmluvy č. 158).

Úmluva dále zaručuje zaměstnanci právo na přiměřenou výpovědní dobu. To však neplatí, dopustil-li se zaměstnanec vážného pochybení, tj. pochybení takové povahy, že by na zaměstnavateli nebylo spravedlivé požadovat, aby ho během této doby zaměstnával.⁴²² Úmluva č. 158 se rovněž věnuje peněžitému plnění, která zaměstnanci náleží při skončení pracovního poměru. Podle článku 12 odst. 1 Úmluvy č. 158 má zaměstnanec právo buď na odstupné či

⁴²⁰ GREGOROVÁ, Z. *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. Právník, 2007, č. 2. s. 181.

⁴²¹ Čl. 8 odst. 1 Úmluvy č. 158.

⁴²² Čl. 11 Úmluvy č. 158.

jinou kompenzací, jejichž výše může být mimo jiné odvozena od délky služby a výše mzdy, či na dávky z pojištění z nezaměstnanosti nebo z jiných forem sociálního zabezpečení, anebo na kombinaci odstupného a dávek. Je třeba však upozornit, že ani toto právo, jak vyplývá z čl. 12 odst. 2 a 3 Úmluvy č. 158, není absolutní.

Na závěr se Úmluva č. 158 soustředí na problematiku propouštění zaměstnanců z hospodářských, technologických, strukturálních nebo obdobných důvodů. Hodlá-li zaměstnavatel přistoupit k propouštění z těchto důvodů, je povinen o tom v dostatečném předstihu informovat zástupce zaměstnanců a orgán veřejné moci; se zástupci zaměstnanců je rovněž povinen projednat případná opatření k odvrácení propouštění z uvedených důvodů či ke zmírnění jeho následků (srov. čl. 13 odst. 1 písm. a) a b) Úmluvy č. 158). Je však nezbytné zmínit, že plnění výše uvedených povinností mohou členské státy vnitrostátním zákonodárstvím omezit pouze na případy hromadného propouštění. V souvislosti s nimi vyžaduje po zaměstnavateli splnění výše uvedených povinností také česká právní úprava (viz subkapitola 3.4.4.7).

V roce 1982 přijala MOP též **doporučení č. 166, o skončení zaměstnání z podnětu zaměstnavatele** (dále jen „Doporučení č. 166“), které dále rozvíjí a doplňuje právní úpravu obsaženou v Úmluvě č. 158 a spolu s Úmluvou č. 158 nahrazuje Doporučení č. 119. Úvodem je třeba zmínit, že pro aplikaci Doporučení č. 166 platí obdobná pravidla jako pro aplikaci Úmluvy. Jelikož článek 3 odst. 1 Dop166 (článek 2 odst. 3 Úmluvy č. 158) předpokládá, že zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou, by neměli zůstat zcela bez ochrany v případě, že budou vyloučeni z aplikace Doporučení č. 166 (Úmluvy č. 158), jsou v Doporučení č. 166 uvedena určitá opatření, jež by měla být přijata za účelem zajištění uvedené ochrany.⁴²³ Konkrétně by dle článku 3 odst. 2 Dop166 měly členské státy přijmout jedno nebo i více následujících opatření:

- a) pracovní poměry na dobu určitou budou omezeny pouze na případy, kdy vzhledem k povaze práce, okolnostem nebo k zájmům pracovníka sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou není možné,
- b) pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou v rozporu s pravidlem uvedeným v písm. a) budou považovány za pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou, a

⁴²³ GREGOROVÁ, Z. *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. Právník. 2007, č. 2. s. 182.

- c) pracovní smlouvy na dobu určitou, které byly opakovaně sjednávány v jiných případech než uvedených v bodě a), budou považovány za pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou.⁴²⁴

Důležité je také zmínit, že Doporučení č. 166 v článku 5 rozšiřuje katalog skutečností, které nemohou být důvodem pro skončení zaměstnání, o další 2 důvody (dosažení důchodového věku a absence v práci z důvodu povinné vojenské služby nebo jiné občanské povinnosti). Dále se tento dokument pod rubrikou „Postup před skončením zaměstnání či v době skončení zaměstnání“ mimo jiné věnuje následujícím pravidlům:

- a) skončit zaměstnání z důvodu opakujícího se pochybení zaměstnance je možné pouze v případě, že bylo předem pracovníku doručeno písemné upozornění (čl. 7 Dop166),
- b) skončit zaměstnání kvůli neuspokojivému pracovnímu výkonu zaměstnance je možné za předpokladu, že zaměstnanci byly poskytnuty příslušné pokyny a písemné varování a zaměstnanec pokračuje neuspokojivě v plnění svých povinností po uplynutí přiměřené lhůty pro zlepšení (čl. 8 Dop166),
- c) zaměstnavatel může projednat se zástupci zaměstnanců individuální případy skončení zaměstnání (čl. 11 Dop166), a
- d) zaměstnavatel musí zaměstnanci písemně oznámit, že se rozhodl skončit jeho zaměstnání (čl. 12 Dop166).

Obdobně jako Doporučení č. 119 zakotvuje Doporučení č. 166 např. právo zaměstnance během výpovědní doby na pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání s náhradou mzdy, a to v době, která je vhodná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele (čl. 16 Dop166) nebo právo zaměstnance na potvrzení o zaměstnání, které mu musí být v době skončení zaměstnání vydáno na jeho žádost zaměstnavatelem (čl. 17 Dop166).⁴²⁵

Zbývající část Doporučení č. 166 je věnována skončení zaměstnání z hospodářských, technologických, strukturálních nebo obdobných důvodů. Po zaměstnavateli je především vyžadována, jak vyplývá z článku 20 Dop166, úzká spolupráce se zástupci zaměstnanců. Důraz je též kladen na opatření, která by měla být zvážena za účelem předcházení či minimalizace skončení zaměstnání z výše uvedených důvodů. Jedná se např. o školení, rekvalifikaci, omezení přesčasů, rozložení snižování pracovní síly do širšího časového horizontu a zkrácení délky

⁴²⁴ Čl. 3 odst. 2 Dop166.

⁴²⁵ GREGOROVÁ, Z. *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. Právník. 2007, č. 2. s. 183.

pracovní doby (čl. 21 Dop166). Důležité je také zmínit článek 23 odst. 2 Dop166, kde je vznesen požadavek, aby ve vnitrostátním zákonodárství byla zakotvena kritéria, která by omezovala zaměstnavatele při výběru zaměstnanců, již mají být propuštěni z výše uvedených důvodů. Tato kritéria by měla být stanovena jak ve prospěch zaměstnavatele, tak i ve prospěch zaměstnance. Je však nutno podotknout, že na rozdíl od Doporučení č. 119 zde nenalezneme konkrétní výčet uvedených kritérií.

Pokud jde o českou právní úpravu výpovědi (podle § 52 písm. c) ZP), zákoník práce zaměstnavatele při výběru nadbytečných zaměstnanců nikterak neomezuje (opomineme-li ustanovení § 16 odst. 2 ZP, kde je upraven zákaz diskriminace). Jestliže se nadbytečnost netýká všech zaměstnanců, jejichž práci postihuje organizační změna, je podle dosavadní soudní judikatury věcí zaměstnavatele, o kom rozhodne, že je nadbytečný. Podle mého názoru by však měl zákoník práce stanovit určitá kritéria, která by se uplatnila při výše uvedeném výběru (k tomu viz Závěr).

Doporučení č. 166 se věnuje i opětovnému zaměstnávání. Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr byl ukončen z hospodářských, technologických, strukturálních nebo z obdobných důvodů, by podle článku 24 odst. 1 Dop166 měla být dána přednost před ostatními uchazeči, rozhodne-li se zaměstnavatel v určitém období po propuštění znovu zaměstnávat zaměstnance se srovnatelnou kvalifikací a projeví-li v tomto období bývalí zaměstnanci zájem být znovu zaměstnáni. České pracovněprávní předpisy však toto právo zaměstnancům nepřiznávají. Pro úplnost bych ještě zmínil, že se Doporučení č. 166 soustředí i na opatření vedoucí ke zmírnění následků propuštění z výše uvedených důvodů. Jedná se např. o povinnost zaměstnavatele pomoci propouštěným zaměstnancům s hledáním nového zaměstnání.

11.5 Rada Evropy

Rada Evropy (dále jen „Rada“) je regionální mezivládní organizací evropských států, která má sídlo ve Štrasburku. Její zakládací listina – Statut Rady (dále jen „Statut“), byl sjednán v Londýně dne 5. května 1949. V platnost vstoupil dne 3. srpna 1949. Ze Statutu vyplývá, že cílem Rady je prosazovat a uskutečňovat principy parlamentní demokracie, lidských práv, podporovat rozvoj lidských hodnot a zlepšovat životní podmínky.⁴²⁶ Tento cíl je naplňován mimo jiné uzavíráním mezinárodních dohod či úmluv, a to zejména ve věcech hospodářských,

⁴²⁶ Čepelka, Č.; Šturma, P. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 486.

sociálních, kulturních, vědeckých, právních a správních (srov. čl. 1 písm. b) a čl. 15 Statutu). ČR se stala členem této organizace dne 30. června 1993. V současnosti má Rada 47 členů a dále také několik pozorovatelů (např. Vatikán).

Hlavními orgány Rady jsou:

- a) **Výbor ministrů** (kapitola 4 Statutu) – rozhodovací orgán, který se skládá z ministrů zahraničí členských států; Výbor se schází jednou za rok na ministerské úrovni a jednou týdně na úrovni stálých zástupců Rady,⁴²⁷
- b) **Parlamentní shromáždění** (dříve Poradní shromáždění – kapitola 5 Statutu) – poradní orgán složený ze zástupců členských států zvolených nebo jmenovaných národními parlamenty; projednává otázky v rámci své působnosti a podává své závěry ve formě doporučení Výboru ministrů (čl. 22 Statutu), a
- c) **Sekretariát** (kapitola 6 Statutu) – pomocný orgán, jehož součástí je generální tajemník, (stojí v čele Sekretariátu a odpovídá za jeho činnost Výboru ministrů), náměstek generálního tajemníka a další personál.

Vedle toho má Rada také řadu dalších orgánů jako je např. Kongres místních a regionálních orgánů, Komisař pro lidská práva a Konference mezinárodních nevládních organizací.

11.6 Charty a další dokumenty Rady Evropy

Nejznámějším dokumentem Rady Evropy je bezesporu **Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod** (dále jen „Úmluva“). Úmluva byla uzavřena v Římě dne 4. 11. 1950. Pro ČSFR vstoupila v platnost dne 18. března 1992 a je publikována pod číslem 209/1992 Sb. Co se týče jejího zaměření, lze hovořit především o občanských a politických právech. Pouze 2 její články souvisí s právem sociálním.⁴²⁸ Jedná se o čl. 4, který zakotvuje zákaz nucené práce, a čl. 11, jenž upravuje svobodu odborového sdružování. Za zmínku stojí také čl. 14 Úmluvy. Tento článek obsahuje zákaz diskriminace založené na jakémkoli důvodu. Zákaz má však akcesorickou povahu, což znamená, že se uplatní pouze při užívání práv zaručených touto mezinárodní smlouvou. Důležité je také zmínit, že Úmluvou byl zřízen Evropský soud pro

⁴²⁷ Council of Europe. Council of Ministers. [online]. [cit. 20. 10. 2018].

Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/cm>.

⁴²⁸ ŠTANGOVÁ V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 78.

lidská práva, ke kterému mimo jiné mohou jednotlivci, nevládní organizace nebo skupiny jednotlivců podávat stížnosti na porušení práv zaručených Úmluvou.

Myslím si, že pro institut skončení pracovního poměru může mít význam protokol č. 12 k Úmluvě. Tento protokol totiž zavádí všeobecný zákaz diskriminace, tj. zákaz, který se uplatní při užívání každého práva zaručeného zákonem (srov. čl. 1 Protokolu č. 12 k Úmluvě). Nicméně je nutné podotknout, že ČR zatím tento protokol neratifikovala, přestože jej hned v den jeho otevření k podpisu členským státům Rady, 4. 11. 2000, podepsala.

Stěžejním dokumentem Rady, co se týče institutu skončení pracovního poměru, je **Evropská sociální charta** (dále jen „Charta“). Jedná se o mezinárodní smlouvu, jež byla podepsána vládami členů Rady 18. 10. 1961 v Turínu. Pro ČR vstoupila v platnost 3. 12. 1999 a je publikována pod č. 14/2000 Sb. m. s. Na vzniku Charty se podílela i Mezinárodní organizace práce. Oproti Úmluvě o ochraně lidských práv Charta neobsahuje práva, kterých by se mohl jednatlivec domáhat před Evropským soudem pro lidská práva, nýbrž stanovuje jen minimální standardy, kterých mají smluvní státy dosáhnout.⁴²⁹

Charta se člení na 5 částí. První část obsahuje výčet 19 sociálních práv, jejichž naplňování se smluvní strany zavázaly zajistit jak na národní, tak i mezinárodní úrovni. Jedná se v podstatě o jakési programové prohlášení. V druhé části jsou již uvedeny konkrétní povinnosti, jež mají smluvní státy plnit, aby byla zajištěna jednotlivá sociální práva. Ze třetí části vyplývá, že Charta nemusí být ratifikována jako celek. Každý smluvní stát je povinen ratifikovat z druhé části Charty alespoň 5 ze 7 vybraných článků (čl. 1, 5, 6, 12, 13, 16 a 19) a kromě těchto článků také další články či jejich číslované odstavce tak, aby ratifikace pojímala alespoň 10 celých článků či 45 číslovaných odstavců (čl. 20 odst. 1 písm. b) a c) ESCH). Ve čtvrté části je pak upraven administrativní kontrolní mechanismus (pravidelné podávání zpráv smluvními státy). Poslední pátá část se věnuje mimo jiné použití Charty v případě války nebo jiného veřejného nebezpečí a jejímu vztahu k vnitrostátnímu právu a mezinárodním smlouvám.

K Chartě byly přijaty 3 protokoly. Konkrétně se jedná se o:

- a) **dodatkový protokol z 5. 5. 1988** (publikovaný pod č. 15/2000 Sb. m. s.), který rozšířil katalog 19 sociálních práv o další 4 práva (např. o právo starých osob na sociální ochranu),
- b) **pozměňující protokol z 21. 10. 1991**, jenž zefektivňuje kontrolní mechanismus obsažený ve 4. části Charty; k účinnosti tohoto protokolu je třeba podpisu (ratifikace) všech

⁴²⁹ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 89.

smluvních států Charty,⁴³⁰ což se doposud nestalo, nicméně, jak uvádí U. Khaliq, všechny změny, které tento protokol měl přinést, jsou již v praxi až na jednu výjimku (viz následující odstavec) provedeny,⁴³¹ a

- c) **dodatkový protokol ze dne 9. 11. 1995** (publikovaný pod č. 80/2012 Sb. m. s.), který zavádí systém kolektivních stížností, v rámci něhož jsou organizace uvedené v člancích 1 a 2 tohoto protokolu oprávněny podávat tajemníkovi Rady stížnosti ohledně neplnění ustanovení Charty, jež jsou pro příslušný smluvní stát závazné; stížnost zkoumá Evropský výbor pro sociální práva (15 členný orgán složený z nezávislých a nestranných osob volených Výborem ministrů – dle pozměňujícího protokolu mají být však voleni parlamentním shromážděním – na 6 let),⁴³² který o ní podá zprávu mimo jiné Výboru ministrů, jenž na jejím základě přijme buď většinou hlasů rezoluci, anebo dvěma třetinami hlasů doporučení adresované příslušnému smluvnímu státu, pokud dle zprávy uvedeného výboru není Charta uspokojivým způsobem plněna (čl. 9 tohoto protokolu).⁴³³

Na rozdíl od Evropské Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod se Charta již konkrétně věnuje institutu skončení pracovního poměru. Úvodem je třeba zmínit, že v části I odst. 1 je zakotveno právo na práci. Tomuto právu mimo jiné odpovídá povinnost smluvního státu účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání (část II článek 1 odst. 2 ESCH). Z této povinnosti lze dovodit, že se smluvní státy v Chartě hlásí k ochraně pracovního zapojení zaměstnanců, a tudíž i k ochraně stability tohoto pracovního zapojení. Je také třeba si uvědomit, že článek 1 části II ESCH náleží do tzv. „tvrdého jádra“ Charty, tj. k 7 článkům, ze kterých si každý smluvní stát musí 5 vybrat a ratifikovat. Ochrana stability pracovního zapojení lze vyvodit i z dodatkového protokolu z roku 1988, který zakotvuje mimo jiné právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví. Tomuto právu pak totiž odpovídá povinnost státu přijmout vhodná opatření také v oblasti ochrany proti propouštění (srov. část II čl. 1 odst. 1 písm. a) dodatkového protokolu z roku 1988).⁴³⁴

⁴³⁰ Srov. čl. 7 a 8 pozměňujícího Protokolu z roku 1991.

Dostupný z: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/142>.

⁴³¹ KHALIG, U. *The EU and the European Social Charter: Never the Twain Shall Meet?*. Cambridge Yearbook of European Legal Studies. Vol 15. 2013. Bloomsbury Publishing, 2013, s. 171.

⁴³² Council of Europe. Social Charter. European Committee of social rights. [online]. [cit. 20. 10. 2018]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/european-committee-of-social-rights>.

⁴³³ POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část*. 6 vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 123.

⁴³⁴ GREGOROVÁ, Z. *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. Právník. 2007, č. 2. s. 174.

Ustanovení článku 4 odst. 4 části II ESCH ukládá smluvním státům zajistit právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při ukončení pracovního poměru. Je třeba však zdůraznit, že podle přílohy Charty toto ustanovení neplatí pro okamžité propuštění pro vážné pochybení. Důležité je také zmínit článek 8 odst. 2 části II ESCH, ve kterém jsou stanoveny povinnosti smluvního státu k zajištění práva žen na ochranu při skončení pracovního poměru. Konkrétně mají smluvní státy považovat za nezákonné, pokud zaměstnavatel dá zaměstnankyni výpověď v době, kdy je na mateřské dovolené nebo tak, aby výpovědní doba skončila během takové nepřítomnosti.

Dalším významným dokumentem Rady, který se týká skončení pracovního poměru je Revidovaná Evropská sociální charta (dále jen „Revidovaná charta“). Tato mezinárodní smlouva odpovídá novým požadavkům, které přinesly sociální změny nastalé od přijetí Charty v roce 1961. Revidovaná charta byla otevřena k podpisu členskými státy rady dne 3. 5. 1996 a vstoupila v platnost dne 1. 7. 1999. ČR ji podepsala dne 4. 11. 2000, nicméně ji doposud neratifikovala.

V Revidované chartě je uvedeno dalších 8 nových článků, které se týkají sociálních práv. Celkový počet článků je tedy 31 (19 + 4 + 8). Každý smluvní stát je povinen ratifikovat alespoň 6 z 9 článků (čl. 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 a 20) a kromě těchto článků také další články či jejich číslované odstavce tak, aby ratifikace pojímala alespoň 16 celých článků či 63 číslovaných odstavců (část III čl. A odst. 1 písm. b) a c) RESCH).

Mezi 8 článků, jež Revidovaná charta obsahuje navíc oproti Chartě, patří také článek 24. V tomto článku je smluvním státům pod rubrikou „právo na ochranu v případech skončení zaměstnání“ uložena povinnost uznávat:

- a) právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo skončeno bez platných důvodů pro takové skončení; tyto důvody mají souviset s jejich schopnostmi nebo chováním nebo mají být založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služeb, a
- b) právo pracovníků, jejichž zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu, na přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou podporu.

Smluvní státy jsou rovněž podle tohoto článku povinné zajistit právo pracovníka odvolat se k nestrannému orgánu, pokud má za to, že jeho zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu.

Obdobně jako Charta obsahuje i Revidovaná charta přílohu, ve které jsou uvedena výkladová a aplikační pravidla. Ohledně článku 24 RESCH je v příloze stanoveno, že se aplikuje pouze na skočení zaměstnání ze strany zaměstnavatele. Dále je zde zakotvena možnost smluvního státu vyloučit zcela nebo částečně z ochrany poskytované podle tohoto článku pracovníky, jejichž pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou, či pracovníky, kteří se nacházejí ve zkušební době nebo jsou zaměstnání pouze příležitostně na krátkou dobu. Rovněž je důležité zmínit, že v příloze jsou v souvislosti s výše uvedeným článkem vymezeny také důvody, které nemohou být platným důvodem pro skončení zaměstnání. Jedná se o:

- a) členství v odborech nebo účast na odborových činnostech mimo pracovní dobu nebo – se souhlasem zaměstnavatele – v pracovní době,
- b) zastávání funkce zástupce zaměstnanců (jak v současnosti, tak i v minulosti) včetně snahy zastávat tuto funkci,
- c) podání stížnosti na zaměstnavatele nebo účast v řízení proti němu za údajné porušování právních předpisů,
- d) rasa, barva pleti, pohlaví, osobní status, rodinné povinnosti, těhotenství, náboženské vyznání, politické názory, národní původ nebo sociální původ,
- e) mateřská dovolená či rodičovské volno, a
- f) dočasná absence v práci kvůli nemoci nebo úrazu.⁴³⁵

⁴³⁵ Čl. 24 přílohy k Revidované Evropské sociální chartě.

12. Právní úprava skončení pracovního poměru v unijním právu

V této kapitole se budu nejprve věnovat obecně Evropské unii a evropskému právu. Poté se zaměřím na právní úpravu skončení pracovního poměru v primárním a sekundárním právu Evropské unie.

12.1 Obecný výklad k Evropské unii a k systému evropského práva

Evropská Unie (dále jen „EU“) je nadnárodní mezinárodní organizace. Tato mezinárodní organizace vznikla dne 1. 11. 1993, a to v rámci integračních procesů, jež probíhají v Evropě již od konce 2. světové války. EU je založena na 2 mezinárodních smlouvách. Jedná se o Smlouvu o EU a o Smlouvu o fungování EU. Jejím cílem je, jak uvádí článek 3 SEU, podporovat mír, hodnoty, na kterých je založena,⁴³⁶ a blahobyt jejích obyvatel. Postavení EU bylo výrazně posíleno dne 1. 12. 2009, kdy nabyla účinnost Lisabonská smlouva, která mimo jiné pozměňuje 2 výše uvedené smlouvy. EU těmito změnami např. získala právní způsobilost a stala se nástupkyní Evropského společenství⁴³⁷ (srov. čl. 1 a 47 SEU).

Evropské právo je tvořeno právem EU a právem ESAE. Dále se budu věnovat pouze prvnímu z nich. Právo EU upravuje právní vztahy, jež vznikají při dosahování cílů EU. Toto právo je odlišné jak od práva mezinárodního, tak od práva vnitrostátního.⁴³⁸ Mezinárodní smlouvy, na nichž je EU založena, totiž vytvořily samostatný právní řád, v jehož prospěch členské státy omezily, byť jen ve vymezených oblastech, svá suverénní práva, a jehož subjektem nejsou jen členské státy, ale rovněž i jejich příslušníci.⁴³⁹

Unijní právo můžeme rozdělit na **primární právo**, které je tvořeno především zakládacími smlouvami (např. Smlouva o EU) a **sekundární právo**, jež je tvořeno akty, které přijímají orgány EU na základě primárního práva. Těmito akty jsou zejména nařízení, směrnice,

⁴³⁶ Podle čl. 2 SEU je EU založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin.

⁴³⁷ Původně v Evropě existovaly tři společenství: ESUO, EHS a ESAE. Od svého vzniku se EU stala jakousi střešní entitou nad uvedenými společenstvími. Do nabytí účinnosti Lisabonské smlouvy uvedená společenství totiž tvořila tzv. 1. pilíř EU. To však není úplně přesně řečeno, poněvadž ESUO zaniklo v roce 2002 uplynutím doby sjednané v SESUO. Dále bych ještě zmínil, že EHS se nabytím účinnosti Smlouvy o EU mimo jiné přejmenovalo na Evropské společenství a následně zaniklo účinností Lisabonské smlouvy. Zůstalo tedy pouze ESAE, které formálně existuje nezávisle na EU. In SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 4 vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 10.

⁴³⁸ SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 4 vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 77 – 79.

⁴³⁹ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 5. 2. 1963, sp. zn. 26/62.

rozhodnutí a doporučení. Pro úplnost bych ještě podotkl, že existuje i terciérní právo. Podstatné je také zmínit, že právo EU, jak vyplývá z judikatury SDEU,⁴⁴⁰ je založeno mimo jiné na dvou důležitých zásadách. Jedná se o:

- a) **zásadu aplikační přednosti** práva EU před vnitrostátním právem, podle které je v případě rozporu práva EU a vnitrostátního práva třeba dát přednost právu EU,⁴⁴¹ a
- b) **zásadu přímého účinku** práva EU, jež znamená, že právo EU je přímo závazné pro vnitrostátní subjekty a že tyto subjekty se ho mohou dovolat před vnitrostátními soudy; předpokladem přímého účinku normy unijního práva je její
 - **dostatečná jasnost a přesnost** s tím, že potřeba upřesnit její obsah výkladem není překážkou splnění těchto předpokladů, a
 - **bezpodmínečnost**, tj. schopnost vyvolat právní účinky, aniž by bylo třeba přijmout prováděcí opatření EU či členského státu, přičemž, skutečnost, že byla stanovena povinnost vydat prováděcí opatření, nebrání splnění tohoto předpokladu, jestliže prováděcí orgán nemá žádný prostor pro uvážení.⁴⁴²

12.2 Právní úprava skončení pracovního poměru v primárním právu EU a v nezávazných aktech přijatých v rámci EU

Stěžejním dokumentem primárního práva EU, který je třeba zmínit v souvislosti s institutem skončení pracovního poměru, je **Listina základních práv EU** (dále jen „Listina EU“). Jedná se o katalog lidských práv, který byl vyhlášen 7. 12. 2000 v rámci mezivládní konference v Nice. Původně Listina EU představovala pouze právně nezávazný dokument. To se však změnilo nabytím účinnosti Lisabonské smlouvy, kdy se Listina EU poté, co byla nejprve pozměněna v roce 2007 ve Štrasburku, stala na základě čl. 6 SEU právně závaznou a byla jí přiznána stejná síla, jakou mají zakládací smlouvy.

Listina EU je rozdělena do 7 hlav (důstojnost, svobody, rovnost, solidarita, občanská práva, soudnictví a obecná ustanovení upravující výklad a použití listiny). Kromě subjektivních práv, jež mohou mít přímý účinek, obsahuje tento dokument mimo jiné i zásady, kterých je možné se dovolávat před soudem podle čl. 52 odst. 5 LZP pouze pro účely výkladu nebo kontroly

⁴⁴⁰ SDEU je orgán EU, který mimo jiné rozhoduje o žalobách, které se týkají porušování primárního nebo sekundárního práva. In GERLOCH, A. *Teorie práva*. 5. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 122.

⁴⁴¹ Tamtéž.

⁴⁴² SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 147.

zákonnosti jiných aktů. Pokud jde o aplikaci Listiny EU, je důležité zmínit čl. 51 odst. 1 LZP. V tomto článku je totiž uvedeno, že ustanovení Listiny EU jsou při dodržení zásady subsidiarity určena orgánům, institucím a jiným subjektům EU, a dále členským státům, výhradně pokud uplatňují právo EU.

Ustanovení Listiny EU, jež se týkají skončení pracovního poměru, nalezneme v hlavě IV, která se nazývá, jak bylo již výše zmíněno, solidarita. V článku 30 LZP je zakotveno právo každého pracovníka na ochranu před neoprávněným propuštěním. Toto právo je však omezeno. Je totiž zaručeno pouze „v souladu s právem EU, vnitrostátními předpisy a zvyklostmi“. Dále je třeba uvést článek 33 LZP. V odstavci 2 tohoto článku je zakotvena ochrana žen před propuštěním z důvodu mateřství. Za zmínku stojí i článek 27 LZP, kde je zakotveno právo pracovníka na informování a projednání v podniku. Toto právo je však obdobně omezeno jako právo na ochranu před neoprávněným propouštěním. Pro úplnost bych ještě zmínil, že vedle práv obsahuje hlava IV také zásady (např. sociální zabezpečení a sociální pomoc – čl. 34 LZP).

Dalším dokumentem, který je třeba zmínit, je **Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků** z roku 1989. Ačkoli se jedná pouze o politickou deklaraci bez právní závaznosti, její význam nelze podceňovat. Odkazy na ni totiž nalezneme jak v zakládacích smlouvách (např. čl. 151 SFEU) a v Listině EU (preambule),⁴⁴³ tak v sekundárních aktech práva EU (např. bod 6 preambule směrnice Rady č. 98/59/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění). Podle čl. 10 Komunitární charty sociálních práv pracovníků má zaměstnanec právo na přiměřenou sociální ochranu. Myslím si, že toto právo se uplatní i v rámci institutu skončení pracovního poměru.

12.3 Právní úprava skončení pracovního poměru v sekundárním právu EU

Právní úprava skončení pracovního poměru, co se týče sekundárního práva EU, je obsažena ve směrnících. Za účelem dosažení cílů stanovených v článku 151 SFEU⁴⁴⁴ mohou podle článku 153 odst. 2 písm. b) SFEU legislativní orgány EU (Evropský parlament a Rada EU) společně přijímat směrnice stanovující minimální požadavky mimo jiné v oblasti ochrany pracovníků při

⁴⁴³ ŠIŠKOVÁ, N. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*. 2. vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2008, s. 196 – 197.

⁴⁴⁴ Podle čl. 151 SFEU má EU a členské státy za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.

skončení pracovního poměru, a to v rámci podpory a doplnění činnosti členských států v této oblasti. Pro upřesnění bych zmínil, že jsem uvedl současnou právní úpravu primárního práva EU. Trojice směrnic, které se budu následně věnovat, byla přijata ještě na základě dnes již neexistujícího zmocnění obsaženém v SES.

Směrnice je definována v primárním právu. Konkrétně jde o článek 288 SFEU, jenž uvádí, že: „*Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.*“ Můžeme tedy stručně shrnout, že se jedná o specifický nástroj harmonizace právních předpisů členských států.

Právní normy obsažené ve směrnicích nemají přímý účinek. To však neplatí vždy. Judikatura SDEU totiž dovodila, že pokud uplynula lhůta k provedení směrnice (tzv. transpoziční lhůta) a neprovedl-li členský stát směrnicí vůbec nebo ji provedl špatně, může se osoba, která je k tomu aktivně legitimována (např. ten, komu směrnice přiznává právo), dovolávat ustanovení směrnice před soudem za předpokladu, že jsou dostatečně přesná a bezpodmínečná (k tomu viz subkapitola 11.1). Nicméně je třeba zdůraznit, že přímého účinku směrnice se jednotlivec může dovolávat až na určité výjimky pouze proti státu (tzv. vertikální účinek).⁴⁴⁵ Myslím si, že ČR splnila své povinnosti transponovat níže uvedené směrnice, které se týkají institutu skončení pracovního poměru. Nejen z tohoto důvodu považuji za důležité dále zmínit, že nemá-li směrnice přímý účinek, může mít **účinek nepřímý**, což znamená, že vnitrostátní orgány jsou povinny vykládat vnitrostátní právní normy provádějící normu EU ve světle práva EU, pokud je to možné a uplynula-li již transpoziční lhůta směrnice (tzv. povinnost eurokonformního výkladu).⁴⁴⁶

Institutu skončení pracovního poměru se částečně věnuje **směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů, nebo částí podniků nebo závodů** ze dne 12. 3. 2001 (dále jen „Směrnice č. 2001/23“). Tato směrnice se aplikuje, pokud dojde k převodu podniků,

⁴⁴⁵ SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 150 – 151.

⁴⁴⁶ SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 153 – 154.

závodů, nebo části podniků či závodů⁴⁴⁷ na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu⁴⁴⁸ nebo sloučení (srov. čl. 1 písm. a) Směrnice č. 2001/23).

V souvislosti s ochranou zaměstnance, pokud jde o institut skončení pracovního poměru, je třeba zmínit dvě důležitá pravidla, která jsou uvedena v článku 4 Směrnice č. 2001/23. Podle prvního pravidla nepředstavuje převod sám o sobě důvod pro propuštění zaměstnance. Je třeba však zdůraznit, že toto pravidlo nelze vykládat tak, že by vylučovalo propuštění zaměstnance z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů.⁴⁴⁹ Druhé pravidlo přikazuje považovat zaměstnavatele za osobu, z jejíž strany byl pracovní poměr skončen. Toto pravidlo se uplatní pouze v případech, kdy je rozvázán pracovní poměr v neprospěch zaměstnance v důsledku podstatné změny pracovních podmínek způsobených převodem.⁴⁵⁰

Směrnice č. 2001/23 byla implementována i do zákoníku práce. Na rozdíl od této směrnice zákoník práce o podmínce převodu hospodářské jednotky, jejímž znakem je mimo jiné seskupení prostředků, vůbec nehovoří. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je upraven v 338 – 341 ZP. K tomuto přechodu může dojít pouze v případech stanovených zákoníkem práce nebo jiným právním předpisem (§ 338 odst. 1 ZP). Dle ustanovení § 338 odst. 2 ZP přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele, pokud dojde k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli. Z tohoto ustanovení vyplývá, že česká právní úprava poskytuje zaměstnancům vyšší standard ochrany, než jaký poskytuje právní úprava obsažená ve Směrnici č. 2001/23, poněvadž, jak naznačuje T. Erényi, jedná se o: „[...] úpravu v podstatě rozšiřující věcnou působnost Směrnice.“⁴⁵¹ K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle výše uvedeného ustanovení totiž není nutný převod prostředků, nýbrž postačí pouhý převod části činnosti nebo úkolů.

Článek 4 odst. 2 Směrnice č. 2001/23, tj. druhému pravidlu, které jsem výše zmiňoval, odpovídá v zákoníku práce ustanovení § 339a. Zaměstnanec, který rozvázal pracovní poměr se

⁴⁴⁷ Článek 1 písm. b) Směrnice č. 2001/23 v reakci na dřívější judikaturu SDEU dále upřesňuje, že tímto převodem se rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu a která se považuje za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.

⁴⁴⁸ Pod pojem smluvní převod je třeba zahrnout, jak vyplývá z judikatury SDEU, nejen převod na základě smlouvy, ale i např. převod na základě zákonného či správního aktu nebo soudního rozhodnutí. In ERÉNYI, T. *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Práce a mzda, 2010, č. 3, s. 21.

⁴⁴⁹ Čl. 4 odst. 1 Směrnice č. 2001/23.

⁴⁵⁰ Čl. 4 odst. 2 Směrnice č. 2001/23.

⁴⁵¹ ERÉNYI, T. *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Práce a mzda, 2010, č. 3, s. 24.

zaměstnavatelem výpovědí nebo dohodou ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů),⁴⁵² se může podle tohoto ustanovení obrátit na soud, aby určil, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s uvedeným přechodem. Ochrana zaměstnance poskytnutá podle ustanovení § 339a ZP pak spočívá v tom, že pokud skutečně došlo k rozvázání pracovního poměru z výše uvedeného důvodu, má zaměstnanec právo na odstupné. Obsah tohoto ustanovení výstižně shrnul J Jouza, který uvádí následující: „*Jedná se o zvláštní „ochrannou“ legislativní možnost pro zaměstnance, kdy právní úprava stanoví princip, podle něhož se zaměstnanci umožní ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci.*“⁴⁵³

Jak jsem již uvedl v subkapitole 1.1, Ministerstvo práce a sociálních věcí v současnosti připravuje novelu zákoníku práce. Nabytím její účinnosti bude do § 338 ZP vložen nový odstavec, v němž budou uvedeny podmínky, které musí být splněny při převodu činnosti zaměstnavatele (hovořím pouze o převodu činnosti zaměstnavatele, poněvadž z § 338 odst. 2 ZP bude zároveň odstraněn výraz „převod úkolů zaměstnavatele nebo jeho části“).⁴⁵⁴ Česká právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tak bude zohledňovat koncept hospodářské jednotky a další podmínky stanovené v judikatuře SDEU.

Pro úplnost bych ještě zmínil, že na základě judikatury SDEU k této směrnici, byl do zákoníku práce mimo jiné začleněn § 51a, který upravuje zvláštní pravidlo pro běh výpovědní doby (viz subkapitola 3.4.2).

Pro institut skončení pracovního poměru má také význam **Směrnice Rady č. 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi**

⁴⁵² Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je upraven v § 343 – 345a ZP. Nastává např. v případech, kdy dochází ke sloučení či zániku organizačních složek státu.

⁴⁵³ JOUZA, J. *Několikaminutová výpovědní doba z pracovního poměru*. MBA studium Praha - European Business School. [online]. [cit. 7. 11. 2018]. Dostupné z: <https://ebschool.cz/nekolikaminutova-vypovedni-doba-z-pracovniho-pomeru>.

⁴⁵⁴ Dle navrhovaného odstavce bude třeba při převodu činnosti zaměstnavatele podle zákoníku práce splnit následující podmínky:

„a) činnosti jsou po převodu vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,

b) činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,

c) bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,

d) nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a

e) je převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činností pro jejich výkon zásadní.“

UNICE, CEEP a EKOS ze dne 28. 6. 1999 (dále jen „Směrnice č. 1999/70“). Primárním cílem této směrnice je zamezit zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou bezdůvodným opakováním jejich sjednávání.⁴⁵⁵ Je třeba zmínit, že výsledný stav, jehož má být dosaženo,⁴⁵⁶ je obsažen v dohodě, která je uvedena v názvu této směrnice a tvoří její přílohu. Podle ustanovení 5 přílohy Směrnice č. 1999/70 mají členské státy zavést opatření k předcházení výše uvedeného zneužití. Konkrétně by měly přijmout jedno či více následujících opatření:

- a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení pracovních poměrů,
- b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních poměrů, a
- c) počet obnovení těchto poměrů.⁴⁵⁷

Rovněž je požadováno stanovení podmínek, za jakých budou pracovní poměry považovány za „po sobě jdoucí“ a kdy nastane fikce pracovního poměru na dobu neurčitou.⁴⁵⁸ ČR přijala všechna z výše uvedených opatření. Konkrétně je nalezneme v § 39 ZP (k němu viz subkapitola 4.3.1).

Poslední akt sekundárního práva EU, který bych zmínil, je **směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění** ze dne 20. 7. 1998 (dále jen „Směrnice č. 98/59“). České právní úpravě hromadného propouštění jsem se již věnoval v subkapitole 3.4.4.7. Jelikož právní úprava obsažená v této směrnici jí byla věrnou předlohou, nebudu již opakovat, co bylo zmíněno v uvedené subkapitole, ale omezím se především na rozbor některých institutů, které ČR do svých právních předpisů nezavedla, poněvadž si vybrala jinou nabízenou alternativu či jejich zavedení nebylo povinné.

Pokud jde o konstrukci skutkové podstaty hromadného propouštění z hlediska počtu propouštěných zaměstnanců v určitém čase, z článku 1 Směrnice č. 98/59 vyplývá, že členské státy mohou buď odstupňovat počet propouštěných zaměstnanců za kratší časové období v závislosti na celkovém počtu zaměstnanců, kteří působí v podniku, anebo stanovit počet propouštěných zaměstnanců pevně, tj. bez ohledu na počet zaměstnanců v podniku (konkrétně se jedná o 20 osob), a to za delší časové období.⁴⁵⁹ Z § 62 odst. 1 ZP plyne, že ČR zvolila první

⁴⁵⁵ DANDOVÁ, E. *Zákoník práce a EU*. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2004, s. 37.

⁴⁵⁶ Srov. čl. 288 SFEU.

⁴⁵⁷ Ustanovení 5 odst. 1 přílohy Směrnice č. 1999/70.

⁴⁵⁸ Ustanovení 5 odst. 2 přílohy Směrnice č. 1999/70.

⁴⁵⁹ Srov. článek 1 Směrnice č. 98/59: „Pro účely této směrnice se rozumí:

a) "hromadným propouštěním" propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propouštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:

i) buď v období 30 dnů

- alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,

variantu. O tom, zda to byla správná volba, mohu už jen polemizovat. Na jednu stranu si myslím, že je vhodné, aby i při menším počtu propouštěných zaměstnanců (např. 10 v podniku, v němž pracuje 50 zaměstnanců) měli zástupci zaměstnanců možnost mimo jiné projednat se zaměstnavatelem možná omezující či zmírňující opatření (srov. čl. 2 Směrnice č. 98/59 a § 62 odst. 3 ZP). Na druhou stranu osobně nepovažuji za nezbytné, aby Úřad práce musel být informován o takovémto relativně malém počtu propouštěných zaměstnanců (srov. čl. 3 Směrnice č. 98/59 a § 62 odst. 4 ZP), neboť, jak vyplývá z článku 14 Doporučení č. 119, by vnitrostátní právní předpisy měly ukládat zaměstnavatelům povinnost oznamovat předem orgánu veřejné moci jen takové snížení počtu zaměstnanců, které může ovlivnit situaci pracovní síly v dané oblasti nebo v odvětví hospodářské činnosti.

Podle ustanovení článku 4 Směrnice č. 98/59 se hromadné propouštění stane účinné nejdříve 30 dní poté, co zaměstnavatel oznámil příslušnému orgánu veřejné moci návrh na hromadné propouštění. Toto ustanovení též umožňuje členským státům udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc zkrátit uvedenou 30 denní lhůtu. Článku 4 Směrnice č. 98/59 odpovídá ustanovení § 63 ZP (k němu viz subkapitola 3.4.2). Je však nezbytné podotknout, že v tomto ustanovení pravomoc orgánu veřejné moci zkracovat 30 denní lhůtu nenalezneme, poněvadž ČR tuto možnost vůbec nezavedla.

- alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,

- alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;

ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích; [...]“.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo vystihnout a charakterizovat jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, a to se zaměřením na skončení pracovního poměru na základě pracovněprávních jednání, dále též upozornit na některé aplikační potíže a uvést návrhy de lege ferenda.

Na začátku mé práce jsem se obecně věnoval pracovnímu právu. Poté jsem se zaměřil na výklad vztahující se k pracovnímu poměru a následně již na samotnou problematiku jeho skončení. Právní úprava skončení pracovního poměru je obsažena v zákoníku práce. Konkrétně se jedná o § 48 – 73a ZP. Jelikož skončení pracovního poměru představuje významný zásah do právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je třeba zdůraznit, že tato právní úprava je kogentní. Opomineme-li některé výjimky, kterým byla v této práci věnována náležitá pozornost, lze vesměs konstatovat, že pracovní poměr může skončit pouze způsoby, které jsou taxativně uvedeny v § 48 ZP. Tyto způsoby lze dělit podle pracovněprávní skutečnosti, s níž zákoník práce spojuje skončení pracovního poměru, do třech skupin. Pracovní poměr může skončit buď na základě pracovněprávního jednání, či na základě pracovněprávní události nebo na základě úředního rozhodnutí.

Největší pozornost je v praxi bezesporu věnována první výše uvedené skupině (tj. skončení pracovního poměru na základě pracovněprávních jednání), v souvislosti s níž je v zákoníku práce užíván výraz „rozvázat pracovní poměr“. Celkem můžeme rozeznat čtyři pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru. Konkrétně se jedná o dohodu o rozvázání pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Dohoda o rozvázání pracovního poměru představuje dvoustranné pracovněprávní jednání. Ostatní uvedená pracovněprávní jednání jsou naopak jednostranná. V zákoníku práce jsou podrobně upraveny náležitosti těchto pracovněprávních jednání a také právní důsledky, které jsou s nimi spojeny. Dovolil bych si zdůraznit, že pro výše uvedená pracovněprávní jednání zákoník práce předepisuje písemnou formu. Nedodržení této formy je u jednostranných pracovněprávních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru sankcionováno zdánlivostí. Ústně (konkludentně) uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru je naopak stižena neplatností.

Jak bylo již zmíněno, pracovní poměr může též skončit na základě pracovněprávní události nebo na základě úředního rozhodnutí. Pracovněprávní události mající za následek skončení pracovního poměru jsou především smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele – fyzické osoby,

uplynutí doby, hovoříme-li o pracovním poměru na dobu určitou, dále uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta či modrá karta a též dosažení věkové hranice, stanoví-li tak zvláštní zákon. Úřední rozhodnutí, na jejichž základě skončí pracovní poměr cizince,⁴⁶⁰ jsou vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu a pravomocný rozsudek soudu ukládající trest vyhoštění.

Pozornost jsem rovněž mimo jiné věnoval problematice nároků ze zdánlivého a neplatného rozvázání pracovního poměru, některým specifikům skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců – zejména případům, kdy nastává fikce nadbytečnosti podle § 73a odst. 2 ZP, povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci při skončení pracovního poměru, dále případům, kdy dochází ke zneužití práva při skončení pracovního poměru, a též mezinárodními dokumenty, které se týkají skončení pracovního poměru.

Ačkoli je právní úprava skončení pracovního poměru rozsáhlá, musím konstatovat, že je poměrně přehledná a srozumitelná. Celkově tuto právní úpravu považuji i přes některé nedostatky za vesměs zdařilou. Dovolil bych si však zdůraznit, že pouhá znalost litery zákona nepostačuje ke zvládnutí problematiky skončení pracovního poměru na přijatelné úrovni. Jinak řečeno, bez znalosti odborné literatury či soudní judikatury se v určitých případech v praxi prostě neobejdeme, pokud chceme, aby skončení pracovního poměru proběhlo korektně. Dále bych se zaměřil na hodnocení právní úpravy jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru a rovněž bych zmínil i vlastní návrhy de lege ferenda. Některé návrhy jsem již ve své práci zmiňoval. Dovolil bych si je pro pořádek zopakovat, popř. dále rozvést.

Nejprve bych se věnoval jednotlivým způsobům rozvázání pracovního poměru. Pokud jde o dohodu o rozvázání pracovního poměru, mohu konstatovat, že její právní úprava je poměrně stručná a nevyplývají z ní pro její strany žádná výrazná omezení. Myslím si, že tato právní úprava odpovídá jak potřebám zaměstnance, tak potřebám zaměstnavatele. Její stručnost lze totiž odůvodnit tím, že předpokladem dohody o rozvázání pracovního poměru je shodná vůle obou stran rozvázat pracovní poměr k určitému dni.

Nejvíce návrhů de lege ferenda lze bezesporu uvést u právní úpravy výpovědi z pracovního poměru. Jako jedna z možných změn je mnohdy v odborné literatuře zmiňováno tzv. „vykoupení ze zaměstnání“. V rámci tohoto institutu by subjekt pracovního poměru, který dal výpověď, mohl ukončit pracovní poměr, aniž by musela uplynout výpovědní doba. Druhému subjektu pracovního poměru by pak byla poskytnuta kompenzace srovnatelná s újmou, která

⁴⁶⁰ „Cizinec“ je zkratka, která je definována v subkapitole 4.3.2.

mu tímto náhlým skončením pracovního poměru vznikla. Pokud by pracovní poměr rozvázal zaměstnavatel, jako kompenzace by se poskytla náhrada mzdy odpovídající výši průměrného výdělku, který by zaměstnanec vydělal ve zbývajících výpovědní době. Situace je komplikovanější, pokud by pracovní poměr rozvázal zaměstnanec. Jako kompenzace by v tomto případě nicméně opět přicházelo v úvahu poskytnutí peněžitého plnění odpovídající výši průměrného výdělku zaměstnance za zbývajících výpovědní dobu.⁴⁶¹ Tyto peněžní prostředky by zaměstnavatel mohl použít k pokrytí nákladů za zaměstnance, který by nastoupil na pracovní místo původního zaměstnance.⁴⁶²

Další návrh se týká právní úpravy počátku běhu výpovědní doby. Podle ustanovení § 51 odst. 2 ZP začíná běžet výpovědní doba prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, v němž došlo k doručení výpovědi. Podle současné právní úpravy tedy pracovní poměr zaměstnance, který dal výpověď na začátku měsíce, ještě trvá téměř o měsíc déle, než pracovní poměr zaměstnance, který dal výpověď na konci měsíce. Tento nežádoucí rozdíl by mohl být odstraněn tím, že by výpovědní doba počala běžet již od okamžiku doručení výpovědi. V takovém případě by totiž od doručení výpovědi trval pracovní poměr ve všech případech v podstatě stejně dlouhou dobu.

Následující úvaha *de lege ferenda* se rovněž týká právní úpravy výpovědní doby. V roce 2016 byl poslanecké sněmovně předložen vládní návrh zákona (sněmovní tisk 903/0), jehož přijetím mělo dojít k rozsáhlým změnám zákoníku práce (k tomu viz subkapitola 1.2.). V následujícím roce podal poslanec Zbyněk Stanjura k této novele několik pozměňovacích návrhů. Podle prvního z nich mělo dojít ke zkrácení délky výpovědní doby ze současných dvou měsíců na jeden měsíc.⁴⁶³ S tímto návrhem se mohu ztotožnit pouze částečně. O jednoměsíční výpovědní době by se podle mého názoru totiž dalo uvažovat pouze u výpovědi ze strany zaměstnavatele, a to v případě výpovědních důvodů spočívajících v nežádoucím jednání (chování) zaměstnance (§ 52 písm. g) a h) ZP).

Dalším pozměňovacím návrhem poslance Stanjury měl být do zákoníku práce začleněn (prostřednictvím výše uvedené novely) nový výpovědní důvod. Podle ustanovení § 52 písm. i) ZP by zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď, pokud by po něm nebylo možné

⁴⁶¹ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. s. 103.

⁴⁶² HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 194 (autor HŮRKA, P.).

⁴⁶³ *Pozměňovací návrhy poslance Zbyňka Stanjury k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (ST 903)*. číslo 5975, podáno dne 1. 3. 2017.

Dostupný z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>.

spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Zároveň bylo navrženo, aby takto propuštěný zaměstnanec měl právo na odstupné ve výši alespoň 6 násobku průměrného výdělku.⁴⁶⁴ S tímto návrhem se však neztotožňuji, poněvadž jeho přijetím by došlo k určitému průlomů do taxativního výčtu výpovědních důvodů a tedy i ke zhoršení ochrany zaměstnance.

Dovolil bych si rovněž navrhnout změnu, která se týká výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. c) ZP. Podle článku 23 odst. 2 Doporučení č. 166 by členské státy měly zakotvit ve vnitrostátním zákonodárství kritéria, jež by omezovala zaměstnavatele při výběru zaměstnanců, kteří mají být propuštěni z hospodářských, technologických, strukturálních nebo obdobných důvodů (mezi tyto důvody můžeme bezesporu zařadit i výše uvedený důvod). Zákoník práce nicméně zaměstnavatele při výběru nadbytečných zaměstnanců nikterak neomezuje (opomineme-li ustanovení § 16 odst. 2 ZP, kde je upraven zákaz diskriminace). Jestliže se nadbytečnost netýká všech zaměstnanců, jejichž práci postihuje organizační změna, je podle dosavadní soudní judikatury věcí zaměstnavatele, o kom rozhodne, že je nadbytečný. Zákoník práce by však podle mého názoru měl obsahovat určitá kritéria, která by se uplatnila při výše uvedeném výběru. Mohlo by se např. jednat, jak demonstrativně uvádí článek 15 odst. 2 Doporučení č. 119, o kritérium dosavadní délky trvání pracovního poměru či o kritérium pracovní kvalifikace zaměstnance. Věřím, že zavedení takovýchto kritérií by posílilo u zaměstnanců přesvědčení, že ke skončení jejich pracovního poměru došlo oprávněně. Rovněž si myslím, že by se tím znesnadnil postup zaměstnavatele v případech, kdy rozvázáním pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost sleduje jiný než zákonem stanovený účel (např. propuštění nepohodlného zaměstnance).

Pokud jde o výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. d) a e) ZP, dovolil bych si navrhnout změnu, která se týká povahy a závaznosti lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rovněž povahy a závaznosti rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Jelikož tyto úkony představují podle dosavadní soudní judikatury nezávazné dobrozdání o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, je zaměstnavatel postaven v současném právní prostředí do skutečně neudržitelné pozice. Jestliže zaměstnavatel přistoupí k výpovědi na základě závěrů obsažených v lékařském posudku nebo v rozhodnutí, kterým se lékařský posudek přezkoumává, vystavuje se nebezpečí, že zaměstnanec u soudu podá žalobu na neplatnost výpovědi. Pokud se

⁴⁶⁴ *Pozměňovací návrhy poslance Zbyňka Stanjury k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (ST 903)*. číslo 5975, dne 1. 3. 2017. Dostupný z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>.

však těmito závěry neřídí (nepřistoupí k výpovědi a ani nepřevede zaměstnance na jinou práci) vystavuje se pro změnu nebezpečí uložení veřejnoprávní sankce (k tomu viz subkapitola 3.4.4.3). Ztotožňuji se s myšlenkou J. Tomšeje, který navrhuje, aby lékařský posudek a rozhodnutí, kterým se lékařský posudek přezkoumává, byly přezkoumatelné ve správním soudnictví a aby byly zároveň nadány presumpcí správnosti.⁴⁶⁵

Jako problematická a nekoncepční se mi jeví právní úprava výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. h) ZP. Zaměstnavateli totiž umožňuje rozvázat jednostranně pracovní poměr se zaměstnancem za porušení povinností, které vůbec nesouvisí s výkonem práce. Zaměstnanec je navíc postihován sankcí soukromého práva za porušení povinností, které vyplývají z práva veřejného. Z uvedených důvodů si myslím, že by bylo vhodné, aby byl tento výpovědní důvod ze zákoníku práce vypuštěn.

Právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru hodnotím vesměs pozitivně. Výše uvedená změna, která se týká povahy a závaznosti lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb a povahy a závaznosti rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, by se uplatnila samozřejmě i v rámci této právní úpravy. Dovolil bych si nicméně navrhnout změnu, která se týká okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) ZP jsou uvedeny důvody okamžitého zrušení pracovního poměru, které souvisí s trestnou činností zaměstnance. Konkrétně se jedná o pravomocné odsouzení zaměstnance soudem pro úmyslný trestní čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok a o pravomocné odsouzení zaměstnance soudem pro úmyslný trestní čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu alespoň 6 měsíců. Jelikož se v praxi zaměstnavatel dozví o pravomocném odsouzení zaměstnance pouze v případech, kdy je účastníkem trestního řízení v pozici poškozeného (domáhá se náhrady škody, kterou mu zaměstnanec trestným činem způsobil), považuji výše uvedené důvody okamžitého zrušení pracovního poměru za nevyhovující. Jako inspirace pro řešení tohoto problému může posloužit slovenská právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru. Slovenský zákonodárce totiž upustil od požadavku nepodmíněného trestu odnětí svobody a jeho příslušné délky a rovněž od požadavku souvislosti trestného činu s výkonem práce.⁴⁶⁶ Dle

⁴⁶⁵ TOMŠEJ, J. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 96.

⁴⁶⁶ BUKOVJAN P. *Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce - IV.část. Mzdy & personalistika v praxi*. 2006, č. 11. [online]. [cit. 27. 8. 2018]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d718v694-skonceni-pracovniho-pomeru-nyni-a-podle-noveho-zakoniku-prace-iv-cast/>.

ustanovení § 68 odst. 1 písm. a) slovenského zákoníku práce lze okamžitě zrušit pracovní poměr, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin. Myslím si, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru obsažený v tomto ustanovení, by měl nahradit oba dva důvody okamžitého zrušení pracovního poměru obsažené v § 55 odst. 1 písm. a) ZP.

Právní úpravu posledního způsobu rozvázání pracovního poměru, tj. zrušení pracovního poměru ve zkušební době, považuji za vyhovující.

Právní úpravu skončení pracovního poměru na základě pracovněprávní události považuji za takřka bezproblémovou. Uvedl bych pouze jeden návrh de lege ferenda, který se týká právní úpravy smrti zaměstnavatele – fyzické osoby, jež je obsažena v ustanovení § 342 ZP. Nejprve bych si dovolil připomenout, že toto ustanovení se aplikuje pouze v případě, kdy nemůže dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu podle § 338 ZP. Jak bylo zmíněno v subkapitole 4.2, ustanovení § 342 odst. 1 ZP stanovuje podmíněný zánik pracovního poměru v případě, že zaměstnavatel byl živnostník nebo poskytovatel zdravotnických služeb. Zaměstnanci těchto zaměstnavatelů jsou tedy bezdůvodně zvýhodněni oproti ostatním zaměstnancům, jejichž pracovní poměr podle tohoto ustanovení zaniká bezpodmínečně smrtí zaměstnavatele. Z tohoto důvodu si myslím, že ustanovení § 342 odst. 1 ZP není v souladu s čl. 1 a 28 Listiny. Ztotožňuji se s návrhem L. Drápala, který uvádí, že stávající znění § 342 odst. 1 ZP by mohlo být nahrazeno článkem 338a tzv. doplňku švýcarského občanského zákoníku,⁴⁶⁷ podle kterého pracovní poměr přechází na dědice s výjimkou případů, kdy byl ze závažných důvodů vázán na osobu zaměstnavatele (v těchto případech by měl zaměstnanec právo na náhradu škody, která by mu vznikla).⁴⁶⁸

K právní úpravě skončení pracovního poměru cizinců na základě úředních rozhodnutí a skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců na základě fikce nadbytečnosti nemám žádné výhrady.

⁴⁶⁷ SR 220/1911 – Federální zákon o dodatku ke švýcarskému občanskému zákoníku (část pět: kodex povinností) z 30. března 1911. („*Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911*“).

Dostupný z: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html>.

⁴⁶⁸ BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1415 – 1419.

Seznam zkratek

AntiDis; antidiskriminační zákon	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
ARDONP	Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
cit.	citace
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSFR	Česká a Slovenská Federativní Republika
ČSR	Česká socialistická republika
ČSSR	Československá socialistická republika
čl.	článek
DCFR	Návrh společného referenčního rámce
Dop119	Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 119, o skončení zaměstnání z podnětu zaměstnavatele
Dop166	Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 166, o skončení zaměstnání z podnětu zaměstnavatele
Eidas	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. července 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES
EHS	Evropské hospodářské společenství
ESAE	Evropské společenství pro atomovou energii
ESCH	Evropská sociální charta

ESUO	Evropské sdružení uhlí a oceli
FO	fyzická osoba
koncepční novela; zákon č. 365/2011 Sb.	zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
Lisabonská smlouva	Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství
Listina	Listina základních práv a svobod (usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky)
lustrační zákon	zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů
LZP	Listina základních práv Evropské Unie
NemPoj; zákon o nemocenském pojištění	zákon č. 187/2006 o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
o. s. ř.; občanský soudní řád	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
OZ; občanský zákoník	zákon č. 89/2012., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OZPNZ	zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
OZ64; občanský zákoník 40/1964 Sb.	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

PO	právnícká osoba
PobCiz; zákon o pobytu cizinců na území ČR	Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
pod.	podobně
RESCH	Revidovaná Evropská sociální charta
SDEU	Soudní dvůr Evropské Unie
SEU	Smlouva o Evropské Unii
SES	Smlouva o založení Evropského společenství
SESUO	Smlouva o evropském sdružení uhlí a oceli
SFEU	Smlouva o fungování Evropské Unie
S III	Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutích Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980.
slovenský zákoník práce	Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
služební zákon	zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
SpecZdravSl	zákon č. 373/2011., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
srov.	srovnej
s. ř. s.	zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní
SSR	Slovenská socialistická republika
technická novela; zákon č. 460/2016 Sb.	zákon č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony
trestní řád	zákon č. 141/1961 Sb., zákon o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů

trestní zákoník	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
Úřad práce	Úřad práce České republiky
zákon č. 303/2013 Sb.	zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva
zákon o přeměnách	zákon č. 125/2008, o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů
zákon o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce	zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů
zákon o úřednících z povolání	zákon č. 312/2006 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
ZdravSl; zákon o zdravotních službách	zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
ZoZ; zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP; zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP65; zákoník práce 65/1965 Sb.	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam zdrojů

Monografie

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

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

BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vydání. Praha: ASPI, a. s., 2008, 312 s. ISBN 978-80-7357-403-1.

ČEPELKA, Č; ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, 761 s. ISBN: 80-86432-57-2.

DANDOVÁ, E. *Zákoník práce a EU*. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2004, 83 s. ISBN 80-7357-018-1.

DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, 392 s. ISBN 978-80-7478-886-4.

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

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

FETTER, R. W. *Propouštění ze zaměstnání. Rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2010, 112 s. ISBN 978-80-7418-088-0.

GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.

GALVAS, M.; PRUDILOVÁ M. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: CP Books, a.s., 2005, 378 s. ISBN 80-251-0523-7.

GERLOCH, A. *Teorie práva*. 5. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 308 s. ISBN 978-80-7380-233-2.

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

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 575 s., ISBN 978-807380-540-1.

JELÍNEK J. a kol: *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část. 4. vydání*. Praha: Leges, 2014 976 s. ISBN 978-80-7502-044-4.

KHALIG, U. *The EU and the European Social Charter: Never the Twain Shall Meet?* Cambridge Yearbook of European Legal Studies. Vol 15. 2013. Bloomsbury Publishing, 2013, 816 s. ISBN 978-1849464765.

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

LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2400 s. ISBN 978-80-7400-529-9.

MELZER F.; TĚGL, P. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I, § 1 – 117*. Praha: Leges, 2013, 720 s. ISBN 978-80-87576-73-1.

PAAS, T.; EAMETS, R. et. al. *Labor Market Flexibility. Flexicurity and Employment: Lessons on the Baltic States*. Nova Science Publishers. 2006, ISBN 1-60021-416-9. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/236283207_Labour_market_flexibility_and_flexicurity.

PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda: II. díl, Ústavní právo České republiky, část 2*. Praha: Linde Praha, a. s., 2004, 241 s. ISBN 80-7201-472-2.

POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, 560 s. ISBN 978-80-7400-398-1.

SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, 362 s. ISBN 978-80-7400-334-9.

STRÁNSKÝ, J.; SAMEK, V., HORECKÝ, J., *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Soudy, 2014, 125 s. ISBN 978-80-86846-52-1.

ŠIŠKOVÁ, N. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*. 2. vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2008, 256 s. ISBN 978-807201-710-2.

ŠTANGOVÁ, V., ZACHARAIÁŠ, J. *Nad pracovní právními vztahy*. Praha: Orac, 1997, 184 s. ISBN 80-901938-4-6.

ŠTANGOVÁ V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-8087284-24-7.

ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta, 2013, 280 s. ISBN 978-80-87146-72-9.

ŠTEFKO, M.; VYSOKAJOVÁ M. *Personální vademecum*, Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta; Beroun: Eva Roztoková, 2016, 98 s. ISBN 978-80-87975-45-9.

TOMŠEJ, J. *Pracovní lékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 164 s. ISBN 978-80-7552-955-8.

VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J., *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, 741 s. ISBN 978-80-7357-723-0.

Odborné články:

DRÁPAL, L. *Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovních vztahů*. Acta Universitatis Carolinae – Iuridica. 2014, č. 4.

EICHLEROVÁ, S. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely (a též mezi registrovanými partnery)*. Právní rozhledy, 2018, č. 12.

ERÉNYI, T. *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovních vztahů*. Práce a mzda, 2010, č. 3.

GALVAS, M. *Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP*. Právník. 2007, č. 9.

GREGOROVÁ, Z. *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. Právník. 2007, č. 2.

HŮRKA, P. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Právní rozhledy. 2014, č. 7.

KLIMENT, L. *Řetězení pracovních poměrů – Ústavní soud versus dosavadní praxe*. Bulletin advokacie. 2018, č. 5.

MACHÁLEK P.; KADLUBIEC V. *Náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy. 2018, č. 4.

MORÁVEK, J. *K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích*, Právní rozhledy, 2014, č. 13-14.

STRÁNSKÝ, J. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie. 2016, č. 5.

SPRINGINSFELDOVÁ, N.; SMEJKAL, M. *Fyzická osoba jako subjekt pracovního poměru, aneb proč je na některé věci v 15 letech brzy?* Právní rozhledy. 2015, č. 18.

STRÁNSKÝ, J.; KADLUBIEC, V. *Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce*. Právní rozhledy. 2017, č. 8.

SVITÁKOVÁ, V; BĚLINA, M. *Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?* Právní rozhledy. 2007, č. 2.

ŠMÍD, M. *Ochranná funkce a smluvní volnost v pracovním právu*. Časopis pro právní vědu a praxi. 2014, č. 4.

ŠTANGOVÁ, V. *K právní úpravě odstupného při skončení pracovního poměru*. Právo a zaměstnání. 1995, č. 9.

ŠTANGOVÁ, V. *K právní úpravě skončení pracovního poměru. (I. část)*. Právo a zaměstnání. 1996, č. 6.

ŠTANGOVÁ, V. *K právní úpravě skončení pracovního poměru. (II. část)*. Právo a zaměstnání. 1996, č. 7 – 8.

ŠTANGOVÁ, V. *K právní úpravě skončení pracovního poměru. (III. část)*. Právo a zaměstnání. 1996, č. 9.

Elektronické zdroje:

BUKOVJAN P. *Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce - IV.část*. Mzdy & personalistika v praxi. 2006, č. 11. [online]. [cit. 27. 8. 2018]. Dostupné z:

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d718v694-skonceni-pracovniho-pomeru-nyni-a-podle-noveho-zakoniku-prace-iv-cast/>.

BURY, B. *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów księgi III Kodeksu cywilnego*. Monitor PrawaPracy. 2007, č. 5, [online]. [cit. 13. 08. 2018]. Dostupné z: <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/odpowiednie-stosowanie-w-prawie-pracy-wybranych-przepisow-ksiegi-iii-kodeksu-cywilnego/>.

Council of Europe. Council of Ministers. [online]. [cit. 20. 10. 2018]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/cm>.

Council of Europe. Social Charter. European Committee of social rights. [online]. [cit. 20. 10. 2018]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/european-committee-of-social-rights>.

GALVAS, M. *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce*. [online]. [cit. 25. 06. 2018]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/galvas.html>.

GALVAS, M. *Proměny funkcí pracovního práva*. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. [online]. [cit. 25. 06. 2018]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>.

ILO home. Meetings and events. International Labour Conference (ILC). About the ILC. [online]. [cit. 25. 10. 2018]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm>.

ILO home. Meetings and events. Governing Body. About the Governing Body. [online]. [cit. 25. 10. 2018]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/gb/lang--en/index.htm>.

ILO home. About the ILO. How the ILO works. Departments and offices. [online]. [cit. 25. 10. 2018]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--en/index.htm>.

JOUZA, L. *Neplatné a zdánlivé (nicotné) skončení pracovního poměru – rozdily*. [online]. [cit. 5. 09. 2018]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatne-a-zdanlive-nicotne-skonceni-pracovniho-pomeru-rozdily?browser=fullt>.

JOUZA, L. *Několikaminutová výpovědní doba z pracovního poměru*. MBA studium Praha – European Business School. [online]. [cit. 7. 11. 2018]. Dostupné z: <https://ebschool.cz/nekolikaminutova-vypovedni-doba-z-pracovniho-pomeru>.

Právo na práci a právo na zaměstnání. EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo. [online]. [cit. 25. 06. 2018] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html?mail>.

United Nations. About the UN. Main Organs. [online]. [cit. 20. 10. 2018]. Dostupné z: <http://www.un.org/en/sections/about-un/main-organs/index.html>.

Právní předpisy a mezinárodní smlouvy (včetně soft law):

SR 220/1911 – Federální zákon o dodatku ke švýcarskému občanskému zákoníku (část pět: kodex povinností) z 30. března 1911.

Zákon č. 141/1961 Sb., zákon o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

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

Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. 6. 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

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

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku české republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů, nebo částí podniků nebo závodů.

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. (právní předpis Slovenské republiky)

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

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

Zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 312/2006 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 125/2008, o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

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

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

Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

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

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. července 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES.

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

Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti.

Charta Organizace spojených národů.

Deklarace o cílech a úkolech Mezinárodní organizace práce.

Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě z 5. 5. 1988 (15/2000 Sb. m. s.).

Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě ze dne 9. 11. 1995 (80/2012 Sb. m. s.).

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 119 o skončení zaměstnání z podnětu zaměstnavatele.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 166, o skončení zaměstnání z podnětu zaměstnavatele.

Evropská sociální charta (14/2000 Sb. m. s.).

Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků.

Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství.

Listina základních práv Evropské unie.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (120/1976 Sb.).

Návrh společného referenčního rámce.

Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod.

Revidovaná Evropská sociální charta.

Statut Rady Evropy.

Smlouva o Evropské Unii.

Smlouva o Fungování Evropské Unie.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982 týkající se skončení zaměstnání z podnětu zaměstnavatele.

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (209/1992 Sb.).

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (62/1987 Sb.).

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání (24/2008 Sb. m. s.).

Versailleská mírová smlouva.

Všeobecná deklarace lidských práva a svobod.

Ostatní dokumenty:

EUROPEAN COMMISSION. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT. *Open, dynamic and inclusive labour markets*. SWD /2012/0097 final. 97 s. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012SC0097&from=EN>.

Pozměňovací návrhy poslance Zbyňka Stanjury k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (ST 903). číslo 5975, podáno dne 1. 3. 2017.

Dostupný z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. čj. MPSV-2018/138485-520.

Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>.

Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutích Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR. Praha: 1980.

Sněmovní tisk 903/0. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.* Poslanecká sněmovna. VII. volební období, 95 s.

Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

Sněmovní tisk 642/0. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.* Poslanecká sněmovna. VI. volební období, 46 s. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=642&ct1=0>.

Sněmovní tisk č. 362/0. *Vládní návrh na vydání zákona občanský zákoník.* Poslanecká sněmovna. VI. volební období, 1144 s.

Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=362&ct1=0>.

Sněmovní tisk 1153. *Vládní návrh na vydání zákoník práce (sic).* Poslanecká sněmovna. IV. volební období, 298 s.

Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>.

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

Zpráva Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 44/1977.

Soudní rozhodnutí:

Ústavního soudu:

Nález Ústavního soudu ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 17. 8. 1999, sp. zn. I. ÚS 228/99.

Nález Ústavního soudu ze dne 13. 8. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

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

Usnesení Ústavního soudu ze dne 21. 1. 2010, sp. zn. II. ÚS 2283/09.

Nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14.

Nález Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2016, sp. zn. III. ÚS 2703/15.

Nález Ústavního soudu ze dne 7. 3. 2017, sp. zn. II. ÚS 129/16.

Nález Ústavního soudu ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

Nejvyššího soudu:

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

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. 1. 1969, sp. zn. 6 Cz 96/1968.

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

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 25. 8. 1978, sp. zn. 5 Cz 38/78.

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

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31. 8. 1981, sp. zn. 6 Cz 49/1981.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 CZ 28/1984.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/1996.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/1996.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1997, sp. zn. 5 Cz 59/1977.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1683/1997.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1797/1997.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/1997.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 29/1998.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99. PR 2000, č. 10, s. 463.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99.

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2014/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 90/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 870/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2166/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 630/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1236/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 7. 2003, sp. zn. 25 Cdo 1569/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 521/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 525/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2318/2005.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 310/2006.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2045/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 214/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1801/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2008, sp. zn. 21 Cdo 854/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3863/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1230/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 8. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2923/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1000/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4830/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1001/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1922/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2558/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3641/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1362/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013 sp. zn. 21 Cdo 298/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2955/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2015, sp. zn. 22 Cdo 5064/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu, ze dne 17. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1467/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1659/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3024/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3197/2016.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 790/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 6014/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4964/2016.

Nejvyššího správního soudu:

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005.

Vrchních soudů:

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/1994.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/1994.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94.

Krajských soudů:

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 17. 11. 1978, sp. zn. 13 Co 700/1978.

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/95.

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 10. 1999, sp. zn. 16 Co 331/1999.

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 4. 6. 2003, sp. zn. 18 Co 120/2003.

Soudního dvora EU

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 5. 2. 1963, sp. zn. 26/62.

Skončení pracovního poměru

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá problematikou skončení pracovního poměru. Jejím cílem je vystihnout a charakterizovat jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, a to se zaměřením na skončení pracovního poměru na základě pracovněprávních jednání, dále též upozornit na některé aplikační potíže a uvést návrhy de lege ferenda.

Práce se nejprve soustředí na jednotlivé oblasti pracovního práva, jeho funkce a též na vztah pracovního práva k právu občanskému. Pozornost je dále věnována výkladu vztahujícímu se k pracovnímu poměru a též problematice pracovněprávních jednání a některým následkům jejich vad. Těžiště práce spočívá v rozboru jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru. Pracovní poměr může skončit buď na základě pracovněprávních jednání, či na základě pracovněprávní události, anebo na základě úředních rozhodnutí. Pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru jsou dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pracovněprávní události, na jejichž základě skončí pracovní poměr, jsou smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele – fyzické osoby, uplynutí doby v případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, dále též uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta a modrá karta. Úřední rozhodnutí, na jejichž základě skončí pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti, jsou vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu a pravomocný rozsudek soudu ukládající trest vyhoštění.

Práce se též zabývá mimo jiné jednotlivými nároky z neplatného (zdánlivého) rozvázání pracovního poměru, specifiky, která se týkají skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců, povinnostmi zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, dále také doručováním a skončením tzv. faktického pracovního poměru. Pozornost je věnována i mezinárodním dokumentům, které se týkají skončení pracovního poměru a rovněž právní úpravě skončení pracovního poměru v evropském právu. Závěr této práce se věnuje hodnocení aktuální právní úpravy skončení pracovního poměru, zabývá se některými aplikačními nejasnostmi a rovněž zahrnuje návrhy de lege ferenda.

Tato práce klade důraz na rozbor soudních rozhodnutí (především Nejvyššího soudu a Ústavního soudu).

Klíčová slova:

skončení pracovního poměru,

výpověď,

okamžité zrušení pracovního poměru.

Termination of an Employment Relationship

Abstract

This diploma thesis deals with the termination of an employment relationship. Its aim is to aptly depict and characterize individual ways of terminating an employment relationship with a focus on the termination of an employment relationship by labor-juridical acts, also to call attention to some application difficulties and to mention proposals de lege ferenda.

Firstly, the thesis is focused on the different areas of labor law, its functions and also on the relation between labor law and civil law. The attention is further paid to the explication relating to the employment relationship as well as to labor-juridical acts and some consequences of their defects. The focus of the thesis lies in the analysis of individual ways of terminating an employment relationship. The employment relationship can be terminated either on the basis of labor-juridical acts, on the basis of a labor-juridical event, or on the basis of official decisions. Labor-juridical acts leading to the termination of an employment relationship are agreement on the termination of an employment relationship, the notice of termination, the immediate termination of an employment relationship and termination of an employment relationship during the probationary period. The labor-juridical events on the basis of which the employment relationship is terminated are the death of employee, the death of the employer – the natural person, the expiry of the period in the case of the employment relationship concluded for a certain period, the expiry of the period for which was issued the work permit, the employee card and the blue card. The official decisions on the basis of which the employment relationship of foreign citizen or stateless person is terminated are an enforceable decision cancelling the residence permit and a final judgement of the court imposing the sentence of the expulsion.

The thesis also deals among other things with the individual claims arising from the invalid (apparent) termination of an employment relationship, the specifics which involves the termination of the employment of managerial employees, the employer's obligations upon the termination of an employment relationship, furthermore the delivery and the termination of the so-called factual employment relationship. The attention is also paid to international documents concerning the termination of an employment relationship as well as the termination of an employment relationship legislation in the European Union Law. The conclusion of this thesis is devoted to the evaluation of the current legal regulation of the termination of an employment

relationship, deals with some application uncertainties and also includes proposals de lege ferenda.

This thesis puts emphasis on analysis of judicial decisions (especially decisions of the Supreme Court and the Constitutional Court).

Keywords:

the termination of an employment relationship,

the notice of termination,

the immediate termination of an employment relationship.