

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Milan Pravenec**

**Právní jednání směřující ke skončení pracovního  
poměru**

**Diplomová práce**

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

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 11. 4. 2022

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací 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 237 172 znaků včetně mezer.

V Praze dne 11. 4. 2022

.....

Milan Pravenec

## **Poděkování**

Touto cestou bych rád poděkoval vedoucí mé diplomové práce, paní Prof. JUDr. Věře Štangové, CSc., za velmi vstřícný a lidský přístup při vedení mé diplomové práce. Vážím si všech cenných rád, připomínek i podnětů, které mi během zpracovávání daného tématu poskytla.

# Obsah

Úvod.....	6
<b>1. Pracovní právo obecně.....</b>	<b>9</b>
1.1. Pojetí pracovního práva a jeho funkce .....	9
1.1.1. Individuální pracovní právo .....	9
1.1.2. Kolektivní pracovní právo.....	11
1.1.3. Právní úprava zaměstnanosti .....	12
1.1.4. Funkce pracovního práva .....	12
1.2. Postavení pracovního práva v systému práva.....	13
1.2.1. Vztah pracovního práva k právu občanskému .....	13
<b>2. Institut pracovního poměru a jeho skončení .....</b>	<b>15</b>
2.1. Pojem pracovněprávního vztahu .....	15
2.2. Pracovní poměr.....	16
2.2.1. Skončení pracovního poměru .....	17
<b>3. Právní jednání.....</b>	<b>20</b>
3.1. Pojem právního jednání.....	20
3.2. Právní jednání v pracovním právu.....	20
3.2.1. Náležitosti pracovněprávního jednání .....	21
<b>4. Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....</b>	<b>24</b>
4.1. Náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru .....	25
4.2. Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.....	26
<b>5. Výpověď z pracovního poměru.....</b>	<b>28</b>
5.1. Forma výpovědi a její formální náležitosti.....	29
5.2. Odvolání výpovědi .....	30
5.3. Výpovědní doba .....	30
5.4. Výpověď ze strany zaměstnance .....	34
5.5. Výpověď ze strany zaměstnavatele .....	34
5.5.1. Výpovědní důvody obecně.....	35
5.5.1.1. Výpovědní důvody spočívající v organizačních změnách [§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce] .....	36
5.5.1.2. Výpovědní důvody vycházející ze zdravotního stavu a ochrany zdraví zaměstnance [§ 52 písm. d) a e) zákoníku práce] .....	42
5.5.1.3. Výpovědní důvody vycházející ze schopností a chování zaměstnance [§ 52 písm. f) až h) zákoníku práce].....	45

5.5.1.4.	Výpověď ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu.....	52
5.5.1.5.	Zákazy výpovědi ze strany zaměstnavatele.....	55
5.5.1.6.	Výjimky ze zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele .....	57
5.5.1.7.	Hromadné propouštění .....	58
<b>6.</b>	<b>Okamžité zrušení pracovního poměru .....</b>	<b>61</b>
6.1.	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem .....	62
6.2.	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem .....	66
<b>7.</b>	<b>Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....</b>	<b>70</b>
<b>8.</b>	<b>Doručování právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru .....</b>	<b>73</b>
<b>9.</b>	<b>Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru .....</b>	<b>77</b>
9.1.	Odstupné.....	77
9.2.	Potvrzení o zaměstnání.....	81
9.3.	Pracovní posudek .....	82
<b>10.</b>	<b>Zdánlivé a neplatné rozvázání pracovního poměru .....</b>	<b>84</b>
10.1.	Zdánlivé rozvázání pracovního poměru .....	84
10.2.	Neplatné rozvázání pracovního poměru a nároky z něj plynoucí .....	86
10.2.1.	Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem .....	87
10.2.2.	Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem .....	90
10.2.3.	Nároky spojené s neplatným rozvázáním pracovního poměru dohodou .....	91
<b>Závěr.....</b>		<b>93</b>
<b>Seznam zkratk.....</b>		<b>97</b>
<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>		<b>98</b>
<b>Abstrakt v českém jazyce, 3 klíčová slova v českém jazyce.....</b>		<b>103</b>
<b>Abstrakt v anglickém jazyce, 3 klíčová slova v anglickém jazyce .....</b>		<b>104</b>

## Úvod

Pracovní právo je bezpochyby jednou z nejvýznamnějších oblastí soukromého práva. Během studia na Právnické fakultě Univerzity Karlovy mi bylo ze všech studovaných právních odvětví nejbližší, proto jsem se rozhodl, že se ve své diplomové práci chci věnovat nějakému institutu právě z tohoto oboru práva.

Naprostá většina z nás se nachází nebo se během života nacházela v pracovněprávních vztazích. Jedním ze základních pracovněprávních vztahů je pracovní poměr, se kterým je spojeno téměř každodenní plnění povinností či uplatňování práv z něj vyplývajících. Jako téma své diplomové práce jsem si zvolil „Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru“, jelikož se jedná o jeden nejzávažnějších zásahů do tohoto základního pracovněprávního vztahu, se kterým se jistě téměř každý ve svém v životě setkal, ať už z pozice zaměstnance, nebo zaměstnavatele.

V dnešní době již neplatí, že by zaměstnanec zůstal u jednoho zaměstnavatele téměř celý život. Český zaměstnanec mění zaměstnání v průměru dokonce každých pět let. V době psaní této diplomové práce se navíc svět potýkal s pandemií koronaviru COVID-19. Tato mimořádná situace velmi neblaze ovlivnila pracovněprávní vztahy a skončení pracovního poměru se tak stalo ještě aktuálnějším tématem než kdy předtím, neboť se nepochybně navýšil počet zaměstnavatelů, kteří z finančních důvodů museli s některými svými zaměstnanci rozvázat pracovní poměr, nebo se dokonce uchýlit k hromadnému propouštění.

Zejména pro zaměstnance s sebou skončení pracovního poměru nese velmi nepříjemné následky. Jelikož je pro ně i jimi vyživované osoby zaměstnání často hlavním zdrojem obživy, zákoník práce tuto situaci reflektuje a rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem je pro zaměstnavatele z důvodu přísnějších pravidel obtížnější. Ve své diplomové práci jsem se proto chtěl u dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době věnovat podmínkám, které musí zaměstnanec nebo zaměstnavatel splnit, aby takto mohli pracovní poměr ukončit.

I přes to, jak často ke skončení pracovního poměru dochází, přináší tento postup v praxi stále velké problémy. Vždyť spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru jsou mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vůbec nejčastější. O problémech s aplikací ustanovení zákoníku práce týkající se této problematiky svědčí i ve společnosti dlouho zažitá nesprávné výrazy jako „výpověď dohodou“ či „výpověď na hodinu“, které zákoník práce nezná a které v sobě míchají různé způsoby skončení pracovního poměru, což vede k nejasnostem a nepřesnostem.

Cílem mé diplomové práce je charakterizovat jednotlivá právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, analyzovat jejich právní úpravu a rozvést jednotlivé podmínky pro jejich platné uskutečnění, a to nejen za užití znění zákona, ale také bohaté judikatury, kterou tato oblast poskytuje.

Tato práce je systematicky členěna na úvod, deset kapitol, které jsou, vyjma sedmé a osmé kapitoly, dále vnitřně členěny, a závěr. V první kapitole se věnuji pracovnímu právu jakožto právnímu odvětví, do kterého téma této diplomové práce spadá. Pracovní právo rozdělují na tři oblasti, které dále popisují, a vysvětlují základní pojmy týkající se pracovního poměru jako jsou zaměstnanec, zaměstnavatel a závislá práce. Dále se zaměřuji na funkce pracovního práva a jeho postavení v systému práva, zejména ve vztahu k občanskému právu.

Ve druhé kapitole se v obecné rovině zabývám pracovněprávními vztahy a pracovním poměrem jakožto základním pracovněprávním vztahem. Vymezuji, co je jeho obsahem a uvádím problematiku jeho skončení. I přesto, že tématem jsou právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, která jsou i nejčastějším způsobem jeho skončení, stručně zmiňuji také ostatní způsoby skončení tohoto základního pracovněprávního vztahu, které nejsou závislé na lidské vůli.

Pro úplnost výkladu obsaženého od čtvrté kapitoly této práce se ve třetí kapitole věnuji pojmu právního jednání jako takového, jeho pro pracovní právo nejdůležitějšímu dělení, ale také jeho náležitostem.

Dohodu o rozvázání pracovního poměru jakožto jediné dvoustranné a zároveň formálně nejjednodušší právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru rozebírám ve čtvrté kapitole. Jednak vymezuji její náležitosti, ale také popisují proces jejího uzavírání.

V páté a nejrozsáhlejší kapitole se věnuji výpovědi. Ta představuje nejčastější způsob skončení pracovního poměru. Nejen proto, ale i z důvodu převážné rigidity její úpravy a množství přínosné judikatury jí ve své práci věnuji nejvíce prostoru. Nejdříve se zaměřuji na její formální náležitosti, odvolání výpovědi a výpovědní dobu jakožto institut, který významně odlišuje výpověď od ostatních způsobů skončení pracovního poměru. Následně rozebírám možnost zaměstnance skončit pracovní poměr výpovědí. Jelikož zákoník práce stanovuje mnohem přísnější podmínky pro výpověď ze strany zaměstnavatele, věnuji se více této problematice a podrobněji rozebírám jednotlivé výpovědní důvody, zákazy výpovědi ze strany zaměstnavatele a výjimky z nich. V této kapitole se také zamýšlím nad případným zavedením výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu, jelikož se jedná o institut, o kterém odborná i laická veřejnost diskutuje a který český zákoník práce nezná. Poslední část této kapitoly je zaměřena na hromadně propouštění.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jistě ze všech jednostranných právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru právě tím, které jsou zaměstnanec a zaměstnavatel oprávnění učinit pouze z těch nejzávažnějších důvodů. I přesto, že je zákoníkem práce označeno za mimořádný způsob skončení pracovního poměru, v praxi není ojedinělý. V šesté kapitole proto zprvu rozebírám obecné podmínky pro řádné uskutečnění tohoto postupu bez ohledu na to, která strana pracovního poměru tak chce učinit, a následně případy, ve kterých mají zaměstnavatelé a poté zaměstnanci možnost využít tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru.

Sedmou kapitolu věnuji poslednímu zbývajícím právnímu jednání směřujícím ke skončení pracovního poměru, a to zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Nejdříve vymezuji pojem zkušební doby a její účel, následně se zaměřuji na formální náležitosti a hmotněprávní podmínky podmiňující platnost tohoto právního jednání.

S tématem mé diplomové práce nepochybně souvisí i doručování jednotlivých zmíněných právních jednání, neboť až v okamžiku doručení jsou perfektní a jsou schopny vyvolat právní účinky v nich předvídané. Proto v osmé kapitole rozebírám právě problematiku doručování těchto písemností jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, neboť i v tomto ohledu pro ně zákoník práce stanoví odlišené požadavky.

Skončení pracovního poměru samozřejmě neznamená pouze to, že by zaměstnavatel přestal přidělovat zaměstnanci práci a že by zaměstnanec do práce přestal docházet. S rozvázáním pracovního poměru je spojena i řada dalších povinností. Proto se v deváté kapitole zaměřuji na nejvýznamnější povinnosti zaměstnavatele související se skončením pracovního poměru, a to na odstupné, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek.

Poslední, desátou kapitolu své diplomové práce věnuji problematice zdánlivosti a neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jedná se o následky vad právních jednání, které mají na skončení pracovního poměru významné dopady. Popisuji, která pochybení zaměstnanců a zaměstnavatelů zdánlivost a neplatnost způsobují, jaké mají tyto strany pracovního poměru možnosti obrany a případně i jejich nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.

V závěru se věnuji zhodnocení právní úpravy dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době a uvádím několik návrhů de lege ferenda, zejména v rámci právní úpravy výpovědní doby.



# 1. Pracovní právo obecně

## 1.1. Pojetí pracovního práva a jeho funkce

Pracovní právo je souborem právních norem, jejichž cílem je regulace vztahů vznikajících mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu práce. Tyto normy upravují tři oblasti, a to individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a také zaměstnanost.

### 1.1.1. Individuální pracovní právo

Individuální pracovní právo představuje soubor právních vztahů, v nichž jeden subjekt, kterým může být osoba fyzická i právnická, využívá za odměnu pracovní sílu fyzických osob, a to k realizaci svého předmětu činnosti. Tyto individuální pracovněprávní vztahy upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

V rámci základního pracovněprávního vztahu stojí na jedné straně zaměstnavatel a na straně druhé zaměstnanec. Pojmu pracovněprávního vztahu se blíže věnuji v podkapitole 2.1. „Pojem pracovněprávního vztahu“ této práce.

Zaměstnancem i zaměstnavatelem může být pouze osoba, která má pracovněprávní způsobilost, tedy ta, která má právní osobnost a je svéprávná. Zákoník práce se vymezením těchto pojmů nezabývá, je tedy třeba vycházet § 15 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „občanský zákoník“), neboť statusové věci upravuje právě občanský zákoník. Právní osobnost znamená způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Fyzická osoba ji získává narozením, právnická osoba svým vznikem. Svěprávností se rozumí způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem, tedy právně jednat. U právnických osob se kryje s jejich právní osobností, fyzické osoby ji však nabývají později během života. Pro zaměstnance a zaměstnavatele je upravena odlišně.

Dle § 6 zákoníku práce je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Způsobilost být zaměstnancem fyzická osoba nabývá již dosažením patnácti let věku, jako den nástupu do práce však nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku<sup>1</sup>. Povinná školní docházka je vymezena ve školském zákoně.<sup>2</sup> Výjimku z tohoto obecného pravidla představují ustanovení § 252 odst. 2 zákoníku práce o dohodě o odpovědnosti za svěřené hodnoty a § 255 odst. 3 zákoníku práce o dohodě o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, které mohou být uzavřeny nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhne osmnáctého roku věku.

---

<sup>1</sup> § 35 občanského zákoníku

<sup>2</sup> srov. § 36 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Osoby, které dosud patnáctého roku věku nedosáhly a ty osoby, které dosud neukončily povinnou školní docházku, mohou vykonávat toliko činnost uměleckou, kulturní, reklamní a sportovní, a to za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.<sup>3</sup>

Zaměstnavatelem je dle § 7 zákoníku práce 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 také osoba právnická, a to jak právnická osoba soukromého práva (akciová společnost, společnost s ručením omezeným, spolek, nadace aj.), tak právnická osoba veřejného práva (obec, kraj, příspěvková organizace aj.)<sup>4</sup> Zaměstnavatelem může být i stát. Postavení státu jako zaměstnavatele je specifické v tom, že se dle § 21 občanského zákoníku stát v oblasti soukromého práva považuje za právnickou osobu s tím, že jiný právní předpis stanoví, jak stát právně jedná. Občanský zákoník v tomto ustanovení počítá se speciální právní úpravou. Pro oblast pracovněprávních vztahů je úprava obsažena v § 9 zákoníku práce. Ten stanoví, že za stát v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu. Tato organizační složka státu jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává, nicméně samotná organizační složka právnickou osobou není.<sup>5</sup>

Fyzická osoba může právně jednat jako zaměstnavatel za předpokladu, že je svéprávná. Svěprávnost nabývá fyzická osoba dosažením osmnácti let věku, tedy nabytím zletilosti, dále uzavřením manželství nebo jejím přiznáním soudem. Z hlediska fyzické osoby jako zaměstnavatele je však specifická situace v § 33 občanského zákoníku<sup>6</sup>, kdy jako zaměstnavatel může vystupovat i osoba, která není plně svéprávná.

Předmětem individuálních pracovněprávních vztahů a zároveň pracovního práva jako takového je závislá práce. Zákoník práce definuje závislou práci v § 2. V odstavci 1 tohoto paragrafu jsou vymezeny znaky závislé práce. Jedná se o práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele, jeho jménem a dle jeho pokynů a podřízenosti zaměstnance, který ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Právě vztah nadřízenosti a podřízenosti odlišuje pracovněprávní vztahy od jiných vztahů soukromého práva založených na principu rovnosti stran. Do tohoto vztahu podřízenosti zaměstnanec vstupuje uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Závislá práce je tedy vykonávána výlučně

---

<sup>3</sup> srov. část šestá zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>4</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 62

<sup>5</sup> srov. § 3 odst. 2 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

<sup>6</sup> „Udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plně svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu.“

v základním pracovněprávním vztahu. Těmi jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mimo základní pracovněprávní vztahy je vykonávána pouze, stanoví-li tak zvláštní zákon, kterým je například zákon o státní službě.

V odstavci 2 § 2 zákoníku práce jsou vymezeny podmínky výkonu závislé práce následovně: „*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*“.

Dle zákoníku práce není odměna za práci definičním znakem závislé práce, ale jde o povinnost, která zaměstnavateli na základě výkonu práce vzniká. Nejvyšší správní soud však ve svém rozsudku dovodil, že pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé osobě za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli a poskytnutí odměny tak může být nejen pouze důsledkem závislé práce, ale i její známkou.<sup>7</sup>

Podmínka výkonu závislé práce na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, je vzhledem k současným technologiím a situacím nastalé v souvislosti s pandemií koronaviru SARS-CoV-2 pochybná, neboť mnoho zaměstnanců je schopno pracovat téměř odkudkoli. Rozlišení, zda jde o závislou práci či jde naopak o výkon nezávislé práce (např. na základě živnostenského oprávnění či na základě zvláštních předpisů, jako je činnost advokáta, notáře, daňového poradce aj.), má velmi závažné dopady do oblasti veřejnoprávních předpisů, a to především do oblasti daně z příjmů a do oblasti sociálního a zdravotního pojištění.<sup>8</sup>

### **1.1.2. Kolektivní pracovní právo**

Kolektivní pracovní právo upravuje právní vztahy mezi subjekty zastupujícími kolektivitu zaměstnanců, což jsou zejména odborové organizace a rady zaměstnanců, a zaměstnavateli, případně jejich sdruženími, kterými jsou zejména svazy a asociace. Normy kolektivního práva se na rozdíl od individuálního pracovního práva nedotýkají jednotlivého zaměstnance či zaměstnavatele jako takového, ale jejich práv, povinností a zájmů jako sociální skupiny. Hmotněprávní úprava kolektivních pracovněprávních vztahů je obsažena v zákoníku práce, procesněprávní úprava poté v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.2.2014, č. j. Ads 46/2013-35

<sup>8</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 27

<sup>9</sup> VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*. Praha: vysoká škola finanční a správní, a.s., 2018, str. 7

### **1.1.3. Právní úprava zaměstnanosti**

Třetí oblastí je právní úprava zaměstnanosti regulující vztahy, které vznikají při realizaci základního lidského práva vyplývajícího z článku 26 Listiny základních práv a svobod. Jedná se o právo na získávání prostředků pro své životní potřeby prací. Tyto vztahy vznikají nejen mezi občany a státními orgány, kterými jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR, ale i mezi těmito státními orgány a zaměstnavateli a mezi občany a zaměstnavateli. Tato oblast upravuje působnost státních orgánů, které nejsou k občanům a zaměstnavatelům v rovném postavení a spadá spíše do veřejného práva, čímž se zásadně liší od individuálního nebo kolektivního pracovního práva. Normy právní úpravy zaměstnanosti nejsou obsaženy v zákoníku práce, jelikož postrádají soukromoprávní charakter, nýbrž v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Z této oblasti je do pracovního práva zahrnuta pouze problematika agenturního zaměstnávání, jinak má právní úprava zaměstnanosti blíže spíše ke správnímu právu a spadá zejména do práva sociálního zabezpečení, jako např. problematika zprostředkování zaměstnání nebo podpora v nezaměstnanosti.

### **1.1.4. Funkce pracovního práva**

Pracovní právo plní, stejně jako ostatní právní odvětví, určité funkce. Pojmeme funkce pracovního práva chápeme soubor určitých trvalých nebo alespoň dlouhodobých úkolů působení pracovního práva. Těmi základními jsou pak funkce ochranná a organizační.

Ochranná funkce je základním stavebním kamenem a důvodem vzniku pracovního práva. Tato funkce je vyjádřena jednou ze základních zásad pracovního práva, a to zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, prolíná se tedy celým zákoníkem práce. Je důležitá především z toho důvodu, že zaměstnanec je k zaměstnavateli ve vztahu podřízenosti, což vyplývá již ze samotné definice závislé práce. Zároveň mezi těmito subjekty základního pracovněprávního vztahu panuje faktická nerovnost. Zaměstnavatelé mají zpravidla rozsáhlejší právní znalosti než zaměstnanci, podrobnější informace o dané problematice a silnější hospodářské zázemí. Tuto faktickou nerovnost se zákonodárce snaží vyvážit v rovině právní, např. v právní úpravě skončení pracovního poměru, kde se ochranná funkce projevuje nejvíce.

Kromě nerovného postavení subjektů pracovněprávních vztahů se tyto vztahy vyznačují též omezenou smluvní volností, a to právě z důvodu ochrany zaměstnance jako podřízeného subjektu. Příkladem omezení smluvní volnosti ve prospěch zaměstnance souvisejícím s tématem této diplomové práce je omezení důvodů, ze kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, na ty taxativně vypočtené v § 52 zákoníku práce, kterým se dále ve své diplomové práci věnuji.

Další funkcí pracovního práva je funkce organizační. Na rozdíl od ochranné funkce je spíše zaměřena na zaměstnavatele, neboť ten práci zaměstnance organizuje a řídí. Za projev organizační funkce pracovního práva v užším slova smyslu se považuje působení norem pracovního práva k zabezpečení náležitého fungování pracovního procesu u zaměstnavatelů. Jedná se o různá právní ustanovení, která slouží jejich bezprostředním zájmům (zaměstnavatel určuje začátek a konec pracovní doby, rozvrh směn, nástup na dovolenou apod.)<sup>10</sup>, dále vymezení míry práce, pravidel pro poskytování odměny za práci a stanovení pravidel pro fungování trhu práce.

## **1.2. Postavení pracovního práva v systému práva**

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím. Řadí se mezi zvláštní část soukromého práva, neboť individuální pracovní právo a zčásti i kolektivní pracovní právo jsou odvětví práva soukromého, i když se od typických soukromoprávních odvětví liší již zmiňovaným vztahem nadřízenosti a podřízenosti subjektů pracovněprávních vztahů a omezením smluvní autonomie. Naopak právní úprava zaměstnanosti je součástí práva veřejného.

### **1.2.1. Vztah pracovního práva k právu občanskému**

Občanský zákoník v § 2401 odst. 1 počítá se zvláštní zákonnou úpravou pracovního poměru a z něj vzniklých práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů. To platí i o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek. Z § 4 zákoníku práce vyplývá, že mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem existuje vztah subsidiarity, kdy se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce a nelze-li ho použít, řídí se občanským zákoníkem. Nebylo tomu tak ale vždy, původně bylo zákonodárství o práci součástí občanského práva, od kterého se začalo postupně osamostatňovat zejména ve 2. polovině 19. století, což proběhlo ve dvou rovinách.

První oblastí bylo tzv. ochranné zákonodárství. To se týkalo např. ochrany zdraví při práci, ale výrazné byly také snahy o zkracování pracovní doby.

Druhá oblast souvisela s tzv. koaliční svobodou, kterou zakotvila prosincová ústava z roku 1867. Bylo umožněno zakládání zájmových sdružení zaměstnavatelů i odborových organizací zaměstnanců, což položilo právní základ kolektivního vyjednávání a kolektivního pracovního práva.<sup>11</sup> Tato oblast však, na rozdíl od té první, vazby na občanské právo nemá.

---

<sup>10</sup> HRABCOVÁ, D, ed. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2012 na téma Závislá práce a její podoby*, Brno: Masarykova Univerzita, 2012, str. 214

<sup>11</sup> BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 21

Vzhledem k politické a sociální situaci v Československu po roce 1948 došlo k odtržení pracovního práva od práva občanského. Důvodem bylo přesvědčení, že práce není zbožím, a proto není na místě, aby její úprava byla obsažena v občanském právu. Toto odtržení přinesl zákoník práce přijatý roku 1965, na jehož základě bylo vyloučeno i subsidiární použití občanského zákoníku.<sup>12</sup>

Současný zákoník práce původně řešil vztah k občanskému zákoníku principem delegace. Na základě té se měla použít pouze konkrétní ustanovení občanského zákoníku prostřednictvím odkazů. Tato koncepce byla napadena skupinou poslanců u Ústavního soudu, neboť podle nich zakládala právní nejistotu a značné aplikační problémy, zejména tím, že souběžně existovaly neprovázané ustanovení obou zákonů, které bylo nutno aplikovat současně. Delegace vedla ke kogentnosti zákoníku práce, zejména přinesla značnou míru nejistoty a neodpovídala legitimnímu očekávání společnosti. Ústavní soud nálezem Pl. ÚS 83/06 § 4, který princip delegace zakládal, v roce 2008 zrušil, neboť dle názoru Ústavního soudu tento princip neodpovídá historickému vývoji, kdy občanské právo bylo a je obecným soukromým právem subsidiárním vůči ostatním soukromoprávním odvětvím, které se z něj vydělily, včetně práva pracovního. Pokud tedy tyto odvětvové předpisy neupravují určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. Ústavní soud měl dále za to, že pouze odkazy na občanský zákoník nemohou pokrýt všechny situace vyskytující se v pracovněprávních vztazích. Pokud by navíc byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský zákoník jako obecný předpis vůbec použit, což by zakládalo nesmyslné aplikační problémy.<sup>13</sup>

V důsledku tohoto zrušení došlo k nahrazení principu delegace principem subsidiarity, který byl v § 4 zákoníku práce zakotven novelou č. 365/2011 Sb. Tato novela také vložila nové § 4a a 4b. V § 4a zákoníku práce je vyloučena subsidiární aplikace některých ustanovení OZ. Nepoužijí se ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky. Další omezení nalezneme i v § 2401 odst. 2 občanského zákoníku, kde je stanoveno, že se na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnance nepoužijí ustanovení o ochraně spotřebitele. Občanský zákoník se tak použije na pracovněprávní vztahy pouze, pokud nemá zákoník práce použitelnou úpravu a pokud to výslovně zákoník práce nevylučuje, a to způsobem, který neodporuje zásadám pracovního práva uvedeným v § 1a zákoníku práce.

---

<sup>12</sup> BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 4-5

<sup>13</sup> BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 12

## 2. Institut pracovního poměru a jeho skončení

Tématem této diplomové práce jsou právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru. Před tím, než bude věnována pozornost hlubšímu rozebrání konkrétních právních jednání, které ke skončení pracovního poměru vedou, je nezbytné alespoň v základních rysech vymezit jak pojem pracovního poměru a jeho skončení, tak nepochybně i právního jednání jako takového. V této a následující kapitole je tedy pozornost věnována definování a základnímu popisu těchto institutů.

### 2.1. Pojem pracovněprávního vztahu

Pracovněprávní vztahy jsou všechny společenské vztahy, v nichž jejich subjekty vystupují jako nositelé subjektivních práv a právních povinností stanovených normami pracovního práva.<sup>14</sup> Tyto povinnosti zároveň tvoří obsah pracovněprávních vztahů, a to buď na základě ujednání subjektů, nebo se jejich součástí stávají automaticky. Druhý uvedený případ nastane, pokud jsou obsaženy v kogentní normě pracovního práva. Příkladem může být zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele dle § 53 zákoníku práce. Objektem těchto vztahů je pak výkon závislé práce.

Pracovněprávní vztahy mohou být, jak vyplývá i z § 1 písm. a) a b) zákoníku práce, individuální a kolektivní povahy. Jejich společným znakem je již zmiňovaný výkon závislé práce. Naopak rozdíl mezi nimi spočívá v jejich subjektech. Zatímco u individuálních pracovněprávních vztahů se jedná o zaměstnance a zaměstnavatele, u kolektivních jsou to odborová organizace na straně jedné a zaměstnavatel, případně spolek zaměstnavatelů, na straně druhé.

Individuální pracovněprávní vztahy lze dále rozlišovat na základní a vedlejší. Kritériem tohoto dělení je právní důvod jejich vzniku.

Základní individuální pracovněprávní vztahy jsou totiž založeny pracovní smlouvou nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právním důvodem vzniku může být smlouva i v případě, že obligace vznikla jednostranným jednáním jako je jmenování v případě pracovního poměru, a to z toho důvodu, že i se jmenováním musí zaměstnanec vyslovit souhlas. V takovém případě dochází ke konsenzu, který je elementárním znakem smluv.<sup>15</sup>

Vedlejší individuální pracovněprávní vztahy mohou být založeny i jiným způsobem než ty základní, například protiprávním činem, tedy deliktem. Z něj poté plyne povinnost jedné strany k náhradě škody. Řadí se mezi ně dále i ty vztahy, ve kterých vystupují jiné subjekty než

---

<sup>14</sup> GALVAS, M, GREGOROVÁ, Z, HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 26

<sup>15</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 61

zaměstnanec a zaměstnavatel. Příkladem je závazek mezi zaměstnavatelem a pozůstalým manželem, dětmi, rodiči, případně jinými dědici, není-li těchto osob, po zesnulém zaměstnanci dle § 328 zákoníku práce.<sup>16</sup>

## 2.2. Pracovní poměr

Pracovní poměr je základním a nejdůležitějším pracovněprávním vztahem, se kterým se pracující část obyvatelstva v životě přímo setkává nejčastěji. Spolu s právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem, jak vyplývá z § 3 zákoníku práce<sup>17</sup>. Pracovní poměr lze však zařadit i mezi smíšené pracovněprávní vztahy, které se řídí i ustanoveními jiných právních předpisů. Jde o tzv. další právní vztahy účasti na práci, které se týkají například výkonu veřejné funkce, akademických pracovníků vysokých škol nebo státních zástupců.<sup>18</sup>

Základními prvky pracovního poměru jsou jeho subjekty, objekt a obsah. Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, objektem je pak závislá práce. Těmto pojmům se věnuji ve své diplomové práci v části 1.1.1. Individuální pracovní právo.

Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Esenciální práva a povinnosti společně pro všechny druhy pracovních poměrů se nazývají souhrnným označením „pracovní závazek“.<sup>19</sup> Hlavní povinnosti jednoho subjektu a tomu odpovídající práva druhého subjektu představující pracovní závazek jsou uvedeny v § 38 zákoníku práce. Jedná se o povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a zároveň povinnost zaměstnance tuto sjednanou práci konat osobně, neboť závazek má pro zaměstnance osobní povahu, a dle pokynů zaměstnavatele. Zaměstnanec tuto práci vykonává v rozvržené týdenní pracovní době. Jedná se o základní povinnosti, které musí obě strany plnit ode dne, který je sjednán jako den nástupu do práce.<sup>20</sup> Zaměstnavatel má dále povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem.

---

<sup>16</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 62

<sup>17</sup> „Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“

<sup>18</sup> BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 144

<sup>19</sup> BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 147

<sup>20</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 65



Povinnosti zaměstnance jsou dále konkretizovány v § 301 až 304 zákoníku práce. Z těch vyplývá zaměstnancova povinnost loajality, tedy povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, povinnost mlčenlivosti, která je zvýšená u zaměstnanců veřejné správy, ale také diskretnost a spolehlivost. Dále jsou upraveny zvláštní povinnosti vedoucích zaměstnanců.<sup>21</sup>

Obsah pracovního poměru se skládá nejen ze základních práv a povinností uvedených v § 38 zákoníku práce, ale vyplývá i přímo ze zákonné úpravy. Kupříkladu se jedná o povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci uvedenou v § 101 zákoníku práce a tomu odpovídající právo zaměstnanců na zajištění takové bezpečnosti a ochrany zdraví při práci plynoucí z § 106 zákoníku práce.<sup>22</sup>

Lze tedy shrnout, že pracovní poměr je právním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož předmětem je osobní výkon práce, kterou se zaměstnanec zavazuje za mzdu, popř. plat, pro zaměstnavatele vykonávat.

### **2.2.1. Skončení pracovního poměru**

Pro pracovní poměr je typická autonomie jeho subjektů v oblasti vzniku takového vztahu. Je též nutné, aby žádný z jeho subjektů nebyl proti své vůli nucen v takovém vztahu setrvat. Institutem, který toto zajišťuje, je právě skončení pracovního poměru.

Skončení pracovního poměru je v pracovním právu jedním z nejdůležitějších institutů, jelikož vede k zániku nejdůležitějšího základního individuálního pracovněprávního vztahu. Oba subjekty takového vztahu přichází při jeho skončení o to, co je vůbec k jeho vzniku vedlo. Pro zaměstnance je to odměna za práci, pro zaměstnavatele pracovní síla.

V moderní společnosti již však málokterý zaměstnanec setrvá u stejného zaměstnavatele po celou dobu svého produktivního pracovního života. V českém pracovním právu je rozlišeno několik způsobů, kterými je možné pracovní poměr skončit. V zákoníku práce jsou uvedeny v § 48. I přes to, že všechny tyto způsoby spojuje stejný cíl, a to zánik pracovněprávního vztahu, se významně liší v právní povaze a v důsledcích, které způsobují.

Každý jednotlivý způsob je právní skutečností, tedy okolností, která je natolik významná, že s ní právo spojuje vznik, změnu nebo zánik subjektivních práv a právních povinností. Základním kritériem pro rozdělení jednotlivých právních skutečností vedoucích ke skončení pracovního poměru je závislost na vůli jeho subjektů. V případě, že subjekt nebo oba subjekty společně projeví vůli s úmyslem pracovní poměr skončit, hovoříme o právních jednáních, které též nazýváme subjektivními právními skutečnostmi. Těmito právními jednáními jsou dohoda

---

<sup>21</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 66

<sup>22</sup> VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*. Praha: vysoká škola finanční a správní, a.s., 2018, str. 21

o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Skončení pracovního poměru se v souvislosti s právním jednáním označuje jako rozvázání pracovního poměru.

Naopak právní skutečnosti vedoucí ke skončení pracovního poměru nezávislé na vůli jeho subjektů nazýváme právní události, jakožto objektivní právní skutečnosti. Jsou typické tím, že subjekty nemají možnost jejich vznik ovlivnit. Mezi právní události relevantní pro skončení pracovního poměru jsou řazeny smrt (případně prohlášení za mrtvého), uplynutí doby a úřední rozhodnutí.<sup>23</sup>

Je třeba rozlišovat mezi smrtí zaměstnance a zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že povinnost zaměstnance vykonávat práci v pracovním poměru má osobní povahu, po jeho smrti není možné tuto povinnost dále plnit a není možné jej nahradit. Smrtí zaměstnance však nezanikají všechna práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu. Dle § 328 zákoníku práce přecházejí mzdová a platová práva zaměstnance postupně na manžela, děti a rodiče, pokud s ním v době smrti žili ve společné domácnosti, a to až do výše odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance. Naopak z peněžitých práv zaměstnavatele vůči zemřelému zaměstnanci nezanikají pouze ta, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše. Dále nezanikají práva na náhradu škody způsobené zaměstnancem úmyslně.

Smrt zaměstnavatele má význam pro skončení pracovního poměru pouze v případě, že se jedná o zaměstnavatele fyzickou osobu. V takovém případě dle § 342 odst. 1 zákoníku práce základní pracovněprávní vztah, kam pracovní poměr řadíme, zaniká, pokud nedojde k pokračování v živnosti dle § 13 živnostenského zákona.<sup>24</sup>

Další právní událostí je uplynutí doby. Jedná se o právní skutečnost zapříčiněnou přirozeným plynutím času, která má však význam pouze pro skončení pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou, což vyplývá z § 48 odst. 2 zákoníku práce. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou však může být skončen i všemi ostatními způsoby jako pracovní poměr na dobu neurčitou.

Ojedinělejšími právními událostmi vedoucími ke skončení pracovního poměru jsou rozhodnutí státních orgánů. Jsou specifická tím, že uplatnění nacházejí pouze v případě

---

<sup>23</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 144-145

<sup>24</sup> „Pokud správce pozůstalosti povolaný zemřelým podnikatelem, anebo vykonavatel závěti, náleží-li mu správa pozůstalosti, nebo osoba uvedená v odstavci 1 písm. b), c) nebo e) hodlá pokračovat v provozování živnosti na základě oprávnění zemřelého podnikatele, je povinna oznámit tuto skutečnost živnostenskému úřadu ve lhůtě 3 měsíců ode dne úmrtí podnikatele, nestanoví-li tento zákon jinak. Pokud tato lhůta marně uplyne, zaniká živnostenské oprávnění zemřelého podnikatele dnem jeho úmrtí, nepokračuje-li v provozování živnosti správce pozůstalosti jmenovaný soudem, svěřenským, insolvenčním nebo likvidačním správcem.“

zaměstnanců cizinců nebo osob bez státní příslušnosti. Důvodem jsou dle § 48 odst. 3 zákoníku práce vykonatelná rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu nebo pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České republiky. Dále také uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání.<sup>25</sup>

Odchylky od obecné úpravy skončení pracovního poměru nalezneme u pracovních poměrů založených jmenováním. U těch se totiž navíc setkáváme s pojmy odvolání z funkce a vzdání se funkce dle § 73 zákoníku práce. Tyto instituty však samy o sobě nesměřují ke skončení pracovního poměru, nýbrž ke změně druhu vykonávané práce. Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel po vzájemné dohodě přeřadí zaměstnance na jinou pozici. Ke skončení pracovního poměru ale mohou vést situace, kdy zaměstnanec toto přeřazení odmítne, nebo když zaměstnavatel pro zaměstnance vhodnou práci nemá. Pak je dán důvod pro výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce<sup>26</sup>. Odvolání a vzdání se funkce je možné za určitých podmínek i po dohodě zaměstnavatele a vedoucího zaměstnance.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 146

<sup>26</sup> „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.“

<sup>27</sup> BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 205

## 3. Právní jednání

### 3.1. Pojem právního jednání

Občanský zákoník, jakožto základní pramen soukromého práva, neobsahuje legální definici právního jednání a zaměřuje se spíše na jeho následky. Z nauky a praxe lze právní jednání vymezit jako projev vůle učiněný navenek, který je schopen vyvolat právní následky s ním spojené<sup>28</sup>. Těmi jsou vznik, změna a zánik subjektivních práv a povinností.<sup>29</sup>

### 3.2. Právní jednání v pracovním právu

Zákoník práce se právním jednáním jako takovým nezabývá, pouze v § 18, 19 a 20 upravuje některé jeho náležitosti pracovníprávní povahy. Na základě aplikace ustanovení § 4 zákoníku práce se však na právní jednání v pracovním právu subsidiárně užije úprava obsažená v občanském zákoníku.

Právní jednání lze třídit do několika skupin. Z hlediska pracovního práva je nejdůležitější členění na právní jednání jednostranná, dvoustranná a vícestranná a dále na právní jednání adresná a neadresná.

Jednostranná pracovníprávní jednání jsou taková jednání, která spočívají v projevu vůle jen jednoho subjektu pracovníprávního vztahu. Jsou hotová, tedy perfektní, bez toho, aniž by vůli projevovала jiná osoba než osoba jednajícího. Příkladem může být výpověď z pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Tato pracovníprávní jednání jsou adresná, což znamená, že k jejich perfekci dochází doručením druhé straně pracovního poměru nebo jinému subjektu základního pracovníprávního vztahu, a tím nastávají i jejich právní účinky. Neadresná právní jednání se v pracovníprávních vztazích nevyskytují.

Dvoustranná pracovníprávní jednání jsou naopak perfektní až v momentě shodného projevu vůle obou stran pracovníprávních vztahů, tzv. konsenzu. Typicky se jedná o pracovní smlouvu nebo dohodu o rozvázání pracovního poměru.

U vícestranných právních jednání je zapotřebí shodného projevu vůle více subjektů pracovníprávního vztahu, např. k uzavření kolektivní smlouvy.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 2585/2007

<sup>29</sup> TOMŠEJ, J., ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P., (eds). *Nad novelami zákoníku práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020, str. 41

<sup>30</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 100

### 3.2.1. Náležitosti pracovněprávního jednání

Byť v právní úpravě pracovněprávního jednání nejsou jeho náležitosti přímo vymezeny, lze dovodit, že se jedná o strany pracovněprávního vztahu, projev vůle, předmět pracovněprávního jednání a formu pracovněprávního jednání.

Stranami pracovněprávního vztahu se rozumí zaměstnanec a zaměstnavatel. Samotné pojmy i jejich způsobilost být subjektem takového vztahu jsou popsány v této diplomové práci v části 1.1.1. Individuální pracovní právo.

Dalšími náležitostmi pracovněprávního jednání jsou vůle a její projev. Samotná vůle musí být vážná a svobodná. Vážná vůle znamená, že strana chtěla způsobit ty právní následky, které jsou s jejím projevem spojeny. O vážnou vůli se typicky nebude jednat, byla-li učiněna například v žertu nebo tehdy, jedná-li se o tzv. simulované právní jednání. Takové právní jednání zastírá jiné, disimulované právní jednání. Posoudí se však dle jeho pravé povahy, což znamená, že pokud disimulované právní jednání splňuje všechny ostatní náležitosti pracovněprávního jednání, je vážné a má právní účinky.

Svobodná vůle je taková, která je prosta donucení, ať už fyzického násilí (*vis absoluta*), nebo bezprávných výhrůžek (*vis compulsiva*) či jiného psychického nátlaku. Pokud by byla výsledkem takového donucení, nejednalo by se o vůli jednající osoby, tudíž by nemohla vyvolat právní následky a právní jednání by bylo neplatné. Příkladem *vis absoluta* by mohla být situace, kdy by jiná osoba násilím vedla ruku jednajícímu při podpisu pracovní smlouvy. U *vis compulsiva* ale platí, že ne každá výhrůžka je bezprávná. O takovou výhrůžku půjde jen tehdy, jestliže vyhrožující osoba hrozí něčím, co sama není oprávněna učinit, například ublížením na zdraví, nebo něčím, co sice je oprávněna učinit, ale nesmí toho využít k vynucení určitého pracovněprávního jednání (např. oznámením protiprávního jednání, kterého se strana pracovněprávního vztahu skutečně dopustila, příslušným orgánům).

Zvláštním případem je jednání pod vlivem tísně, nezkušenosti, rozumové slabosti, rozrušení nebo lehkomyšlnosti. Tyto okolnosti samy o sobě neplatnost pracovněprávního jednání nezpůsobují, pokud jich ale druhá strana pracovněprávního vztahu zneužila a dala v situaci, kdy druhá strana tohoto vztahu byla pod vlivem těchto okolností, sobě nebo jinému slíbit nebo poskytnout plnění, jehož majetková hodnota je ke vzájemnému plnění v hrubém nepoměru, jedná se o lichvu ve smyslu § 1796 občanského zákoníku.<sup>31</sup>

Vůle musí být jednajícím projevem navenek tak, aby byla objektivně poznatelná, jinak není schopna vyvolat právní následky. Tento projev vůle musí být srozumitelný a určitý. Oba

---

<sup>31</sup> BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 104-105

tyto pojmy jsou vymezeny negativně, to znamená, že teorie popisuje, jaký projev vůle srozumitelný nebo určitý není.

Nesrozumitelný je takový projev vůle, u kterého není ze způsobu vyjádření ani po použití výkladu možné dovést, jaké právní následky měl způsobit a co jím jednající chtěl sdělit.<sup>32</sup> Právně relevantní je však pouze objektivní nesrozumitelnost, to znamená, že projev vůle není srozumitelný všem, ne pouze některým. Srozumitelností projevu vůle se myslí obecná srozumitelnost, projev vůle v cizím jazyce z něj nečiní nesrozumitelný projev vůle.

Výsledek aplikace výkladových pravidel je současně kritériem určitosti projevu vůle. Projev vůle může být srozumitelný způsobem jeho vyjádření, leč není možné přesně stanovit, co má být předmětem kýženého pracovněprávního jednání. Neurčitý projev vůle je tedy takový, u kterého není možné ani za pomoci výkladu dovést jeho věcný obsah.

Pro srozumitelnost i určitost projevu vůle jsou zásadní výkladová pravidla obsažená v § 555 a násl. občanského zákoníku. Z nich vyplývá, že projev vůle bude trpět vadami v těchto ohledech pouze za předpokladu, že pochybnosti o něm nelze odstranit výkladem. Strany pracovněprávních vztahů však mohou tyto nesrovnalosti dodatečně zhojit a pokud tak učiní do té míry, že o obsahu projevu vůle již nejsou žádné pochybnosti, na pracovněprávní jednání se poté hledí jako na bezvadné od počátku.

Předmětem pracovněprávního jednání jsou vznik, změna nebo zánik pracovněprávních práv a povinností. Takový předmět musí být možný po stránce fyzické a dovolený po stránce právní.<sup>33</sup>

Nemožnost předmětu pracovněprávního vztahu je právně relevantní pouze z objektivního hlediska bez ohledu na to, zda o ní strany pracovněprávního vztahu v době pracovněprávního jednání věděly či nikoliv, a to za předpokladu, že se jedná o počáteční nemožnost. Typickým příkladem nemožného předmětu právního jednání je „modré z nebe“, jelikož není možné jej jakkoliv, ani právním, ani jiným jednáním poskytnout, např. jako odměnu za výkon závislé práce. Zároveň tato nemožnost není ovlivněna subjektivní překážkou na jedné ze stran, nýbrž objektivně v podobě přírodních i fyzikálních zákonností. Oproti tomu následná nemožnost je sice důvodem pro zánik pracovněprávního vztahu, nebrání však jeho vzniku.

Po právní stránce musí být předmět pracovněprávního jednání dovolený. Základní příčinou nedovolenosti takového předmětu je jeho rozpor se zákonem. K právně relevantnímu rozporu však dochází pouze v případě, kdy to smysl a účel té které právní normy vyžaduje. Pro

---

<sup>32</sup> BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 105

<sup>33</sup> BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 106

pracovněprávní vztahy vyplývá tento smysl a účel zejména ze základních zásad uvedených v § 1a zákoníku práce. Vadu v předmětu pracovněprávního jednání způsobuje i snaha jednajícího obcházet normy účinné v době takového právního jednání.

Předmět pracovněprávního jednání není dovolený také tehdy, přiči-li dobrým mravům. To znamená, že odporuje obecně a dlouhodobě uznávaným názorům na vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, zejména s ohledem na základní zásady mravnosti.

Dalšími důvody nedovolenosti jsou pak situace, kdy k předmětu pracovněprávního jednání nebyl příslušným orgánem udělen předepsaný souhlas, nebo pokud se jím zaměstnanec vzdává práva, které mu poskytuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, ale i případ, kdy takový předmět zkracuje uspokojení vykonatelné pracovněprávní pohledávky druhého účastníka pracovněprávního vztahu.

V soukromém právu, jak vyplývá z § 559 občanského zákoníku<sup>34</sup>, obecně převládá spíše neformálnost právního jednání. Pracovněprávní jednání však musí mít písemnou formu jednak, jestliže to vyžaduje zákoník práce nebo jiný zákon, ale také v případě, že se na písemné formě dohodly strany základního pracovněprávního vztahu nebo jiné subjekty pracovněprávních vztahů. Písemná forma je zachována i v případě, že pracovněprávní jednání proběhlo v elektronické podobě. V případě nedodržení požadované formy u dvoustranných a vícestranných pracovněprávních jednání je možné tuto vadu dodatečně zhojit následnou ratihabicí. Ratihabice způsobí, že u tohoto dodatečně schváleného pracovněprávního jednání nastávají účinky *ex tunc*, tedy jako by požadovanou formu mělo od samého počátku. Právní účinky má pracovněprávní jednání učiněné v písemné formě pouze, pokud bylo řádně doručeno.<sup>35</sup>

Zákoník práce v § 20 obsahuje speciální úpravu pro pracovněprávní jednání, kterým se zakládají nebo mění základní pracovněprávní vztahy. V těchto případech stanoví, že neplatnosti takových jednání z důvodu nedostatku formy se lze dovolat pouze, pokud již nebylo započato s plněním.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> „Každý má právo zvolit si pro právní jednání libovolnou formu, není-li ve volbě formy omezen ujednáním nebo zákonem.“

<sup>35</sup> Doručování v pracovněprávních vztazích srov. §334 – 337 zákoníku práce

<sup>36</sup> BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 108

## 4. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je v praxi vůbec nejčastější způsob skončení pracovního poměru. *Jedná se o shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele nejen o tom, že pracovní poměr má skončit, ale i kterým dnem.*<sup>37</sup> Tento způsob skončení pracovního poměru je v pracovněprávních vztazích vůbec nejpreferovanější, a to z důvodu, že se jedná o jediné dvoustranné právní jednání, kterým lze pracovní poměr skončit, tudíž se předpokládá, že obsah dohody byl akceptován na základě svobodné vůle obou subjektů a nebude napadána jeho neplatnost v rámci soudních sporů.

Pro dohodu o rozvázání pracovního poměru je typická vysoká míra smluvní volnosti. Dohodu lze uzavřít kdykoliv a za jakýchkoliv podmínek. Není stanovena žádná doba, která by odpovídala například výpovědní době, strany si tedy mohou dohodnout, že pracovní poměr skončí kdykoliv, ať už za dva dny, za týden, za měsíc či za rok.<sup>38</sup>

Vzhledem k tomu, že zaměstnance a zaměstnavatele spojuje stejný úmysl pracovní poměr skončit, nejsou stanovena ani zvláštní pravidla, která by postavení některého ze subjektů chránila, jako je tomu například u výpovědi. Dohodou tak lze pracovní poměr skončit i v případě, kdy se zaměstnanec nachází v ochranné době, např. v době pracovní neschopnosti či těhotenství zaměstnankyně<sup>39</sup>. Neplatí ani žádné zákazy, nejsou stanoveny důvody, pro které by bylo možné pracovní poměr dohodou skončit, což je dalším rozdílem oproti výpovědi, kterou lze pracovní poměr ze strany zaměstnavatele skončit pouze z taxativně stanovených důvodů.<sup>40</sup>

V praxi se můžeme setkat s tím, že zejména zaměstnanci žádají o skončení pracovního poměru výpovědí dohodou, což bývá zapříčiněno nedostatkem znalostí norem zákoníku práce. Tato formulace je pro zaměstnavatele značně zmatečná, neboť z ní nelze bezpochyby zjistit, jakým způsobem má zaměstnanec v úmyslu pracovní poměr skončit. V takovém případě je žádoucí, aby zaměstnavatel kontaktoval zaměstnance a vysvětlili si, zda se jedná o žádost ke sjednání dohody o skončení pracovního poměru nebo o podání výpovědi<sup>41</sup>.

---

<sup>37</sup> BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 196

<sup>38</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 23

<sup>39</sup> srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84, R 4/1986

<sup>40</sup> GALVAS, M, GREGOROVÁ, Z, HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 106

<sup>41</sup> JOUZA, L. *Skončení pracovního poměru – náležitosti projevu vůle zaměstnavatele*. Bulletin advokacie, červen 2009, roč. 6/2009, str. 42-43



#### 4.1. Náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru

Úprava dohody o rozvázání pracovního poměru je obsažena v § 49 zákoníku práce. Z tohoto ustanovení vyplývá, že podstatnými náležitostmi dohody jsou den, ke kterému má pracovní poměr skončit, a písemná forma. Tyto náležitosti musí být splněny vždy.

Písemná forma je vyžadována z důvodu závažnosti tohoto pracovněprávního jednání a právní jistoty stran pracovního poměru. Nedodržení písemné formy má za následek relativní neplatnost takové dohody. To znamená, že se uplatní až poté, kdy se jí účastník stanoveným způsobem dovolá. Jedná se o podstatný rozdíl oproti jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru. U nich má totiž nedodržení písemné formy za následek jejich zdánlivost.

Neplatnosti této dohody se může každá ze stran dovolat ve dvouměsíční lhůtě uvedené v § 72 zákoníku práce. Pokud tak neučiní, a jestliže taková dohoda obsahuje jiné podstatné náležitosti, hledí se na ni jako na platně uzavřenou. Vzhledem ke strohé úpravě v § 49 zákoníku práce se subsidiárně aplikují ustanovení občanského zákoníku a ve světle § 582 odst. 1 občanského zákoníku mohou strany vadu spočívající v nedostatku formy zhojit tzv. konvalidací.

V odst. 3 § 49 zákoníku práce je stanoveno, že každá ze smluvních stran musí obdržet jedno vyhotovení dohody. Toto ustanovení je však aplikovatelné pouze v případě, že je celá dohoda obsažena na téže listině. Projevy vůle účastníků však na téže listině být nemusí. Došlo-li tedy k jejímu uzavření například na základě návrhu a jeho přijetí obsažených na více samostatných listinách, tato povinnost se neuplatní.<sup>42</sup>

Druhou podstatnou náležitostí je den skončení pracovního poměru. Sjednaným dnem skončení pracovního poměru může být den podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru nebo některý ze dnů následujících po uzavření dohody, nikoliv ale den předcházející podpisu této dohody. Jinými slovy jím může být kterýkoliv den, který dosud neuplynul, například i „dnešní den“.<sup>43</sup> K tomu Nejvyšší soud uvedl, že pokud by se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na rozvázání pracovního poměru dnem, který by předcházel uzavření dohody, skončil by pracovní poměr dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.<sup>44</sup>

Den skončení pracovního poměru může být v dohodě určen i jinak než konkrétním datem či uplynutím určitého časového období. Musí se však jednat o skutečnosti, které jsou objektivně určitelné, jako jsou např. ukončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nebo uplynutí doby mateřské nebo rodičovské dovolené. Nesmí však vzniknout pochybnosti o tom, kdy

---

<sup>42</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 283

<sup>43</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 147

<sup>44</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

pracovní poměr skutečně končí. Pokud den skončení pracovního poměru vůbec uveden není, končí pracovní poměr dnem, v němž byla dohoda uzavřena, tedy dnem, kdy akceptace oferty nabyla účinnosti.<sup>45</sup>

Podstatnou náležitostí dohody však není uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru. Pro zaměstnance ale může být uvedení důvodu velmi výhodné, a to zejména v případě, že k rozvázání pracovního poměru dochází z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce. V takovém případě má totiž zaměstnanec nárok na odstupné dle § 67 zákoníku práce. Nicméně i kdyby zaměstnanec uvedení důvodu dohody požadoval, zaměstnavatel mu nemusí vyhovět.<sup>46</sup>

Uvedení důvodu má pro zaměstnance též význam v případě, že po skončení pracovního poměru bude jako uchazeč o zaměstnání žádat o podporu v nezaměstnanosti. Bez uvedení vážného důvodu (např. zdravotní, osobní péče o dítě do 4 let věku, péče o osobu ve II. až IV. stupni závislosti) by mu poté příslušela podpora ve výši pouze 45 % jeho průměrného čistého měsíčního výdělku.<sup>47</sup>

V dohodě není třeba uvádět ani výši odstupného, ledaže by se jednalo o navýšení zákonem stanovených částek.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru by byla platná i v případě, že by uvedené důvody neodpovídaly tomu, proč k ní strany přistoupily. Pokud by však tento důvod byl významný pro posuzování práv a povinností účastníků, muselo by se vycházet ze skutečné příčiny rozvázání pracovního poměru dohodou, nikoliv z důvodů v dohodě uvedených.<sup>48</sup>

## 4.2. Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru

Proces uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru se řídí občanským zákoníkem, konkrétně § 1731 a násl. Nejdříve je nutné, aby některá ze stran podala druhé straně návrh na uzavření dohody. Ze zákoníku práce vyplývá, že tak může učinit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Aby byla dohoda uzavřena, musí ji ten, komu nabídka směřuje, akceptovat a tato akceptace musí návrhovateli dojít, čímž proces uzavírání dohody končí.<sup>49</sup>

---

<sup>45</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 281

<sup>46</sup> DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-2-5]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X

<sup>47</sup> VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*. Praha: vysoká škola finanční a správní, a.s., 2018, str. 44

<sup>48</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010

<sup>49</sup> DVOŘÁK, J.; ŠVESTKA, J.; ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 171

Jelikož se jedná o dvoustranné právní jednání, je před uzavřením dohody nutné dosažení konsenzu. Samotný návrh tudíž za dohodu bez dalšího považovat nelze. Tou by se stal v případě, že by jej druhá strana akceptovala bez jakýchkoliv připomínek. Pokud by adresát chtěl například sjednat jiný den skončení pracovního poměru, jednalo by se o další nový návrh dohody a původní návrh by byl zrušen. Tento proces se může několikrát opakovat, dokud strany nenaleznou vzájemně vyhovující variantu, tedy nedojdou ke kýženému konsenzu.<sup>50</sup>

Návrh musí obsahovat podstatné náležitosti dohody tak, aby mohla být uzavřena jednoduchým a nepodmíněným přijetím. Zároveň z něj musí vyplývat vůle navrhovatele být dohodou v případě přijetí nabídky vázán.

Samozřejmě je i z důvodu rychlosti sjednávání preferována osobní přítomnost obou stran dohody, nicméně její návrh může být učiněn i vůči druhé straně, která není osobně přítomna. Pak ale musí adresát akceptovat nabídku v navrhovatelem určené lhůtě, popřípadě v době, která je s přihlédnutím k povaze této dohody a k rychlosti prostředků, které byly použity pro zaslání nabídky, přiměřená. Pracovní poměr ale neskončí, jestliže je nabídka přijata opožděně. Pokud by však navrhovatel bez zbytečného odkladu vyrozuměl adresáta, že považuje přijetí nabídky za včasné, přijetí návrhu je účinné a dohoda o rozvázání pracovního poměru by byla uzavřena. V případě, že druhá strana s návrhem nesouhlasí, odmítne jej nebo se k němu vůbec nevyjádří, nemůže být dohoda považována za uzavřenou a v takovém případě ani vůbec neexistuje.<sup>51</sup>

Dohoda o rozvázání pracovního poměru bývá většinou uzavírána pro „rychlý odchod“. Z toho důvodu bývají konečné podmínky v dohodě sjednány již v rámci jejího prvního vyhotovení a nezbyvá mnoho času na její změny a úpravy. Nicméně v praxi může nastat situace, kdy by jedna ze stran potřebovala v již uzavřené dohodě něco změnit, například datum skončení pracovního poměru, zvýšení nároku na odstupné, nebo dokonce i dohodu zrušit, ve výsledku čehož by pracovní poměr i nadále trval. Jelikož se jedná o dvoustranné právní jednání, nemůže smluvní strana tyto změny druhé straně autoritativně vnutit. V takovém případě strany jednájí o nové dohodě, která mění dohodu původní, dokud nedojdou ke společnému konsenzu. Pokud však jedna ze stran s navrhovanými změnami nesouhlasí, nemůže být nová dohoda uzavřena a ta původní zůstává v platnosti bez změny podmínek.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 24

<sup>51</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 282

<sup>52</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 33

## 5. Výpověď z pracovního poměru

Výpověď je důsledkem nesouladu v zájmech účastníků pracovního poměru, kdy jeden z nich má zájem na trvání pracovního poměru, ale druhý ho chce ukončit.<sup>53</sup> Úpravu výpovědi nalezneme v § 50 a násl. zákoníku práce. Na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru se jedná o jednostranné právní jednání. Pracovní poměr končí na základě projevu vůle jednoho subjektu, a to nezávisle na vůli druhého subjektu, často i přímo proti ní. Výsledkem je, že není rozhodné, zda s výpovědí její adresát souhlasí a nemusí být brán zřetel na jeho vyjádření. K rozvázání pracovního poměru navíc oproti dohodě dochází až uplynutím výpovědní doby.<sup>54</sup>

Výpověď není jediným jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru. Nicméně od okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době ji odlišuje okamžik, kterým daný pracovní poměr končí. U výpovědi se tak stane po uplynutí výpovědní doby, okamžitým zrušením končí pracovní poměr již jeho doručení druhou straně pracovního poměru a při zrušení pracovního poměru ve zkušební době končí pracovní poměr dnem jeho doručení druhou straně pracovního poměru, není-li v něm uveden den pozdější.

Jestliže vzniknou pochybnosti o tom, o jaké jednostranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru se jedná, je třeba přistoupit k výkladu tohoto projevu vůle. Pokud je tento projev vůle natolik neurčitý či nesrozumitelný, že ani výkladem nelze zjistit jeho obsah, jedná se o zdánlivé právní jednání. Z důvodu jednostrannosti tohoto právního jednání ani není možné, aby strany projev vůle dodatečně vyjasnily.<sup>55</sup> Tento projev vůle také nelze učinit dříve, než pracovní poměr vznikl.<sup>56</sup>

Výpovědí je možné rozvázat pracovní poměr sjednaný jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. U pracovního poměru na dobu určitou je ale podmínkou, že výpověď musí být dána tak, aby výpovědní doba uplynula před sjednanou dobou určitou. V opačném případě by totiž pracovní poměr skončil ještě před uplynutím výpovědní doby a výpověď by tak nebyla relevantní.

Výpověď je znatelným zásahem do postavení druhého subjektu pracovního poměru. Zákoník práce proto stanovuje určité hmotněprávní podmínky, které mají tyto následky zmírňovat, a které podmiňují platnost výpovědi.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> ŠTANGOVÁ, V. *K právní úpravě výpovědi z pracovního poměru*. Právo a zaměstnání. 1995, č. 8, str. 10

<sup>54</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2014, str. 42

<sup>55</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 286

<sup>56</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

<sup>57</sup> GALVAS, M, GREGOROVÁ, Z, HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 107

## 5.1. Forma výpovědi a její formální náležitosti

V souladu s § 50 odst. 1 zákoníku práce musí mít výpověď písemnou formu, jinak se k ní nepřihlíží, je tedy zdánlivá. Pracovní poměr v takovém případě stále trvá. Zákoník práce však nikde nestanoví, že by výpověď musela být učiněna vlastnoručně. Ve většině případů je naopak vyhotovena prostřednictvím mechanických prostředků. Podstatné tedy je, aby byla vyhotovena písmem na hmotném podkladě a byla čitelná.<sup>58</sup> Písemná forma je důležitá zejména v případě případného sporu o neplatnost výpovědi. Výpověď daná ústně by byla totiž velmi obtížně soudně přezkoumatelná.<sup>59</sup>

Další formální náležitostí výpovědi je podpis toho, kdo výpověď podává. Podpis se jako výraz seznámení se s celým textem uvádí na konci výpovědi. Na rozdíl od samotného textu výpovědi však podpis vlastnoručně učiněn být musí. Na základě subsidiární aplikace § 561 občanského zákoníku<sup>60</sup> by se dalo dovodit, že by mohl být nahrazen mechanickými prostředky. Tento postup je dle občanského zákoníku možný v případech, kdy je to obvyklé. Výpověď je ale velmi závažné právní jednání, neboť směřuje ke skončení základního pracovněprávního vztahu. S ohledem na ochranu zaměstnance a skutečnost, že se jedná o jednostranné právní jednání je pak více než vhodné zajistit, aby podpis podmiňující jeho platnost skutečně učinila osoba, která je k tomu oprávněna. Z těchto důvodů nemůže být vlastnoruční podpis nahrazen mechanickými prostředky, a to pod sankcí relativní neplatnosti.<sup>61</sup> Tento závěr potvrdil ve svém usnesení i Nejvyšší soud.<sup>62</sup>

Mezi formální náležitosti výpovědi dále patří označení právního jednání jako výpovědi a uvedení jeho adresáta. Označení úkonu jako výpovědi zejména předchází zdánlivosti výpovědi pro neurčitost v případech, kdy by ze samotného úkonu nebylo zřejmé, že se jedná o výpověď.

Adresátem výpovědi rozumíme toho, komu směřuje. Samozřejmě by měl být identifikován tak, aby bylo zcela zřejmé, komu je pracovní poměr vypovídán. Základním identifikačním údajem je jméno a příjmení zaměstnance, respektive název zaměstnavatele, nicméně se doporučuje uvést i rodné číslo nebo adresu bydliště zaměstnance, respektive sídlo zaměstnavatele.<sup>63</sup>

---

<sup>58</sup> GALVAS, M, GREGOROVÁ, Z, HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 109

<sup>59</sup> ŠTANGOVÁ, V. *K právní úpravě výpovědi z pracovního poměru*. Právo a zaměstnání. 1995, č. 8, str. 10

<sup>60</sup> „K platnosti právního jednání učiněného v písemné formě se vyžaduje podpis jednajícího. Podpis může být nahrazen mechanickými prostředky tam, kde je to obvyklé.“

<sup>61</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 289-290

<sup>62</sup> srov. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018

<sup>63</sup> GALVAS, M, GREGOROVÁ, Z, HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 109

## 5.2. Odvolání výpovědi

Pro případ, kdy si strana vypovídající pracovní poměr tento postup rozmyslí, nabízí zákoník práce možnost výpověď odvolat. Zaměstnanec i zaměstnavatel totiž mohou i takto závažné právní jednání učinit zbrkle pod vlivem momentálních emocí.

Výpověď je možné jednostranně odvolat pouze v případě, že je tento odvolací projev vůle doručen druhé straně nejpozději se samotnou výpovědí. Po jejím doručení s ní již není možné jednostranně disponovat a může tak být odvolána pouze se souhlasem druhé strany. Odvolání výpovědi je tak možné označit za dvoustranný úkon, jakousi dohodu o dalším pokračování pracovního poměru.<sup>64</sup>

Zákoník práce v § 50 odst. 5 stanoví pouze jedinou podmínku, a to písemnou formu jak pro samotné odvolání, tak i pro souhlas s ním. Nedodržení písemné formy je stiženo sankcí relativní neplatnosti. Často můžeme ve filmech nebo seriálech vidět, že jako akt odvolání výpovědi slouží její roztrhání, zapálení apod. Nicméně díky zákonem požadované písemné formě je jediným následkem tohoto jednání ztráta důkazu v případném sporu o neplatnost výpovědi, na výpovědi jako takové to nic nemění.

Souhlas s odvoláním výpovědi je možné dát až do uplynutí výpovědní doby, případně až do vyhlášení pravomocného rozhodnutí soudu prvního stupně, popřípadě odvolacího soudu, kterým končí spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Pokud byl tento souhlas dán včas, výpověď pozbývá účinků *ex tunc* a na pracovní poměr se hledí, jako by nebyl ukončen. Odpovědnost zaměstnance či zaměstnavatele za škodu způsobenou v mezidobí od podání výpovědi do jejího odvolání tím však dotčena není. Pakliže druhá strana pracovního poměru s odvoláním nesouhlasí, nedojde k žádným změnám a účinky jednou podané výpovědi zůstávají zachovány.<sup>65</sup>

## 5.3. Výpovědní doba

Výpovědní doba je časový úsek, který plyne ode dne účinného projevu vůle strany pracovního poměru skončit pracovní poměr výpovědí až do okamžiku skončení pracovního poměru.<sup>66</sup>

Pro zaměstnance a zaměstnavatele je důležitá zejména z toho důvodu, že jim poskytuje určitý čas pro uzpůsobení jejich právních vztahů a obstarání svých záležitostí v souvislosti se skončením pracovního poměru. Účel tohoto institutu však spočívá převážně v ochraně

---

<sup>64</sup> GALVAS, M, GREGOROVÁ, Z, HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 111

<sup>65</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 290

<sup>66</sup> ŠTANGOVÁ, V. *K právní úpravě výpovědi z pracovního poměru*. *Právo a zaměstnání*. 1995, č. 8, str. 10

zaměstnance jako slabší strany. Měl by mu zajistit přiměřený čas na vyhledání nového zaměstnání a také k zachování jeho příjmu, neboť právě ten je hlavním prostředkem k zajištění potřeb jak zaměstnance, tak i jím vyživovaných osob.

Za účelem vyhledání nového zaměstnání má zaměstnanec po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců právo na pracovní volno, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu. S náhradou mzdy nebo platu se toto pracovní volno poskytuje pouze před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Z jiných důvodů se náhrada mzdy nebo platu neposkytuje.<sup>67</sup> Zaměstnanec však není povinen dokládat, co v rámci tohoto pracovního volna činil a zda jej skutečně věnoval vyhledávání nové práce. Zaměstnavatel zároveň nemá právo po zaměstnanci požadovat informace o tom, jak volno využil a ani jej kontrolovat.

Určitý smysl má výpovědní doba i pro zaměstnavatele, zejména pro organizační a administrativní změny v souvislosti s ukončením pracovního poměru se zaměstnancem a k výběru nové pracovní síly.<sup>68</sup>

Zaměstnanec v rámci výpovědní doby i nadále dochází do práce a zaměstnavatel mu dále přiděluje práci a vyplácí dosaženou mzdu či plat. Pokud by zaměstnavatel nepožadoval, aby zaměstnanec v rámci výpovědní doby pracoval, může jej přestat úkolovat a zaměstnanec pak na pokyn zaměstnavatele do práce nenastupuje. V takovém případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, neboť se jedná o překážku na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce.<sup>69</sup>

Výpovědní doba nemusí automaticky navazovat na doručení výpovědi druhé straně pracovního poměru. Ve smyslu § 51 odst. 2 zákoníku práce začíná běžet až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. To znamená, že od doručení výpovědi až do konce kalendářního měsíce, ve kterém byla doručena, existuje určité mezidobí, kdy výpovědní doba neběží.

Délka výpovědní doby je stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele a činí nejméně dva měsíce. Z textace § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce je zřejmé, že se jedná o kogentně dispozitivní ustanovení, neboť umožňuje sjednání i delší výpovědní doby. Tak může být učiněno

---

<sup>67</sup> srov. bod 11 Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>68</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 149

<sup>69</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 69

pouze písemnou individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nedodržení písemné formy by mělo za následek její relativní neplatnost. Smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o prodloužení výpovědní doby může být uzavřena jak při vzniku pracovního poměru, tak i v jeho průběhu nebo při jeho skončení, nejpozději však ve dni předcházejícím dni, kterým začala běžet. Nejčastěji však bude tato situace řešena již v pracovní smlouvě. Maximální délka výpovědní doby stanovena není, ale nesmí být nepřiměřeně dlouhá, tedy taková, že by byla v rozporu s dobrými mravy a neodpovídala oprávněným zájmům stran pracovního poměru.<sup>70</sup>

Odlíšný koncept délky výpovědní doby je možné spatřovat i v našich sousedních státech. V Rakousku činí výpovědní doba po 25 letech pracovního poměru až 5 měsíců, v Německu po 20 letech až 7 měsíců.<sup>71</sup> Dle mého názoru se nejedná o něco, co by mělo být přejímáno do české právní úpravy. Naopak si myslím, že by měla z důvodu flexibility existovat možnost výpovědní dobu buď smluvně zkrátit, nebo zavést institut tzv. „vykoupení se ze zaměstnání“, kterému se věnuji v závěru této práce.

V zákoníku práce nalezneme určité výjimky, kdy výpovědní doba končí jindy než posledním dnem příslušného měsíce. Mezi ně řadíme následující situace, kdy pracovní poměr končí později než posledním dnem příslušného kalendářního měsíce:

- a) Dle § 53 odst. 2 zákoníku práce dochází ke stavení výpovědní doby během ochranné doby, jestliže byla výpověď zaměstnanci dána před jejím počátkem a výpovědní doba by měla uplynout během ní. Délka ochranné doby se pak do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr tak skončí až po uplynutí ochranné doby. V situaci, kdy byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným dne 27. 6. na dobu 1 týdne a na den 30. 6. připadl poslední den dvouměsíční výpovědní doby, pak skončí pracovní poměr teprve dnem 7. 7.<sup>72</sup>

Zaměstnanec ale může ještě před uplynutím posledního dne neprodloužené výpovědní doby prohlásit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, a to v jakékoliv formě. V takovém případě skončí pracovní poměr bez ohledu na ochrannou dobu.

- b) Dále se jedná o případ, kdy by zaměstnavatel dal zaměstnankyni před nástupem mateřské dovolené nebo zaměstnanci před nástupem rodičovské dovolené na dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, výpověď z důvodu, pro který by mohl okamžitě ukončit pracovní poměr, a výpovědní doba

---

<sup>70</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 294

<sup>71</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 149

<sup>72</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 334-335



by měla skončit v průběhu mateřské dovolené. I zde se prodlužuje výpovědní doba a skončí současně s mateřskou dovolenou.<sup>73</sup>

- c) Zvláštní situace může nastat i v případě hromadného propouštění. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Toto platí v případě, že insolvenčním soudem nebylo vydáno usnesení o úpadku zaměstnavatele.<sup>74</sup>

Existuje však i situace, kdy pracovní poměr skončí dříve než uplynutím obvyklé dvouměsíční výpovědní doby. Jedná se o případ uvedený v § 51a zákoníku práce. Zaměstnanec zde dává výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností (např. při prodeji závodu či fúzi společnosti) z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (u organizační složky státu) na jiného zaměstnavatele. Jelikož si zaměstnanec vybírá konkrétního zaměstnavatele jako druhou smluvní stranu, nemůže být nucen setrvat u jiného zaměstnavatele, na kterého práva a povinnosti přešly, a proto je zde výpovědní doba zkrácena.

Následně rozlišujeme několik scénářů podle toho, zda byl zaměstnanec v souladu s § 339 zákoníku práce s dostatečným předstihem informován o takovém přechodu, nejpozději 30 dní předem. Pokud byl zaměstnanec včas informován, výpověď musí dát nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy takovou informaci obdržel, aby pracovní poměr mohl takto skončit nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. I v případě, kdy byl zaměstnanec o přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele informován opožděně nebo dokonce nebyl informován vůbec, ale výpověď dal před tím, než k přechodu došlo, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu. Pokud však dal výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

---

<sup>73</sup> § 54 písm. c) zákoníku práce

<sup>74</sup> § 63 zákoníku práce

Výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi. Pokud není výpovědní doba ve výpovědi uvedena vůbec, nebo sice uvedena je, ale nesprávně, následkem není neplatnost výpovědi. Pracovní poměr v takovém případě končí uplynutím zákonné výpovědní doby.<sup>75</sup>

#### 5.4. Výpověď ze strany zaměstnance

Výpověď z pracovního poměru může dát jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Rozdíl mezi tím, která strana pracovní poměr vypovídá, vyplývá z § 50 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Je stanoveno, že zaměstnanec na rozdíl od zaměstnavatele může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zároveň tak může učinit kdykoliv. Z právního hlediska je pro zaměstnance podání výpovědi jednoznačně jednodušší než pro zaměstnavatele.

Zaměstnanec dává výpověď z pracovního poměru osobně nebo prostřednictvím zmocněnce. Jestliže je zaměstnanec omezen ve svéprávnosti, výpověď za něj dává opatrovník. Právní jednání opatrovníka je však v tomto ohledu podmíněno schválením soudu.

Pro výpověď ze strany zaměstnance nejsou stanoveny žádné zvláštní hmotněprávní podmínky. Základními požadavky jsou její písemná forma, doručení zaměstnavateli a vyjádření vůle rozvázat pracovní poměr výpovědí.<sup>76</sup>

#### 5.5. Výpověď ze strany zaměstnavatele

Vypovězení pracovního poměru je pro zaměstnavatele značně komplikovanější než pro zaměstnance. Úprava je kogentní a je nastavena tak, že by nemělo být možné pracovní poměr ze strany zaměstnavatele jednostranně rozvázat, pokud se zdárně realizuje.<sup>77</sup> Měla by tak být zaručena právní a sociální stabilita zaměstnance tím, že je chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru.<sup>78</sup>

Kromě obecných hmotněprávních podmínek musí výpověď směřující zaměstnanci splňovat i následující zvláštní hmotněprávní podmínky:

- a) taxativně vymezené výpovědní důvody,
- b) zaměstnavatel musí dodržet zákaz vypovězení pracovního poměru v ochranné době,
- c) u některých skupin zaměstnanců souhlas odborové organizace s výpovědí, a

---

<sup>75</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

<sup>76</sup> GALVAS, M, GREGOROVÁ, Z, HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 111

<sup>77</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 148

<sup>78</sup> BĚLINA, M, PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 198

- d) dodržení časových omezení v § 58 zákoníku práce v případě výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) zákoníku práce nebo časových omezení v § 57 zákoníku práce v případě výpovědi z důvodu uvedeného v § 52 písm. h) zákoníku práce pod sankcí neplatnosti.<sup>79</sup>

Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, dává výpověď osobně. Místo něj ji však mohou podat jeho zmocněnci. V případě omezení zaměstnavatelovy svéprávnosti spočívající v omezení způsobilosti dát výpověď z pracovního poměru za něj výpověď dává opatrovník. Za zaměstnavatele, který je obchodní korporací nebo jinou právnickou osobou, dávají výpověď z pracovního poměru ti, kteří za něj právně jednají, popřípadě jejich zmocněnci. Za stát jako zaměstnavatele jsou oprávněny podat výpověď z pracovního poměru ty osoby, které právně jednají jménem organizační složky státu, jež za Českou republiku vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.<sup>80</sup>

V souladu s § 61 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen výpověď předem projednat s odborovou organizací. Pokud je zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, lze mu v době tohoto členství, případně i během jednoho roku po jeho skončení, dát výpověď pouze se souhlasem této odborové organizace. Stejně účinky jako udělení souhlasu má neodmítnutí udělení tohoto souhlasu písemně do 15 dnů ode dne, kdy o něj zaměstnavatel požádal. Na základě tohoto souhlasu musí zaměstnavatel jednat do 2 měsíců ode dne, kdy jej obdržel, později jej k dání výpovědi zaměstnanci použít nemůže. Absence tohoto souhlasu má v souladu s § 19 odst. 1 zákoníku práce za následek neplatnost výpovědi, ledaže by soud shledal, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. V takovém případě je výpověď platná.

### 5.5.1. Výpovědní důvody obecně

*„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zákoníku práce.“*<sup>81</sup> Vymezení výpovědního důvodu je podstatnou náležitostí výpovědi ze strany zaměstnavatele. Vzhledem k závažnosti výpovědi a jejích následků pro zaměstnance by byla výpověď absolutně neplatná, jestliže by zaměstnavatel ve výpovědi důvod neuvedl. Výpovědních důvodů může být ve výpovědi uvedeno i více, platnost každého z nich se však posuzuje samostatně. Uvedené důvody pak nesmí být dodatečně měněny.

<sup>79</sup> GALVAS, M a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 332-333

<sup>80</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 286

<sup>81</sup> § 50 odst. 1 zákoníku práce

Každý z výpovědních důvodů odlišuje určitá skutková podstata. Konkrétní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem.<sup>82</sup> Zaměstnavatel tak má povinnost pravdivě vylíčit skutkové okolnosti, na kterých se výpovědní důvod zakládá, a tím jej konkretizovat. V případě soudního sporu přitom není důležité, jak tento důvod právně kvalifikoval sám zaměstnavatel. Nejvyšší soud ve svém rozsudku vyslovil, že je poté věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je ve výpovědi vymezeným skutkem naplněn, a právě právní kvalifikace uvedená zaměstnavatelem není významná.<sup>83</sup>

Pokud by vymezení důvodu nebylo dostatečné, nebo by bylo neurčité či nesrozumitelné, je zapotřebí přistoupit k interpretaci projevu vůle ve výpovědi. Jestliže by se tyto vady nepodařilo odstranit ani výkladem, vymezení výpovědního důvodu by bylo zdánlivé, nepřihlíželo by se k němu a nastala by situace srovnatelná s tím, kdy by ve výpovědi důvod nebyl uveden vůbec. To znamená, že by výpověď byla neplatná, a to absolutně.

Právní úprava výpovědi ze strany zaměstnavatele se v České republice řídí principy Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158, a to i přesto, že jí není Česká republika vázána. Na základě těchto principů můžeme výpovědní důvody dělit do tří skupin podle toho, v čem spočívají:

- a) organizační změny [§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce],
- b) zdravotní stav zaměstnance [§ 52 písm. d) a e) zákoníku práce], a
- c) schopnosti a chování zaměstnance [§ 52 písm. f) až h) zákoníku práce].<sup>84</sup>

### **5.5.1.1. Výpovědní důvody spočívající v organizačních změnách [§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce]**

Organizační změny jsou v praxi nejčastějším důvodem výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele rozumíme organizačními změnami ty skutečnosti, které mají vliv na provoz zaměstnavatele nebo na výkon jiných jeho činností, k jejichž plnění zaměstnanec v první řadě zaměstnává. Tyto změny jsou výpovědním důvodem, jestliže zaměstnavatel nemá nadále možnost přidělovat všem nebo některým zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy, a to buď vůbec, nebo v místě sjednaném jako místo výkonu práce<sup>85</sup>. Nadto mohou tyto změny způsobit, že se zaměstnanec

---

<sup>82</sup> § 50 odst. 4 zákoníku práce

<sup>83</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000

<sup>84</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 150

<sup>85</sup> Pokud by tedy zaměstnavatel ve výpovědní době přidělil zaměstnanci jinou práci, není dán důvod výpovědi, neboť organizační změna má za následek, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci.

stane nadbytečným, jeho práce již není pro zaměstnavatele potřebná. Zjednodušeně můžeme říci, že se výpovědní důvody v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nabízejí zaměstnavateli při zhoršené hospodářské situaci, neschopnosti vytižít zaměstnance v plném rozsahu jeho pracovní doby, případně při potřebě ušetřit mzdové náklady.<sup>86</sup>

Aby mohla být organizační změna výpovědním důvodem, musí být bez zbytečných pochybností zřejmé, že v příčinné souvislosti s ní pozbude zaměstnavatel možnost zaměstnance zaměstnávat, nebo že se stane nadbytečným, a to v dohledné době, která bude zpravidla odpovídat výpovědní době.<sup>87</sup>

Před tím, než je dána výpověď z organizačních důvodů, musí být o konkrétní organizační změně rozhodnuto. Toto rozhodnutí nazýváme tzv. organizačním opatřením. K zániku pracovního poměru z těchto důvodů může také dojít nejdříve účinností takového rozhodnutí.

První z těchto organizačních změn, která je uvedena v zákoníku práce v § 52 písm. a), je zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Jedná se o krajní řešení, ke kterému však v dnešní době poznamenané pandemií koronaviru SARS-CoV-2 a jejími neblahými dopady na provoz obchodních závodů zaměstnavatelů bohužel dochází více než dříve. Zrušením se rozumí, že zaměstnavatel nebo část jeho provozu zaniká bez právního nástupce. Nedochozí tedy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo jejich výkonu na jiný právní subjekt.

K tomuto zrušení může dojít z mnoha důvodů. Ať už se fyzická osoba jednoduše rozhodla své podnikání ukončit, bylo rozhodnuto o zrušení právnické osoby s likvidací nebo insolvenční soud rozhodl o ukončení zaměstnavatelova provozu.

Za část zaměstnavatele se v tomto případě považuje organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky jako jsou budovy, stroje, nářadí apod. a prostory k provozování této činnosti. Bývá uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu)<sup>88</sup> a je řízena zaměstnavatelem vertikálně.<sup>89</sup> V jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec. Zaměstnavatel pak může vypovědět pracovní poměr zaměstnanců pouze této zrušené části.<sup>90</sup>

---

<sup>86</sup> DRHOVÁ, A. *Ukončení pracovního poměru z důvodů organizačních změn*. © 1999–2021 ATLAS CONSULTING spol. s r.o. člen skupiny ATLAS GROUP. 15. 9. 2020. [cit. 14. 2. 2022] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ukonceni-pracovniho-pomeru-z-duvodu-organizacnich-zmen>

<sup>87</sup> DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, str. 356

<sup>88</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

<sup>89</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 151

<sup>90</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96

Na situaci, kdy z důvodu zrušení zaměstnavatele bez přejímajícího zaměstnavatele nejsou uspokojeny jeho nároky nebo nároky zaměstnanců, pamatuje zákoník práce v § 341 odst. 2.

Zaměstnavatel musí pracovní poměry dle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce vypovědět tak, aby výpovědní doby uplynuly do dne zrušení zaměstnavatele. Měla-li by výpovědní doba uplynout dříve, nemá zaměstnavatel možnost tento výpovědní důvod použít. Pokud i přes to tato situace nastala, nemuselo by to automaticky znamenat neplatnost výpovědi. Jednalo by se totiž o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by náležela náhrada mzdy nebo platu dle § 208 zákoníku práce. Nic, kromě stran pracovního poměru samotných, ale nebrání tomu, aby spolu uzavřely dohodu o rozvázání pracovního poměru a společně určily den, ke kterému pracovní poměr skončí. Tím by došlo k odstranění potenciálního problému se správně načasovaným uplynutím výpovědní doby.<sup>91</sup>

V porovnání se situací, kdy je zaměstnanci vypovězen pracovní poměr z důvodu jeho nadbytečnosti, lze spatřovat výhodu pro zaměstnavatele v tom, že nejsou chráněny některé skupiny zaměstnanců (např. zaměstnanci na rodičovské dovolené či v pracovní neschopnosti), a neplatí tak zákaz výpovědi v ochranné době dle § 54 písm. a) zákoníku práce.

Pokud zaměstnavatel organizačním opatřením sleduje pouze omezení svých výrobních nebo jiných činností, aniž by došlo k jejich úplnému zastavení, nejedná se o zrušení zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce.<sup>92</sup>

Dalším z výpovědních důvodů vyplývajících z organizačních změn je dle § 52 písm. b) zákoníku práce přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Jedná se o situace, kdy: „[...] právnická nebo fyzická osoba začne podnikat nebo vykonávat jiné své činnosti nebo úkoly, pro které zaměstnává fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovněprávním vztahu, zcela nebo jen zčásti na jiném místě než dosud“<sup>93</sup>.

Zaměstnavatel v tomto případě nic neruší, pouze stěhuje svá jednotlivá střediska, nebo např. pobočky na jiné místo. Nejedná se tedy o přemístění sídla zaměstnavatele zapsaného v obchodním rejstříku, ale o místo, kde skutečně přiděluje zaměstnancům práci. V důsledku přemístění pak nebudou moc stávající zaměstnanci většinou pro velkou vzdálenost za prací dojíždět, proto je vhodné a někdy i nutné s nimi pracovní poměr skončit.<sup>94</sup> Nejvyšší soud však ve svém rozsudku vyslovil, že: „Je-li v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem

---

<sup>91</sup> GALVAS, M, GREGOROVÁ, Z, HRABCOVÁ D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 112

<sup>92</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

<sup>93</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 305

<sup>94</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 49-50

*zaměstnavatele, lze za přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce považovat změnu jeho sídla“.<sup>95</sup>*

Typicky se nebude jednat o situaci, kdy se zaměstnavatel přemísťuje v rámci jedné obce. Je-li například místem výkonu práce zaměstnance podle pracovní smlouvy Praha a zaměstnavatel svůj závod přemísťuje z Prahy 5 na Prahu 10, nejde o okolnost, která by odůvodňovala výpověď. Pokud by však místo výkonu práce bylo vymezeno konkrétní adresou, je tento výpovědní důvod naplněn i v tomto případě.

Zaměstnavatel má samozřejmě možnost se zaměstnancem uzavřít dohodu o změně místa výkonu práce v pracovní smlouvě a výpovědní důvod dle § 52 písm. b) zákoníku práce vůbec nebude dán.

Pro výpověď podle § 52 písm. b) zákoníku práce na rozdíl od výpovědi dle písm. a) téhož paragrafu platí zákaz výpovědi v ochranné době, ale pouze v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, anebo zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou žena oprávněně čerpá mateřskou dovolenou.

Z organizačních změn vyplývá i možnost vypovědět pracovní poměr zaměstnance pro jeho nadbytečnost ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce. Ta je v praxi jednoznačně nejčastějším důvodem skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Rozdílem oproti výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. a) a b) zákoníku práce je v případě nadbytečnosti zaměstnance mimo jiné to, že zaměstnavatel je schopen zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy dále přidělovat. Výpovědní důvod v § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavateli umožňuje, aby organizačním opatřením reguloval počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby to odpovídalo jeho potřebám.<sup>96</sup>

Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) je tedy založen na kumulativním splnění těchto následujících předpokladů:

- a) existence rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- b) nadbytečnost zaměstnance, a
- c) příčinná souvislost mezi a) a b).<sup>97</sup>

Rozhodnutí o organizačních změnách přijímá zaměstnavatel, přičemž forma ani označení tohoto rozhodnutí není stanovena. Je však vhodné rozhodnutí učinit v takové formě, která

---

<sup>95</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

<sup>96</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001

<sup>97</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 306

nebude vzbuzovat pochyby o jeho přijetí a obsahu, ideální je přijmout jej písemně. Krajský soud v Praze ve svém rozhodnutí nicméně vyslovil, že postačí i ústní forma.<sup>98</sup> Důležité je, aby byl s tímto rozhodnutím seznámen dotčený zaměstnanec, a to nejpozději ve výpovědi.<sup>99</sup>

Nejvyšší soud judikoval, že: „*Okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli způsobem (uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.), z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná.*“<sup>100</sup>

Pokud je zaměstnavatel podnikatelem, je povinen seznámit zaměstnance, s nímž hodlá rozvázat pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost, s takovým rozhodnutím i v případě, že obsahuje skutečnosti tvořící jeho obchodní tajemství.<sup>101</sup>

Pokud se organizační změna týká více zaměstnanců, zaměstnavatel může rozhodnout o nadbytečnosti i jen některých z nich.<sup>102</sup> V zákoníku práce žádná kritéria pro toto rozhodování nejsou. Dle Krajského soudu v Brně nemůže v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat ani soud. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.<sup>103</sup> Jestliže měl tedy zaměstnavatel možnost na základě rozhodnutí o organizačních změnách zvolit, který ze zaměstnanců je nadbytečný, soud nemá možnost v řízení o neplatnosti výpovědi tuto volbu přezkoumávat.<sup>104</sup> Jedná se výlučně o pravomoc zaměstnavatele.

Ústavní soud se na základě ústavní stížnosti otázkou výběru nadbytečného zaměstnance zabýval. Ve svém nálezu uvedl, že provádět organizační změny je sice přirozené a nutné, i přesto však podléhají zákazu diskriminačního rozlišování dotčených osob podle Listiny základních práv a svobod. Dle Ústavního soudu je nutné usměrnit úvahu obecných soudů o tom, že zaměstnavatelova volba není přezkoumatelná. Naopak je žádoucí, aby bylo přezkoumáno, zda kritérium pro výběr zaměstnance jako nadbytečného bylo či nebylo diskriminační.<sup>105</sup>

O nadbytečnosti zaměstnance hovoříme tedy v případech, kdy jím vykonávaná práce sjednaná v pracovní smlouvě není na základě organizačního opatření dále potřebná. Zaměstnanci dává zaměstnavatel výpověď pro nadbytečnost zejména v situaci, kdy ruší jeho pracovní místo

---

<sup>98</sup> srov. Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 29. 11. 2018, č. j. 23 Co 304/2018-188

<sup>99</sup> srov. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 29. 8. 1994 sp. zn. 6 Cdo 69/94

<sup>100</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013

<sup>101</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004

<sup>102</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 308

<sup>103</sup> srov. Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66

<sup>104</sup> FETTER, R W. *Propuštění ze zaměstnání. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: KEY Publishing, s.r.o., 2010, str. 35

<sup>105</sup> srov. Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II ÚS 1609/08



nebo má na jedno pracovní místo v pracovněprávním vztahu více zaměstnanců. K tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru však může dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, není podmíněn absolutním snížením počtu zaměstnanců.<sup>106</sup>

Zaměstnavatelé se v praxi často snaží obejít ustanovení zákoníku práce a chtějí se zbavit zaměstnance, u kterého nejsou naplněny jiné výpovědní důvody tím, že jeho pracovní místo zruší a vytvoří nové pracovní místo, na které přijmou nového zaměstnance, nebo na něj přeřadí některého ze svých stávajících zaměstnanců. Jestliže obsahem tohoto nového místa je práce, kterou by vzhledem k pracovní smlouvě mohl vykonávat propuštěný zaměstnanec, třebaže se toto místo nazývá jinak, o nadbytečnost se nejedná.<sup>107</sup> Při zkoumání toho, jaký cíl zaměstnavatel opravdu sledoval přijatým organizačním opatřením, je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti, souvislostech a logické návaznosti.<sup>108</sup> Pokud by tedy zaměstnavatel argumentoval například poklesem a následným opětovným nárůstem zakázek v horizontu několika dní, ve většině případů by se jednalo o smyšlenou situaci.<sup>109</sup>

Pro zákonnost vypovězení pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákoníku práce je zásadní již dříve zmíněná příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a vzniklou nadbytečností zaměstnance. Zaměstnanec se musí stát nadbytečným až v důsledku provedení takového rozhodnutí a zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost až poté, co takové rozhodnutí přijal. Výpovědní důvod v § 52 písm. c) zákoníku práce tedy naplněn není, jestliže zaměstnanec vykonává takový druh práce, který v rozhodnutí vymezen není, nebo ji vykonává na jiném pracovišti.<sup>110</sup>

I když jsou splněny všechny předpoklady pro rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance, zaměstnavatel je omezen zákazem výpovědi v ochranné době, během které se zaměstnancem pracovní poměr skončit nemůže.

Zvláštností je případ uvedený v § 73a odst. 2 zákoníku práce. Zde dochází k fikci výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) zákoníku práce, jestliže je vedoucí zaměstnanec z tohoto místa odvolán nebo se jej vzdá a zaměstnavatel pro něj nemá jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nebo ji vedoucí zaměstnanec odmítne. Zde se nejedná o v předchozím odstavci zmíněnou příčinnou souvislost.

---

<sup>106</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 50

<sup>107</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn 21 Cdo 1770/2001

<sup>108</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 307

<sup>109</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 51

<sup>110</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 308

### 5.5.1.2. Výpovědní důvody vycházející ze zdravotního stavu a ochrany zdraví zaměstnance [§ 52 písm. d) a e) zákoníku práce]

Zaměstnanec musí řádně plnit pracovní úkoly, které se zavázal pro zaměstnavatele v pracovním poměru vykonávat. Jednou ze základních podmínek pro řádný výkon sjednané práce je odpovídající zdravotní stav zaměstnance. Výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. d) a e) zákoníku práce neslouží však pouze k ochraně zaměstnavatele před zaměstnáváním nezpůsobilých zaměstnanců, ale brání též zhoršování zdravotního stavu zaměstnanců, neboť společnost má na ochraně zdraví zaměstnanců jako lidských bytostí také určitý zájem.

Zdravotní problémy zaměstnance nejsou samy o sobě dostačující pro vypovězení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. K naplnění skutkové podstaty obou výpovědních důvodů musí být lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb z oboru pracovního lékařství, kterému Ministerstvo zdravotnictví udělilo povolení k uznávání nemocí z povolání, nebo rozhodnutím správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumával, konstatováno, že zaměstnanec není dále způsobilý k práci, jinak by výpověď byla neplatná. Není při tom důležité, z jakého zdravotního důvodu je zaměstnanec nezpůsobilý k výkonu práce.<sup>111</sup>

Bez tohoto lékařského posudku nesmí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi dle § 52 písm. d) nebo e), i kdyby zaměstnanec nebyl fakticky schopen vykonávat dosavadní práci pro svůj nepříznivý zdravotní stav, nebo i kdyby musel přestat vykonávat dosavadní práci vzhledem k potřebě ochrany svého zdraví.<sup>112</sup>

Lékařské posudky vydává pouze ten poskytovatel pracovnělékařských služeb, s nímž zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu o poskytování těchto služeb. Zaměstnanec si tedy nemůže vybrat, který poskytovatel posudek o jeho zdravotním stavu vypracuje.

Přestože lékařský posudek vypracovávají lékařští odborníci, neznamená to automaticky, že je správný. Pokud mají zaměstnanec nebo zaměstnavatel za to, že je lékařský posudek nesprávný, mohou do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na přezkoumání posudku poskytovateli, který jej vydal. Ten může návrhu v plném rozsahu vyhovět a napadený lékařský posudek bezodkladně zrušit. Na základě zjištěných skutečností (popřípadě nového posouzení zdravotní způsobilosti) poté vydá posudek nový. V opačném případě věc postoupí příslušnému správnímu orgánu k přezkoumání tohoto posudku.<sup>113</sup> Příslušným správním orgánem je ten, který udělil poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb dle § 15

---

<sup>111</sup> GALVAS, M, GREGOROVÁ, Z, HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 113

<sup>112</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář, 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 309

<sup>113</sup> § 46 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách

zákona o zdravotních službách. Dle § 47 odst. 4 zákona o specifických zdravotnických službách se proti jeho rozhodnutí nelze dále odvolat.

Lékařský posudek je rozhodnutím pouze ve formálním smyslu. Nejvyšší soud totiž potvrdil, že lékařský posudek sám o sobě nijak nezasahuje do práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, a proto není rozhodnutím v materiálním smyslu. Dle judikatury se jeho změny a zpochybnění lze domoci i v rámci pracovněprávního sporu, proto tedy není závazným správním rozhodnutím ani pro soudy. Tím, že lékařský posudek nelze ani přezkoumat ve správním soudnictví, jej lze označit za pouhé „dobrozdání“ pojednávající o zdravotním stavu zaměstnance, kterým se navíc nemusí řídit ani zaměstnanec, ani zaměstnavatel.<sup>114</sup>

Aby mohla být výpověď platná, lékařský posudek nesmí připouštět jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost dlouhodobě. Pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce z důvodu nevhodnosti dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance není dostačující. Podkladem pro výpověď z pracovního poměru nemůže být ani posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance má dlouhodobou povahu.<sup>115</sup>

Výpověď dle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce není jediným řešením uvedené situace. Zaměstnavatel má možnost převést zaměstnance na jiný než v pracovní smlouvě sjednaný druh práce v souladu s § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil. Je přitom povinen přihlížet ke zdravotnímu stavu zaměstnance. Dále musí zaměstnavatel se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat, předem projednat. Zákoník práce ale zaměstnanci nezaručuje, že v důsledku převedení na jinou práci z důvodu dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti nedojde ke snížení jeho platu nebo mzdy.<sup>116</sup> Dle Nejvyššího soudu může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, i kdyby měl možnost ho na jinou práci převést.<sup>117</sup>

První z výpovědních důvodů souvisejících se zdravotním stavem zaměstnance je uveden v § 52 písm. d) zákoníku práce. Týká se případů, kdy zaměstnanec nemůže na základě vypracovaného lékařského posudku pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí konat práci, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

---

<sup>114</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 3. 2019, sp. zn. 5 As 142/2018

<sup>115</sup> srov. Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/95

<sup>116</sup> srov. § 139 zákoníku práce

<sup>117</sup> srov. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

Pracovním úrazem se rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k nim došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>118</sup>

Nemocemi z povolání jsou pak nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.<sup>119</sup>

Ohrožením nemocí z povolání se 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 nemoci z povolání.<sup>120</sup>

Nejvyšší přípustnou expozici u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, stanoví krajská hygienická stanice a určí počet směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí nadále tuto práci vykonávat a musí být přeřazen na prokazatelně méně riziková pracoviště. O tom, že zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice, nerozhoduje orgán ochrany veřejného zdraví a ani jiný správní orgán. K posouzení je příslušný pouze sám zaměstnavatel. I v případě pochybností prokazuje dosažení nejvyšší přípustné expozice v řízení o určení neplatnosti výpovědi právě on.<sup>121</sup>

Při výpovědi podle § 52 písm. d) sice není zákaz výpovědi v ochranné době vyloučen, ale z logiky věci se nemůže aplikovat. V praxi se může stát, že se zaměstnanci stane pracovní úraz, lékař rozhodne o dočasné pracovní neschopnosti a zaměstnavatel jednoznačně potvrdí, že se jedná o pracovní úraz. Po roční vleklé nemoci lékař posoudí zdravotní stav zaměstnance a uzná jej práce schopným, avšak s určitými omezujícími podmínkami, které vylučují, aby se zaměstnanec vrátil na původní pracovní místo a vykonával dosavadní práci. Zaměstnavatel poté zvažuje, zda má k dispozici jiné pracovní místo, na které by mohl zaměstnance přeřadit, nebo zda s takovým zaměstnancem pracovní poměr vypoví.<sup>122</sup> Zaměstnanec se zde stále nachází v ochranné době, ale zaměstnavatel s ním pracovní poměr výpovědí skončit může.

Druhým důvodem souvisejícím se zdravotním stavem zaměstnance je dle § 52 písm. e) zákoníku práce případ, kdy se zaměstnanec stane dlouhodobě zdravotně nezpůsobilým k výkonu

---

<sup>118</sup> srov. § 271k zákoníku práce

<sup>119</sup> srov. Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

<sup>120</sup> srov. § 347 odst. 1 zákoníku práce

<sup>121</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 313-314

<sup>122</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 51

dosavadní práce z jiných důvodů než z těch uvedených v písm. d) téhož paragrafu. Jedná se o jiné okolnosti nesouvisející s výkonem práce jako je vysoký krevní tlak a jiné.

Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce se rozumí stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významně pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví.<sup>123</sup>

Zaměstnavatel však nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. e) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce. Zaměstnavatel totiž může přidělovat zaměstnanci práci pro jiný sjednaný druh práce. K naplnění skutkové podstaty předmětného výpovědního důvodu je v případě, že je v pracovní smlouvě sjednáno více druhů práce třeba, aby zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu všech těchto druhů práce.<sup>124</sup>

Podstatným rozdílem mezi výpovědními důvody týkajícími se zdravotního stavu zaměstnance je otázka odstupného. V případě výpovědi dle písm. e) zaměstnanci odstupné nenáleží vůbec, v případě výpovědi dle písm. d) zaměstnanci náleží odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Nicméně v případě, že byl se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 270 odst. 1 zákoníku práce, odstupné zaměstnanci nepřisluší.<sup>125</sup>

### **5.5.1.3. Výpovědní důvody vycházející ze schopností a chování zaměstnance [§ 52 písm. f) až h) zákoníku práce]**

Poslední skupina výpovědních důvodů se týká jak schopností zaměstnance včetně jeho pracovních výsledků, tak i jeho chování, resp. porušování povinností.<sup>126</sup>

Zaměstnanec musí samozřejmě plnit všechny povinnosti vyplývající z právních předpisů i požadavků zaměstnavatele, které se vztahují k jím vykonávané práci. K tomu, aby je mohl plnit, je kromě zdravotní způsobilosti nutné, aby měl určité schopnosti, tedy splňoval všechny předpoklady a požadavky na řádný výkon práce. Těmito předpoklady se rozumí především kvalifikační předpoklady, tj. osvědčení o dosaženém vzdělání (např. doklad o úspěšně ukončeném studiu, oprávnění řídit motorové vozidlo), občanská bezúhonnost, tělesná a duševní

<sup>123</sup> srov. § 43 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách

<sup>124</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019

<sup>125</sup> srov. § 67 odst. 2 zákoníku práce

<sup>126</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 152

způsobilost, české státní občanství, minimální věková hranice a jiné předpoklady vztahující se k osobě zaměstnance.<sup>127</sup> Předpoklady pro řádný výkon sjednané práce nesplňuje ten, komu byl uložen trest zákazu činnosti vztahující se k této práci<sup>128</sup>, kdo práci nesmí vykonávat na základě rozhodnutí správního úřadu nebo jiného orgánu nebo komu neumožňují výkon práce zvláštní právní předpisy.<sup>129</sup>

Předpoklady pro výkon konkrétního druhu práce vyplývají zejména ze zákona nebo jiného obecně závazného právního předpisu. Jejich účelem je hlavně ochrana zdraví a života a zajištění určité kvality práce. Ve většině případů mají obligatorní povahu, musí být tedy splněny, jinak nemůže pracovní poměr dále trvat. Pro případy, kdy zaměstnanec potřebné předpoklady nesplňuje, dává zákoník práce zaměstnavatelům možnost vypovědět zaměstnanci pracovní poměr dle § 52 písm. f) zákoníku práce. Po zaměstnavateli nelze totiž požadovat, aby zaměstnával osobu, která není způsobilá k řádnému výkonu sjednané práce.

Není rozhodné, zda byly předpoklady stanoveny před nebo po vzniku pracovního poměru. Zaměstnavatel může skončit pracovní poměr se zaměstnancem i tehdy, pokud měl při uzavírání pracovní smlouvy za to, že zaměstnanec tyto předpoklady splňuje, ale později vyjde najevo opak. Zároveň může předpis požadovat obnovování předpokladů jako je např. rekvalifikace a zaměstnanec tak může předpoklady pozbyt i během trvání pracovního poměru i přes to, že v době jeho vzniku potřebné předpoklady splňoval. Předpis může určité předpoklady stanovit i v průběhu trvání pracovního poměru. Pak zpravidla poskytne určitou dobu pro to, aby měl zaměstnanec možnost daný předpoklad splnit.

Předpis však může stanovit, že určitý předpoklad je fakultativní a zaměstnavatel může zaměstnanci jeho nesplnění případně i prominout. Jestliže se zaměstnavatel rozhodl, že splnění takového předpokladu nebude po zaměstnanci požadovat, není naplněna skutková podstata výpovědního důvodu dle § 52 písm. f) zákoníku práce. Zaměstnavatel může určitý předpoklad prominout i pouze dočasně s tím, že zaměstnanec tuto vadu zhojí. Pak je výpovědní důvod naplněn uplynutím doby, po kterou zaměstnavatel stanovený předpoklad promíjel.<sup>130</sup>

---

<sup>127</sup> DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-2-12]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>128</sup> § 73 a § 74 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

<sup>129</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 315

<sup>130</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011

Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce pouze ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce, není zaměstnavatel oprávněn přistoupit k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.<sup>131</sup>

Jiným řešením než výpověď by v případě, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené předpisy a zaměstnavatel by neměl zájem o rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem mohla být změna druhu sjednané práce v pracovní smlouvě. K tomu by však potřeboval souhlas zaměstnance jako druhé strany pracovní smlouvy. Bez souhlasu zaměstnance může situaci vyřešit tím, že v souladu s § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce dočasně převede zaměstnance na jinou práci, nejdéle však na 30 dnů v kalendářním roce.

Ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce dopadá i na případy, kdy zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce. Na rozdíl od stanovených předpokladů, jejichž splnění, respektive nesplnění se posuzuje z hlediska sjednaného druhu práce, je nesplnění požadavků třeba posuzovat z hlediska konkrétní práce zaměstnance. Zákoník práce nevyžaduje, aby byly stanoveny obecnými právními předpisy nebo zákonem, stanovit je může přímo zaměstnavatel např. vnitřními předpisy nebo přímo v pracovních smlouvách. Zaměstnavatel však musí být schopný prokázat, že jejich splnění požaduje oprávněně a že bezprostředně souvisí s výkonem práce. Tyto požadavky budou zpravidla více specifické než předpoklady stanovené obecnými právními předpisy. Mohou se týkat organizačních schopností i morálních kvalit zaměstnance, ale i jeho způsobu oblékání či jeho projevu. Pro výpověď z důvodu nesplnění takových požadavků není důležité, zda je konkrétní zaměstnanec mohl nebo nemohl splnit, zásadní je to, aby nesplnění těchto požadavků nezavinil zaměstnavatel.<sup>132</sup>

Zaměstnavatelův požadavek může spočívat i v uspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance. Nesplnění tohoto požadavku je v praxi poměrně hojně využívaný výpovědní důvod. Zaměstnavatel však musí doložit, v čem jsou pracovní výsledky zaměstnance, který má k plnění pracovních úkolů potřebné dovednosti, neuspokojivé. Základní hmotněprávní podmínkou pro výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce je, že zaměstnavatel musí zaměstnance na neuspokojivé pracovní výsledky písemně upozornit, vymežit, v čem spočívají, poskytnout mu přiměřenou lhůtu k jejich odstranění a upozornit na to, že v případě nezjednání nápravy mu může dát výpověď z pracovního poměru.<sup>133</sup> Dokument, ve kterém zaměstnavatel vyzývá zaměstnance

---

<sup>131</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017

<sup>132</sup> DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-2-12]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>133</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 153

k odstranění nedostatků, se v praxi často nazývá „vytýkacím dopisem“. Lhůta k odstranění nedostatků se bude odvíjet od toho, o jaké nedostatky se jedná.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy ho písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, jestliže je zaměstnanec v poskytnuté lhůtě neodstranil. Jelikož je tato písemná výzva písemností týkající se skončení pracovního poměru, musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou.

K platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce může zaměstnavatel přistoupit i před uplynutím přiměřené lhůty, pokud lze nepochybně učinit závěr o tom, že ve zbývajících částech lhůty k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde.<sup>134</sup>

Neuspokojivé pracovní výsledky však automaticky neznamenají, že zaměstnanec neplní své pracovní povinnosti. Nemusí být tedy dáno jeho úmyslné zavinění. I přes to, že dodržuje pracovní dobu a respektuje pokyny nadřízených vedoucích zaměstnanců, mohou být jeho pracovní výsledky neuspokojivé, protože svoji práci nezvládá tak, aby odpovídaly požadavkům zaměstnavatele. Nemusí ani záležet na tom, že mu zaměstnavatel poskytl veškerou součinnost jako je seznámení se všemi relevantními údaji a daty a proškolení. V tom případě je vyloučeno i zavinění zaměstnavatele.<sup>135</sup> Pokud by však neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance souvisely se zaviněním zaměstnavatele, není naplněna skutková podstata tohoto výpovědního důvodu.

Výpovědní důvod v § 52 písm. g) zákoníku práce se týká chování zaměstnance, kterým porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci. Všechny skutkové podstaty tohoto výpovědního důvodu jsou naplněny jen tehdy, jestliže zaměstnanec zavinil takové porušení povinností alespoň z nedbalosti. Těmito skutkovými podstatami jsou:

- důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele,
- soustavné méně závažné porušování povinností, a
- závažné porušení povinností.<sup>136</sup>

Povinnosti zaměstnanců vyplývají zejména z právních předpisů (např. § 301 až 304 zákoníku práce), pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance. Zaměstnanec je povinen tyto povinnosti

---

<sup>134</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017

<sup>135</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 52

<sup>136</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 153



vyplývající z pracovního poměru dodržovat již od vzniku pracovního poměru<sup>137</sup>, a to jak v pracovní době, tak i v době odpočinku.<sup>138</sup>

První skutková podstata vyplývá z § 55 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce a týká se důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Jedná se o případy, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci závažně nebo zvlášť hrubým způsobem. Výpověď z důvodu uvedeného v § 52 písm. g) zákoníku práce pak zaměstnavatel využije zejména v případě, že nemůže se zaměstnancem okamžitě rozvázat pracovní poměr v souladu s § 55 odst. 2 zákoníku práce. Musí však počítat s případnou delší výpovědní dobou ve smyslu ustanovení § 54 písm. c) části věty za středníkem zákoníku práce.

Jak již bylo naznačeno, zákoník práce rozlišuje tři různé stupně intenzity porušení pracovních povinností, které však nedefinuje a ponechává tak prostor jak zaměstnavatelům, tak soudnímu výkladu. Jedná se o méně závažné, závažné a zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.<sup>139</sup>

Ústavní soud doporučil, aby zaměstnavatel definoval jednotlivé stupně porušení pracovních povinností v pracovní řádu, ve vnitřních předpisech, případně i v pracovní smlouvě.<sup>140</sup> Soud však v případě rozhodování o neplatnosti rozvázání pracovního poměru tímto vymezením vázán není a v každém jednotlivém případě tyto pojmy sám definuje a určí, o jakou intenzitu porušení pracovních povinností se jedná. Přihlíží zejména k osobě zaměstnance, k jeho pracovnímu místu, k dosavadnímu plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.<sup>141</sup>

Za méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se obecně považuje např. nepoužití přidělených ochranných osobních pracovních pomůcek, pozdní příchod, brzký odchod, nedodržení stanovené pracovní doby, porušení zákazu kouření nebo nedodržení stanovených přestávek v práci a bezpečnostních

---

<sup>137</sup> § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

<sup>138</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 317

<sup>139</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

<sup>140</sup> srov. Usnesení Ústavního soudu ze dne 23.11.1999, sp. zn. II. ÚS 324/99

<sup>141</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 318

přestávek.<sup>142</sup> Z § 52 písm. g) zákoníku práce vyplývá, že se musí jednat o soustavné méně závažné porušení relevantních povinností. Dle Nejvyššího soudu je za soustavnost považováno, pokud se zaměstnanec dopustí porušení povinností alespoň třikrát v období šesti po sobě jdoucích měsíců.<sup>143</sup> Jinak by se jednalo sice o stejná méně závažná porušení, nicméně nikoliv opakovaná, ale jednorázová.

Aby byla výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností platná, je nutné zaměstnance na možnost výpovědi písemně upozornit. Toto upozornění musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou<sup>144</sup> nejpozději 6 měsíců před podáním výpovědi. Ještě před písemným upozorněním je vhodné zaměstnance ústně napomenout, aby situaci napravil, nicméně to zákoník práce jako podmínku nestanovuje.

Za závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se obecně považuje požití alkoholu či omamných látek na pracovišti nebo nástup do práce pod jejich vlivem, neomluvená absence úhrnem nad 3 pracovní dny nebo krádež.

Porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem se rozumí zejména napadení druhé osoby, opakované požití alkoholu nebo omamných látek na pracovišti nebo opakovaný nástup pod jejich vlivem do práce nebo nedovolené držení a vnášení zbraně, jedů a ostatních životu nebezpečných látek na pracoviště.<sup>145</sup>

Důležité je dodržení lhůt pro podání výpovědi z důvodu uvedeného v § 52 písm. g) zákoníku práce. Dle § 58 odst. 1 zákoníku práce tak zaměstnavatel smí učinit pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl. V případě porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru v cizině pak do 2 měsíců po návratu zaměstnance z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Pokud se v průběhu těchto 2 měsíců stane jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Posledním výpovědním důvodem je dle § 52 písm. h) zákoníku práce případ, kdy zaměstnanec zvláště hrubým způsobem poruší jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a

---

<sup>142</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 54

<sup>143</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

<sup>144</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012

<sup>145</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 55

zákoníku práce, tedy nedodrží režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Konkrétně se jedná o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu, které sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, a povinnost dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek ve smyslu § 56 odst. 2 písm. b) nemocenského zákona.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci, který je účasten nemocenského pojištění, byl uznán dočasně práce neschopným a splňuje podmínky nároku na nemocenské, v prvních 14 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti poskytovat náhradu mzdy nebo platu.<sup>146</sup> Je tedy v jeho zájmu, aby zaměstnanec režim dočasné pracovní neschopnosti dodržoval a zaměstnavatel mu tak neposkytoval mzdu nebo plat za to, že se zaměstnanec věnuje v době, kdy se má léčit, aktivitám, které by mohly prodloužit dobu jeho léčení a zpozdit tak jeho návrat do práce. Proto jej může v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti sám i kontrolovat.

Aby byla naplněna skutková podstata výpovědního důvodu podle § 52 písm. h) zákoníku práce, zaměstnanec musí porušit tyto povinnosti zaviněně, a to zvlášť hrubým způsobem. Zákoník práce však nedefinuje, co je zvlášť hrubým porušením těchto povinností, proto stejně jako v případě výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce bude úlohou soudu, aby v eventuálním soudním sporu v konkrétním případě posoudil, zda zaměstnanec takovým způsobem povinnosti porušil bez ohledu na to, jak je tato situace vymezena ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, např. v pracovním řádu.

Pokud zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec stanovený režim nedodrží, má kromě vypovězení pracovního poměru ještě další možnost. Může totiž zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve smyslu § 192 odst. 5 zákoníku práce snížit nebo neposkytnout. Pokud se ale rozhodne pracovní poměr vypovědět, ke snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu přistoupit nemůže.

Pokud se rozhodne pracovní poměr vypovědět dle § 52 písm. h) zákoníku práce, může tak učinit pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Stane-li se v průběhu uvedeného 1 měsíce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu (např. příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení<sup>147</sup>), je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.<sup>148</sup>

---

<sup>146</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 303

<sup>147</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 56

<sup>148</sup> srov. § 57 zákoníku práce

Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. h) zákoníku práce je třeba ve lhůtách uvedených v § 57 zákoníku práce nejen učinit, ale i zaměstnanci řádně doručit.<sup>149</sup>

#### **5.5.1.4. Výpověď ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu**

V souladu s § 50 odst. 2 zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pouze z taxativního výčtu důvodů. Odborná i laická veřejnost však v souvislosti s liberalizací úpravy výpovědi již delší dobu diskutuje o zavedení možnosti vypovězení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu.

Vzhledem k významu mezinárodněprávních dokumentů je třeba v této otázce pracovat i s těmi nejrelevantnějšími pro oblast výpovědi ze strany zaměstnavatele. Jedná se o Evropskou sociální chartu ze dne 18.10.1961, Revidovanou Evropskou sociální chartu, Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 158 a Listinu základních práv Evropské unie (dále jen „LZPEU“).

Revidovaná sociální charta v čl. 24 písm. a) zakotvila právo všech zaměstnanců na to, aby jejich zaměstnání nebylo skončeno bez platných důvodů. Platnými důvody pro skončení zaměstnání jsou pouze ty, které souvisí se schopnostmi nebo chováním zaměstnance, nebo které jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služby. Článek 24 písm. b) revidované Evropské sociální charty obsahuje garanci práva zaměstnanců, jejichž zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu, na přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou podporu. Článek 24 revidované Evropské sociální charty dále ukládá smluvním stranám povinnost zajistit právo zaměstnance, který má za to, že jeho zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu, obrátit se na nestranný orgán. Evropský soud pro lidská práva rozhodl v souladu s Revidovanou Evropskou sociální chartou o tom, že výpověď bez uvedení důvodu je nepřípustná, neboť se v takovém případě nelze dovolat soudní ochrany v případě výpovědi z dle Revidované Evropské sociální charty nepřípustných důvodů.<sup>150</sup>

Česká republika však Revidovanou Evropskou sociální chartu, kterou podepsala, dosud neratifikovala, a proto je třeba vycházet z Evropské sociální charty, která je součástí českého právního řádu. Nicméně vzhledem k tomu, že Revidovaná Evropská sociální charta byla podepsána, lze legitimně očekávat, že k její ratifikaci dojde.<sup>151</sup>

---

<sup>149</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015

<sup>150</sup> srov. Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci K.M.C vs. Maďarsko ze dne 10. 7. 2012, č. stížnosti 19554/11

<sup>151</sup> DEJMKOVÁ, H. *Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu*. Časopis pro právní vědu a praxi. únor 2012, roč. 20, č. 2, str. 187

Evropská sociální charta je v tomto směru více obecná. V čl. 1 odst. 2 je zakotven závazek smluvních stran účinně chránit právo zaměstnance vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání. Z tohoto článku se ale také, s ohledem na ochranu zaměstnance, dovozuje nemožnost výpovědi zaměstnavatelem bez udání důvodu.

Dle čl. 4 Úmluvy MOP č. 158 může pracovní poměr zaměstnance skončit jen tehdy, pokud existuje platný důvod pro takové skončení, který spočívá ve schopnostech nebo v chování zaměstnance nebo v požadavcích na činnost podniku, instituce nebo služby. Platnost důvodu logicky nelze posoudit, není-li ve výpovědi vůbec uveden. Úmluva MOP č. 158 však není dokumentem, který by byl pro Českou republiku závazný, neexistuje tedy povinnost, aby s ní byl náš právní řád v souladu. České pracovní právo z ní ale i tak silně vychází.<sup>152</sup>

LZPEU je od Lisabonské smlouvy součástí primárního práva EU a je tak závazná i pro Českou republiku. V čl. 30 uvádí, že má každá pracovník (zaměstnanec) právo na ochranu před neoprávněným propuštěním v souladu s právem Společenství a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi. V případě zavedení výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu by tak byla nezbytná výjimka z aplikace čl. 30 LZPEU a v případě ratifikace Revidované Evropské sociální charty z čl. 24 písm. a).

Z těchto dokumentů také vyplývá jeden z problémů, který by ve vnitrostátní praxi v případě zavedení výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nastal. Zaměstnanec by de facto neměl možnost se proti této výpovědi bránit. Dle § 50 odst. 4 zákoníku práce je nutné výpovědní důvod skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Právě z tohoto skutkového vymezení soud v rámci sporů a platnost výpovědi vychází. Soud by tedy nemohl posoudit, zda je výpověď platná či nikoliv a zaměstnanec by byl zkrácen o soudní ochranu, což je dle mého názoru zcela nepřijatelné.

Ochranná funkce je základní funkcí pracovního práva a ochrana zaměstnance je také základní zásadou pracovního práva. Zavedení výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu by bezpochyby bylo velkým zásahem do stability pracovního zapojení zaměstnance. Pro zaměstnavatele by se jednalo o mnohem jednodušší způsob, jak se zbavit nepohodlného zaměstnance, proto požadavek na zavedení této možnosti zní nejhlasitěji právě z řad zaměstnavatelů. Dosud tak nejčastěji činí prostřednictvím důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákoníku práce, který je pro ně určitě administrativně i právně náročnější, popřípadě se chovají tak, že k výpovědi donutí samotného zaměstnance.

---

<sup>152</sup> TOMŠEJ, J, ŘEHOŘOVÁ, L, STONJEK, P, (eds). *Nad novelami zákoníku práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020, str. 128

Důsledkem by mohla být i větší míra diskriminace zaměstnanců. V souvislosti s invazí Ruska na Ukrajinu, která započala 24. 2. 2022, což je v současnosti tématem, které určitým způsobem tíží a ovlivňuje každého z nás i v České republice, si můžeme například představit situaci, kdy by zaměstnavatel jednoduše vypověděl pracovní poměr zaměstnanci pouze z důvodu jeho ruské nebo ukrajinské národnosti i přes to, že je spolehlivý a plní povinnosti vyplývající pro něj z pracovního poměru. Zaměstnavatele by k tomuto kroku vedly pouze nesympatie k jedné nebo druhé straně válečného sporu mezi oběma zeměmi, což je vzhledem k ochranné funkci pracovního práva a dobrým mravům nepřijatelné.

Situace ohledně války mezi Ruskem a Ukrajinou je aktuální, nicméně zavedení možnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu by mělo jistě i jiné dlouhodobější nepříznivé dopady na pracovněprávní situaci v České republice, jako například větší míru nezaměstnanosti. V oblastech s vyšší mírou nezaměstnanosti by tento způsob výpovědi mohl být používán až nepřiměřeně často.

V případě, kdy by se zaměstnancem byl často rozvazován pracovní poměr výpovědí bez uvedení důvodu, by mohl být, zejména, pokud se jedná o nízkopříjmovou osobu, odrazen od dalšího zaměstnání a spokojil by se sociálními dávkami, které by pro něj byly jistějším a stabilnějším příjmem. To by ve výsledku znamenalo větší zatížení pro stát.

Zároveň by možnost výpovědi bez udání důvodu umožňovala obejít jakýkoliv jiný výpovědní důvod uvedený v § 52 zákoníku práce, které by tak měly smysl spíše pro výši odstupného. Bez příslušné právní úpravy by zaměstnavatel navíc mohl mít možnost vypovědět pracovní poměr i s chráněným zaměstnancem.

Dle mého názoru by uzákonění výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu mohlo být snadno zneužitelné a znamenalo by velkou míru nejistoty pro zaměstnance, kterou by bylo třeba náležitě vykompenzovat. Mohlo by se jednat o zavedení delší výpovědní doby, aby měl zaměstnanec více času vyhledat a získat jiné pracovní místo. Dále by se mohlo jednat o vyšší odstupné, které by pro zaměstnance znamenalo alespoň částečné finanční zajištění v případě takto nepředvídatelné výpovědi a ztráty zdroje obživy. Zaměstnavatelé by pak k tomuto způsobu výpovědi nepřistupovali kdykoliv, třeba i na základě chvilkového emočního vypětí či momentální neshodě se zaměstnanci, ale až po důkladnějším zvážení.

Se zavedením výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu nesouhlasím, neboť by dle mého názoru nepřiměřeně zasáhla do právní jistoty zaměstnance. Navíc by se zvýšil počet soudních sporů o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí a trvalo by delší dobu, než by se judikatura v tomto ohledu ustálila.

### 5.5.1.5. Zákazy výpovědi ze strany zaměstnavatele

V právní úpravě výpovědi se ochranná funkce pracovního práva a zvýšená ochrana zaměstnance projevuje nejvíce. Kromě taxativního výčtu výpovědních důvodů je zaměstnavatel též omezen institutem tzv. ochranné doby uvedené v § 53 zákoníku práce, v jejímž rámci je zakázáno rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí. Ochranná doba omezuje zaměstnavatele pouze v případě výpovědi, jinému způsobu rozvázání pracovního poměru nebrání.

Zákoník práce tímto institutem poskytuje ochranu těm znevýhodněným zaměstnancům, kterým určitá obtížná osobní či zdravotní situace znemožňuje hledání nového zaměstnání.<sup>153</sup> Výpověď tak může být v určitém případě opodstatněná, ale sociálně nežádoucí.

Ochrana zaměstnanců se projevuje dvojím způsobem. Prvním z nich je samotný zákaz vypovězení pracovního poměru zaměstnancům, kteří se v ochranné době nacházejí. Druhým způsobem je pak situace, kdy se zaměstnanec dostane do ochranné doby až poté, co mu byla řádně doručena výpověď a výpovědní doba má uplynout právě v ochranné době.<sup>154</sup> Výpovědní doba se po dobu ochranné doby staví a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby až po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.<sup>155</sup> Nejdříve tak výpovědní doba skončí s uplynutím ochranné doby.

Rozdíl mezi oběma způsoby spočívá v tom, jaký mají vliv na platnost výpovědi. V prvním uvedeném případě by i řádně doručená výpověď byla neplatná, bez ohledu na to, zda byla zaměstnavateli skutečnost zakládající zákaz výpovědi známa nebo ne, neboť by byla zaměstnanci dána i přes zákonem stanovený zákaz. V druhém případě by výpověď vadou neplatnosti z tohoto důvodu netrpěla, protože ochranná doba nastala až po jejím podání, zákaz by tedy porušen nebyl.

První z ochranných dob je doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek.<sup>156</sup> Dočasnou pracovní neschopností zaměstnance se rozumí stav, který mu pro poruchu zdraví nebo jiné důvody uvedené v nemocenském zákoně neumožňuje vykonávat dosavadní zaměstnání. Ochranná doba trvá vždy ode dne, v němž bylo zjištěno, že zaměstnanec je dočasně práce

---

<sup>153</sup> GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 117

<sup>154</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 155

<sup>155</sup> srov. § 53 odst. 2 zákoníku práce

<sup>156</sup> srov. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce

neschopným.<sup>157</sup> Lékař však může zaměstnance uznat práce neschopným zpětně, a to až 3 dny přede dnem, v němž byla pracovní neschopnost zjištěna (déle jen na žádost lékaře se souhlasem České správy sociálního zabezpečení). To může způsobit, že zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď v dobré víře, ale ochranná doba bude zpětně působit ode dne předcházejícímu dni, ve kterém byla zaměstnanci řádně doručena výpověď.<sup>158</sup> I přesto zůstává výpověď platná.<sup>159</sup>

V § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je dále také uvedena doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení. U zaměstnance, který byl přijat do lůžkové péče pro onemocnění tuberkulózou, se ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců ode dne ukončení tohoto léčení. Návrhem na ústavní ošetřování ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je třeba rozumět doporučení ošetřujícího lékaře k přijetí do ústavní péče. Není zapotřebí, aby v doporučení bylo konkretizováno zařízení, v němž má ústavní ošetřování probíhat.<sup>160</sup>

Dle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se ochrannou dobou rozumí také doba výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení. U zaměstnance začíná ochranná doba běžet dnem, kdy mu byl doručen povolávací rozkaz k výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení, a končí uplynutím 2 týdnů ode dne, kterým z nich byl propuštěn.

Zaměstnavatel nesmí v souladu s ustanovením § 53 odst. 1 písm. c) zákoníku práce rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce. Veřejnou funkcí se rozumí například výkon funkce člena některé z komor Parlamentu České republiky. Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele platí po celou dobu uvolnění k výkonu veřejné funkce.

Dále se jedná dle § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce o dobu, po kterou je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou či později rodičovskou dovolenou, nebo zaměstnanec, který čerpá rodičovskou dovolenou. Výpověď v době těhotenství je neplatná, i když o těhotenství v době řádného doručení výpovědi nevěděl nejenom zaměstnavatel, ale ani samotná zaměstnankyně.

Zaměstnavatel též nesmí dát výpověď z pracovního poměru zaměstnanci, který pracuje v noci a byl uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.<sup>161</sup> Zaměstnancem pracujícím v noci je

---

<sup>157</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 335

<sup>158</sup> JAKUBKA, J. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí*, 6. část. Práce a mzda, listopad 2010, roč. 58, č. 6/2010, str. 12

<sup>159</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000

<sup>160</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 968/2015

<sup>161</sup> § 53 odst. 1 písm. e) zákoníku práce



ten, který v noční době odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejméně 26 týdnů po sobě jdoucích.<sup>162</sup> Noční prací se rozumí práce konaná v noční době, kterou je doba mezi 22. a 6. hodinou.<sup>163</sup>

Poslední ochrannou dobou je doba, po kterou zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči a má nárok na dlouhodobé ošetřovné nebo pečuje o dítě do 10 let a má nárok na ošetřovné za podmínek stanovených nemocenským zákonem.<sup>164</sup> Tento zákaz byl do zákoníku práce přidán v roce 2018, své uplatnění našel zejména později v souvislosti s pandemií koronaviru SARS-CoV-2 z důvodu péče o nezaopatřené dítě do 10 let, kterému byla nařízena karanténa či z důvodu zavření škol v rámci mimořádných opatření.

### **5.5.1.6. Výjimky ze zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele**

Zákazy výpovědi ze strany zaměstnavatele uvedené v § 53 zákoníku práce působí objektivně, bez ohledu na to, zda jsou zaměstnavateli známy. Nicméně nejsou bezvýjimečné, nepůsobí absolutně a v situacích, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dál zaměstnával, jsou prolomeny. Tyto výjimky jsou vypočteny v § 54 zákoníku práce a týkají se výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a), b), g) a h) zákoníku práce.

Výjimka uvedená v § 54 písm. a) zákoníku práce se týká výpovědi z důvodu organizačních změn zaměstnavatele dle § 52 písm. a) a b) zákoníku práce. Zaměstnavatel v takovém případě vůbec nemá možnost přidělovat zaměstnancům práci sjednanou v pracovní smlouvě, proto po něm nelze požadovat, aby jinak chráněné zaměstnance zaměstnával. Jedná se o jedinou absolutní výjimku ze zákazů výpovědi ze strany zaměstnavatele.

V části za středníkem je poté uvedeno, že v případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části neplatí zákaz výpovědi v ochranné době kromě situace, kdy se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Jak jsem již dříve uvedl, dle mého názoru toto ustanovení zcela postrádá smysl, neboť výpovědní důvod podle § 52 písm. b) zákoníku práce není vůbec dán, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa, ve kterém má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána, není tedy koho před výpovědí chránit.

Před výpovědí z důvodu přemístění zaměstnavatele jsou dle § 54 písm. b) zákoníku práce v ochranné době chráněny pouze těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je zaměstnankyně

---

<sup>162</sup> § 94 odst. 1 zákoníku práce

<sup>163</sup> § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce

<sup>164</sup> § 53 odst. 1 písm. f) zákoníku práce

oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. To znamená, že například se zaměstnancem, který byl dočasně uznán pracovně neschopným, zaměstnavatel z uvedeného důvodu pracovní poměr rozvázat může i přes to, že u zaměstnance jinak platí zákaz výpovědi v této ochranné době.

Zákaz výpovědi se dle § 54 písm. c) zákoníku práce též neuplatní v případě, že zaměstnavatel vypoví zaměstnanci pracovní poměr z důvodu, pro který by mohl okamžitě zrušit pracovní poměr. Nicméně zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanec v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, jsou chráněni i v tomto případě a z těchto důvodů s nimi ve stanovené ochranné době vypovědět pracovní poměr nelze. Pokud by zaměstnankyně nebo zaměstnanec dostali výpověď z uvedeného důvodu ještě před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou s tím, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době mateřské (rodičovské) dovolené, výpovědní doba se prodlužuje a skončí až uplynutím mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu, ve kterém je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

V případě, že je naplněna skutková podstata výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. g) zákoníku práce nebo při výpovědi dle § 52 písm. h) zákoníku práce se zákaz výpovědi z jinak chráněných osob vztahuje dle § 54 písm. d) zákoníku práce pouze na těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnankyni nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou. Oproti výjimce ze zákazu výpovědi uvedené v § 54 písm. c) se v těchto případech uplatňuje ochrana zaměstnance po celou dobu čerpání rodičovské dovolené (až do 3 let). Jestliže došlo k výpovědi před nástupem mateřské nebo rodičovské dovolené, nedochází k prodloužení výpovědní doby, i když poslední den výpovědní doby nastal v průběhu ochranné doby.<sup>165</sup>

### **5.5.1.7. Hromadné propouštění**

Hromadné propouštění bylo do našeho právního řádu vloženo z důvodu harmonizace s právem EU, konkrétně implementací směrnice Rady EU č. 75/129/EEC ve znění směrnice Rady EU č. 92/56/EEC ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.<sup>166</sup> Je definováno jako skončení pracovního poměru výpovědí z podnětu zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců během 30 kalendářních dní po

---

<sup>165</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 341

<sup>166</sup> BĚLINA, M, PICHR, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 201

sobě jdoucích.<sup>167</sup> V tomto období musí zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se stanoveným počtem zaměstnanců výpovědí z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Musí tak učinit u nejméně:

- a) 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.<sup>168</sup>

Na jiné způsoby skončení pracovního poměru se právní úprava hromadného propouštění nevztahuje, s výjimkou případu, kdy za stanovených podmínek vypoví zaměstnavatel poměr alespoň 5 zaměstnancům. Pak se do celkového počtu propouštěných započítávají i ti zaměstnanci, se kterými zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr dohodou. Má-li zaměstnavatel například 40 zaměstnanců a vypoví-li pracovní poměr z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) 7 zaměstnancům v období 30 kalendářních dnů po sobě jdoucích, pro uplatnění pravidel hromadného propouštění je třeba, aby ze stejných důvodů ve stejném období rozvázal pracovní poměr dohodou alespoň s 3 dalšími zaměstnanci.

Hromadné propouštění znamená pro zaměstnavatele také řadu povinností, a to zejména vůči odborovým organizacím, radě zaměstnanců (příp. jednotlivým zaměstnancům<sup>169</sup>) a Úřadu práce. Nejpozději 30 dní před tím, než zaměstnavatel dá jednotlivým zaměstnancům výpověď, je totiž povinen odborovou organizací, radu zaměstnanců (příp. jednotlivé zaměstnance) písemně informovat o:

- a) důvodech hromadného propouštění,
- b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.<sup>170</sup>

---

<sup>167</sup> DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-5]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>168</sup> § 62 odst. 1 zákoníku práce

<sup>169</sup> § 62 odst. 5 zákoníku práce: „V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v odstavcích 2 až 5 vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.“

<sup>170</sup> § 62. odst. 2 zákoníku práce

Zaměstnavatel o uvedených skutečnostech odborovou organizací a radu zaměstnanců (příp. jednotlivé zaměstnance) pouze neinformuje, ale také s nimi o nich jedná. Účelem je zejména dosažení shody o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění či zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance.<sup>171</sup>

O svém záměru uskutečnit hromadné propouštění a o skutečnostech uvedených v písm. a) až f) je zaměstnavatel též povinen informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou dle místa činnosti zaměstnavatele. Dále má povinnost Úřad práce informovat o zahájení jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců (příp. s jednotlivými zaměstnanci). Povinnosti vůči Úřadu práce jsou ryze informačního charakteru, zaměstnavatel s Úřadem práce o věci nejedná.

Zaměstnavatel má dále povinnost prokazatelně (např. doručenkou) doručit Úřadu práce o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání další písemnou zprávu. Ta musí obsahovat údaje o celkovém počtu zaměstnanců a počtu a profesním složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu až na její žádost. Zaměstnavatel má také povinnost zaslat kopii této písemné zprávy odborové organizaci či radě zaměstnanců (příp. jednotlivým zaměstnancům). Ty mají právo se k této zprávě samostatně vyjádřit a toto vyjádření zaslat Úřadu práce.<sup>172</sup>

Jestliže zaměstnavatel nesplní doručovací povinnost vůči Úřadu práce, nemá tato skutečnost vliv na platnost samotných písemností. Vliv to má na okamžik skončení pracovního poměru. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance totiž skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušné krajské pobočce Úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.<sup>173</sup> Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce.

V případě, že by zaměstnavatel nedodržel stanovené povinnosti vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců, může mu být dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce orgány inspekce práce uložena pokuta až do výše 200 000 Kč.<sup>174</sup>

---

<sup>171</sup> § 62 odst. 3 zákoníku práce

<sup>172</sup> GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 119

<sup>173</sup> § 63 zákoníku práce

<sup>174</sup> DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-5]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

## 6. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je dalším jednostranným právním jednáním, jehož následkem je skončení pracovního poměru. Jedná se o mimořádný způsob skončení pracovního poměru.<sup>175</sup> K tomu totiž dochází již okamžikem doručení písemného vyhotovení tohoto projevu vůle adresátovi bez ohledu na jeho vůli, nikoliv až uplynutím určité doby jako u výpovědi.

Tento způsob rozvázání pracovního poměru je především neočekávaným zásahem do právního postavení adresáta, ale také je velmi závažný, neboť neposkytuje stranám žádný čas pro přizpůsobení se situaci nastalé v souvislosti se skončením pracovního poměru. Zákoník práce proto stanoví přísné podmínky pro to, aby mohlo být toto právní jednání platně uskutečněno.

Pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru je dle § 60 zákoníku práce nezbytná písemná forma. Dále v něm musí být vymezen důvod tohoto zrušení, a to tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Jednou uvedený důvod již nelze dodatečně měnit.

Vzhledem k tomu, že se jedná o jednostranné právní jednání, je podmínkou platnosti i jeho doručení druhé straně pracovního poměru. Doručení je významné zejména z toho důvodu, že okamžikem doručení dochází k perfekci tohoto právního jednání a pracovní poměr končí ihned.<sup>176</sup> K jakémukoliv jinému časovému údaji by se nepřihlíželo, není tedy možné, aby ten, kdo projevil vůli pracovní poměr okamžitě zrušit, uvedl, že takto zrušený pracovní poměr skončí např. za týden od doručení. Jediným způsobem, jak tuto situaci vyřešit, by bylo doručení okamžitého zrušení pracovního poměru druhé straně např. právě až o týden později.

Zákoník práce nijak nebrání tomu, aby byl pracovní poměr, který stále trvá, okamžitě zrušen i přes to, že mu předcházela jiný rozvazovací úkon. Pokud byl původní záměr skončit pracovní poměr výpovědí, ale neuplynula výpovědní doba, je stále možné pracovní poměr zrušit okamžitě. Okamžitým zrušením lze také skončit každý pracovní poměr bez ohledu na to, jakým způsobem byl založen.<sup>177</sup>

Stejně jako jsem v kapitole týkající se dohody o rozvázání pracovního poměru zmiňoval nesprávný, ale nezdědka kdy používaný pojem „výpověď dohodou“, v reálném životě určitě většina z nás slyšela, ať už v televizi nebo od osob, které známe osobně, že někdo dostal „výpověď na hodinu“. To je však nepřesný pojem, který bychom v zákoníku práce hledali marně. Jedná se o chybné označení okamžitého zrušení pracovního poměru. V obecném povědomí totiž často dochází k zaměňování právní úpravy výpovědi a okamžitého zrušení

---

<sup>175</sup> SCHÜTZOVÁ, M. *Skončení pracovního poměru*. Práce a mzda, únor 2020, str. 26

<sup>176</sup> GALVAS, M, GREGOROVÁ, Z, HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 121

<sup>177</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 343

pracovního poměru.<sup>178</sup> Kromě dne, kterým pracovní poměr skončí, se okamžité zrušení pracovního poměru od výpovědi liší například i tím, že zákoník práce nepřipouští možnost tento projev vůle odvolat. Zaměstnanec je také v případě okamžitého zrušení pracovního poměru na rozdíl od výpovědi vázán důvody, pro které tak může učinit, a nenáleží mu právo na odstupné.

Okamžitě mohou zrušit pracovní poměr obě jeho strany, tedy jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou ale pro zaměstnance a zaměstnavatele stanoveny odlišně.

## 6.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, okamžitě ruší pracovní poměr primárně osobně. Místo něj tak mohou učinit i jeho zmocněnci. V případě omezení zaměstnavatelovy svéprávnosti spočívající v omezení způsobilosti k právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru tak může učinit i jeho opatrovník. Za zaměstnavatele, který je obchodní korporací nebo jinou právnickou osobou, okamžitě ruší pracovní poměr ti, kteří za něj právně jednají, zejména tedy statutární orgán, popřípadě jeho zmocněnci. Za stát jako zaměstnavatele jsou tak oprávněny učinit osoby, které právně jednají jménem organizační složky státu, jež za Českou republiku vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.<sup>179</sup>

Z dikce samotného § 55 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že situace, kdy je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit zaměstnanci pracovní poměr, je výjimečná. Tato výjimečnost se projevuje již samotnými důvody, pro které tak zaměstnavatel může učinit. Těmi jsou:

- a) pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo
- b) pokud zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.<sup>180</sup>

V prvním z uvedených důvodů zákoník práce rozlišuje mezi dvěma situacemi. Tím, že je z hlediska zaměstnání relevantnější případ, kdy se zaměstnanec dopustil trestného činu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je okamžité zrušení pracovního poměru

---

<sup>178</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Institut okamžitého zrušení pracovního poměru*. Právo a zaměstnání, leden 2004, roč. X., č. 104, str. 2

<sup>179</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 344

<sup>180</sup> § 55 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce

odůvodněno i v případě pravomocného odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody kratšího trvání než v případě jiného trestného činu.

Pro obě situace v písm. a) je však společné, že trestný čin musí být spáchán úmyslně. Trestným činem je protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně.<sup>181</sup> Jestliže zaměstnanec věděl, že svým jednáním může způsobit porušení nebo ohrožení zájmu chráněného trestním zákonem a takové porušení nebo ohrožení způsobit chtěl, jedná se o přímý úmysl, tzv. *dolus directus*. Jestliže věděl, že svým jednáním může způsobit porušení nebo ohrožení zájmu chráněného trestním zákonem a pro případ, že je způsobí, s tím byl srozuměn, jedná se o úmysl nepřímý, tzv. *dolus eventualis*.<sup>182</sup> Kdy je trestný čin spáchán z nedbalosti je popsáno v § 16 trestního zákoníku, to však pro okamžité zrušení pracovního poměru není relevantní. V takovém případě by totiž skutková podstata důvodu uvedeného v § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nebyla naplněna. Stejně tak by nebyla naplněna, pokud by byl zaměstnanec odsouzen k podmíněnému trestu odnětí svobody, i když za úmyslný trestný čin, nebo pokud by byl pravomocně odsouzen sice za úmyslný trestný čin, ale k nepodmíněnému trestu odnětí svobody kratšího trvání.

Takové odsouzení musí být pravomocné. Odsuzující trestní rozsudek se stává pravomocným poté, co uplyne 8denní lhůta pro odvolání, nebo jestliže bylo podané odvolání zamítnuto. Pokud není odvolání přípustné, stává se pravomocným okamžikem vyhlášení, v opačném případě se stává pravomocným též, pokud se oprávněné osoby práva na odvolání výslovně vzdaly, nebo podané odvolání výslovně vzaly zpět.<sup>183</sup> Jestliže byl odsuzující rozsudek na základě odvolání zrušen a změněn, nabývá právní moci vyhlášením rozsudku vydaného v odvolacím řízení. Následný přezkum na základě mimořádného opravného prostředku již není v otázce nabytí právní moci třeba brát v úvahu, neboť mimořádné opravné prostředky slouží k přezkumu již pravomocných rozhodnutí.<sup>184</sup>

Můžeme se setkat se situacemi, kdy se zaměstnavatelé pokusí okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem již při samotném zadržení zaměstnance policejním orgánem. V takovém případě však skutková podstata výpovědního důvodu v písm. a) naplněna není, neboť stále nedošlo k pravomocnému odsouzení. Takové skončení pracovního poměru je tedy třeba považovat za neplatné.<sup>185</sup>

---

<sup>181</sup> § 13 odst. 1 trestního zákoníku

<sup>182</sup> srov. § 15 odst. 1 písm. a) a b) trestního zákoníku

<sup>183</sup> srov. § 139 trestního řádu

<sup>184</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 345

<sup>185</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 78

Pro uplatnění druhého důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele uvedeného v písm. b) je třeba naplnění dvou předpokladů. V první řadě je to porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce, v druhé řadě se tak musí stát zvlášť hrubým způsobem.

Povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci jsou uvedeny v zákoníku práce zejména v § 38 odst. 1 písm. b), § 301 a § 304, pro vedoucí zaměstnance pak v § 302 a pro zaměstnance vyjmenované v § 303 odst. 1 pracující ve veřejném sektoru jsou zvláštní povinnosti rozvedeny v § 303 odst. 2 až 6. Další povinnosti mohou zaměstnanci vyplývat z pracovní smlouvy, pracovního řádu nebo z pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance. Mohou vyplývat i z jiného právního předpisu. JUDr. Mojmír Putna uvádí následující příklad: *„Zaměstnanec se sjednaným druhem práce „řidič“ nebo obdobným, bude-li plnit pracovní úkoly také jízdou motorovým vozidlem, je povinen dodržovat též povinnosti, jež plynou ze zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), a z vyhlášky č. 294/2015 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích.“*<sup>186</sup>

Jak jsem již dříve uvedl v části své diplomové práce týkající se výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) zákoníku práce, porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem se rozumí zejména napadení druhé osoby, opakované požití alkoholu nebo omamných látek na pracovišti nebo opakovaný nástup pod jejich vlivem do práce nebo nedovolené držení a vnášení zbraně, jedů a ostatních životu nebezpečných látek na pracoviště. Dále se za toto porušení považuje zaviněná dlouhodobá neomluvená absence (alespoň 1 týden, zpravidla 5 směn),<sup>187</sup> nebo útok na majetek zaměstnavatele<sup>188</sup>.

O tom, zda se jedná o neomluvené zameškání práce, a je tedy naplněn důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací, jestliže u zaměstnavatele působí. Ať už je ale závěr odborové organizace jakýkoliv, finální rozhodnutí je na zaměstnavateli. Okamžité zrušení pracovního poměru netrpí vadou neplatnosti ani v případě, že by zaměstnavatel tuto otázku s odborovou organizací vůbec neprojednal<sup>189</sup>.

---

<sup>186</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 346

<sup>187</sup> DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-5]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>188</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

<sup>189</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015



Nejvyšší soud však judikoval, že: „[...] ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Při zkoumání intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.“<sup>190</sup> To znamená mimo jiné i to, že zaměstnavatelovo rozhodnutí o tom, že se jedná o neomluvené zmeškání práce samo o sobě neznamena naplnění důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Na první pohled jsou výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. g) a důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku stejné, mohly by tedy vyvstat pochybnosti o tom, jakým způsobem pracovní poměr skončit. Určitý rozdíl mezi nimi ale je. Okamžité zrušení pracovního poměru bude připadat v úvahu, jestliže po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.<sup>191</sup> Pro tento závěr však budou rozhodující konkrétní okolnosti, neboť zákoník práce hlediska, dle kterých by bylo možné situaci posoudit, nestanovuje. Nepochybně by měly význam dosavadní pracovní výsledky zaměstnance a jeho osobní, majetkové a rodinné poměry, ale také to, jaké by mělo další zaměstnávání tohoto zaměstnance dopad na provoz zaměstnavatele.

Dle § 58 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro takový postup dozvěděl. V případě porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině pak do 2 měsíců po návratu zaměstnance z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod takovému zrušení vznikl. Pokud se v průběhu těchto 2 měsíců stane jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

---

<sup>190</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000

<sup>191</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015

V souladu s § 61 zákoníku práce je zaměstnavatel stejně jako u výpovědi povinen předem projednat okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací. Tento postup je popsán v podkapitole 5.4. Výpověď ze strany zaměstnavatele této práce.

Jak jsem již uvedl, okamžité zrušení pracovního poměru je mimořádným způsobem skončení pracovního poměru. Zákoník práce před ním chrání ty zaměstnance, kteří plní rodičovské povinnosti.<sup>192</sup> Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, a to bez ohledu na to, jestli o těhotenství věděl jak on, tak samotná zaměstnankyně. Ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce dále chrání zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnankyně a zaměstnance na rodičovské dovolené. V tomto případě zaměstnankyně či zaměstnanec ani do práce nedochází, tudíž nemohou vztahy na pracovišti narušovat.<sup>193</sup>

## 6.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Dle § 56 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr ze dvou důvodů, a to jestliže:

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

Zaměstnanec tak může učinit stejně jako zaměstnavatel osobně nebo prostřednictvím zmocněnce. Jestliže je omezen ve svéprávnosti, pracovní poměr za něj okamžitě ruší opatrovník. Právní jednání opatrovníka je však v tomto ohledu podmíněno schválením soudu.

V prvním uvedeném případě není relevantní, zda za změnou zaměstnancova zdravotního stavu stojí pracovní či nepracovní úraz, nemoc z povolání či jiná nemoc nebo zranění nesouvisějící s výkonem povolání.<sup>194</sup> Důležité je, že v jejich důsledku zaměstnanec nemůže vykonávat dosavadní práci.

Zaměstnanec obecně nesmí vykonávat práci, která by ohrožovala jeho zdraví nebo při ní byl ohrožen nepříznivými vlivy pracovního prostředí v rozporu s předpisy přijatými na ochranu

---

<sup>192</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 157

<sup>193</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 348

<sup>194</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 73

zdraví zaměstnance. Zaměstnavatel tak nesmí přidělovat zaměstnanci práci, která by nebyla v souladu s jeho zdravotní způsobilostí. Nepříznivý zdravotní stav zaměstnance nebo ochrana jeho zdravotního stavu však nejsou důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru samy o sobě. Druhou podmínkou pro uplatnění ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce totiž je, že lékařský posudek stanoví, že zaměstnanec není schopen dále vykonávat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví.<sup>195</sup> I v případě, že je tato situace zřejmá, by okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné, pokud by k němu došlo před tím, než by byl takový lékařský posudek vydán.

Problematické lékařských posudků se věnuji ve své diplomové práci v části 5.6.1.2. Výpovědní důvody vycházející ze zdravotního stavu a ochrany zdraví zaměstnance [§ 52 písm. d) a e) zákoníku práce].

Předložení lékařského posudku zaměstnavateli je významné pro počátek běhu lhůty k převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci. Ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce v tomto smyslu navazuje na § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, podle nějž má zaměstnavatel povinnost převést zaměstnance na jinou práci, jestliže zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci. V tomto ustanovení ale není stanovena lhůta, ve které tak má zaměstnavatel učinit, nepřímo je tento nedostatek odstraněn právě v § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.<sup>196</sup>

První podmínkou pro okamžité zrušení pracovního poměru uvedené v písm. a) je totiž marné uplynutí 15denní lhůty k tomu, aby zaměstnavatel umožnil zaměstnanci výkon jiné vhodné práce. Zaměstnavatel může zaměstnanci takovou jinou vhodnou práci nabídnout, jestliže ji zaměstnanci poskytnout chce a může. Pokud tak učiní, znemožní tím zaměstnanci okamžité zrušit pracovní poměr, i kdyby zaměstnanec tuto nabídku odmítl. Když zaměstnanec nabídku skutečně odmítne, je zaměstnavatel i tak povinen zaměstnance ve stanovené lhůtě převést na jinou práci, nesmí totiž v souladu s § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce připustit, aby zaměstnanec v takovém případě dosavadní práci vykonával. Zároveň je naplněna skutková podstata výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. e) zákoníku práce, kterého může zaměstnavatel využít. Jestliže zaměstnanec nabídku přijme a bude se jednat o jinou práci, než která byla jako druh práce sjednána v pracovní smlouvě, má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci vydat písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci.

---

<sup>195</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

<sup>196</sup> GALVAS, M, GREGOROVÁ, Z, HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 124

Může ale nastat situace, kdy zaměstnavatel jinou vhodnou prací pro zaměstnance nemá. V takovém případě je zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Pokud tak zaměstnanec neučiní a pracovní poměr neskončí jiným způsobem, zaměstnavatel nesmí zaměstnanci přidělovat práci, která je vzhledem k jeho zdravotnímu stavu nevhodná, a je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. e) zákoníku práce. Jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve smyslu § 208 zákoníku práce.<sup>197</sup>

Důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem uvedený v § 56 odst. 1 písm. b) se týká případů, kdy je zaměstnavatel v prodlení s úhradou mzdy nebo platu, jejich náhrady nebo jakékoliv jejich části. Účelem tohoto důvodu je zejména zajistit, aby zaměstnanec nemusel setrvávat v pracovním poměru se zaměstnavatelem, který je nespolehlivým plátcem mzdy nebo platu, neboť právě získávání finančních prostředků je pro zaměstnance hlavní motivací k tomu, aby se takového pracovněprávního vztahu účastnil. Od zaměstnancova příjmu se také odvíjí jiné pravidelné platby v jeho běžném životě, je tedy nad míru důležité, aby mu byly mzda či plat řádně vypláceny a v případě, že tomu tak není, aby měl zaměstnanec možnost pracovní poměr co nejrychleji ukončit a mohl si najít jiný spolehlivý příjem.

Aby byla naplněna skutková podstata tohoto důvodu, zaměstnavatel musí být v prodlení minimálně 15 dní po uplynutí řádného období splatnosti mzdy.<sup>198</sup> *„Zaměstnanec může takto zrušit pracovní poměr i v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti za více měsíců nebo jinak určených výplatních období i tehdy, jestliže zaměstnavatel ve skutečnosti nevyplatil zaměstnanci do 15 dnů po uplynutí splatnosti mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část) pouze za jeden z těchto více měsíců nebo jinak určených výplatních období.“*<sup>199</sup>

§ 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce odkazuje na § 141 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého jsou mzda nebo plat splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. 15denní lhůta tedy začne běžet od posledního dne v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci toto právo vzniklo. Pro běh této lhůty je irelevantní, jaký byl sjednán pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu ve smyslu § 141 odst. 3

---

<sup>197</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 357

<sup>198</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 73

<sup>199</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004

zákoníku práce.<sup>200</sup> Jestliže je ale samotná splatnost mzdy nebo platu nebo jejich náhrady upravena písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem odlišně, 15denní lhůta běží ode dne následujícího po uplynutí sjednané splatnosti mzdy nebo platu nebo jejich náhrady.<sup>201</sup>

V případě, že je zaměstnancem uplatněný nárok na zaplacení dlužné částky sporný, zaměstnavatel jej zpochybní a uvede věcné argumenty, nemá zaměstnanec možnost okamžitě zrušit pracovní poměr.<sup>202</sup>

Zaměstnanec může k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit 16. den po splatnosti mzdy nebo platu. Na tom by nic nezměnila ani snaha zaměstnavatele dodatečně zaměstnancovu pohledávku uspokojit. Skutková podstata uvedená v § 56 odst. 1 písm. b) je naplněna uplynutím stanovené lhůty.<sup>203</sup>

Možnost okamžitě zrušit pracovní poměr není ani pro zaměstnance bezbřehá, může tak dle § 59 zákoníku práce učinit pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

V souladu s § 56 odst. 2 zákoníku práce má zaměstnanec, který platně okamžitě zrušil pracovní poměr ze zákonných důvodů, nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného hrubého měsíčního výdělku, a to po dobu odpovídající výpovědní době, tedy v minimální výši 2 měsíců. Dle obecných ustanovení zákoníku práce totiž výpovědní doba činí alespoň 2 měsíce, písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být však stanovena i delší.

Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zaměstnance a odpracované doby v rozhodném období. Rozhodným obdobím je zpravidla předchozí kalendářní čtvrtletí a průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.<sup>204</sup>

---

<sup>200</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

<sup>201</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011

<sup>202</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1297/2013

<sup>203</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

<sup>204</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 357

## 7. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební dobou rozumíme určité časové období, které slouží oběma stranám pracovního poměru k tomu, aby si ověřily, zda sjednaný pracovní poměr odpovídá jejich představám a smluveným podmínkám. Zaměstnavatel se bude typicky zaměřovat na to, zda je zaměstnanec vhodný na pracovní pozici, na kterou byl přijat, na povahu zaměstnance, jeho začlenění do pracovního týmu, na jeho spolehlivost a jestli řádně plní práva a povinnosti vyplývající z jejich smluvního vztahu. Zaměstnanec během této doby zjišťuje zejména to, zda mu vyhovuje sjednaný druh práce i samotné pracoviště a zda je zaměstnavatel spolehlivým plátcem mzdy nebo platu.

Základní podmínkou tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru je, aby byla zkušební doba vůbec sjednána, a to platně. Může být sjednána pouze v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou nebo jmenováním,<sup>205</sup> nikoliv tedy v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr. Jedná se o fakultativní ujednání, pokud není sjednána, pracovní poměr samozřejmě není možné zrušit dle § 66 zákoníku práce. Jestliže by sice zkušební doba sjednána byla, avšak neplatně, je možné žalovat na neplatnost skončení pracovního poměru dle § 72 zákoníku práce.<sup>206</sup>

Zkušební doba musí být sjednána písemně, a to nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební doba nesmí mít delšího trvání než 3 měsíce, u vedoucího zaměstnance nesmí být delší než 6 měsíců. Obecně však nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. V případě, že by mezi smluvními stranami byla ujednána zkušební doba delší, než zákoník práce připouští, platila by mezi nimi za sjednanou zkušební doba v maximální přípustné délce.<sup>207</sup> Zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována, nicméně o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se zkušební doba prodlužuje.<sup>208</sup>

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je v rámci jednostranných právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru tím, u kterého se nejméně projevuje ochrana zaměstnance jako slabší strany. Pracovní poměr je možno takto zrušit kdykoliv v rámci zkušební doby, a to i v rámci ochranné doby. Zaměstnavatel tak může zrušit pracovní poměr např. i s těhotnou zaměstnankyní. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době mohou obě strany

---

<sup>205</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 390

<sup>206</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 37

<sup>207</sup> MLÝNKOVÁ, A. *Zrušení pracovního poměru ve zkušební době*. Soukromé právo, září 2018, č. 9/2018, str. 21

<sup>208</sup> srov. § 35 zákoníku práce

provést i v době, kdy zaměstnanec nepracuje z důvodu překážek v práci. Není při tom relevantní, na čí straně tato překážka nastala.<sup>209</sup>

Jedinou výjimkou, kdy zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době, je doba prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasně pracovní neschopnosti zaměstnance či karanténa. Zaměstnavatel je v této době povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu místo nemocenského. Toto omezení však neplatí pro zaměstnance, ten v této době pracovní poměr zrušit může.<sup>210</sup>

Na rozdíl od výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru se ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele nevyžaduje projednání s odborovou organizací, ani její předchozí souhlas.

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu a bez souhlasu druhé strany.<sup>211</sup> Podstatné je to, aby bylo zřejmé, že projev vůle strany základního pracovněprávního vztahu směřuje k tomu, aby byl pracovní poměr zrušen ve zkušební době.<sup>212</sup> Ať už je důvod pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době jakýkoliv, nikdy nesmí být diskriminační.<sup>213</sup>

Z § 66 odst. 2 zákoníku práce vyplývají další náležitosti tohoto právního jednání. Jedná se jednak o jeho písemnou formu, ale také o řádné doručení tohoto projevu vůle.

Jestliže by zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebylo vyhotoveno písemně, nemělo by zrušení pracovního poměru právní relevanci, bylo by zdánlivé a nepřihlíželo by se k němu. Ústní i konkludentní zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zcela právně irelevantní, což v současné době řadě zaměstnavatelů způsobuje problémy. Zejména u nízkopříjmových pozic je častá situace, kdy zaměstnanec nastoupí do práce, avšak po několika dnech či týdnech přestane v rámci zkušební doby na své pracoviště docházet (případně zaměstnanec své pracoviště opustí se slovy, které nepřipouští jakoukoliv pochybnost o tom, že již znovu přijít nehodlá) a zaměstnavatel není schopen zaměstnance kontaktovat. Pokud by situace zůstala neměnná, zaměstnanec by delší dobu do práce nedocházel a zaměstnavatel by stále nebyl schopen se s ním spojit, zaměstnavatel nemá jinou možnost než vycházet z toho, že byla konkludentně uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru.<sup>214</sup>

---

<sup>209</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 390

<sup>210</sup> srov. § 66 odst. 1 zákoníku práce

<sup>211</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 156

<sup>212</sup> GALVAS, M, GREGOROVÁ, Z, HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 126

<sup>213</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

<sup>214</sup> MLÝNKOVÁ, A. *Zrušení pracovního poměru ve zkušební době*. Soukromé právo, září 2018, č. 9/2018, str. 23

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být ve světle § 334 odst. 1 zákoníku práce doručeno zaměstnanci do vlastních rukou. Doručování této písemnosti zaměstnavateli se řídí § 337 zákoníku práce. Tento projev vůle musí být doručen ještě v rámci sjednané zkušební doby. Pokud by byl doručen až po jejím skončení, následkem by byla neplatnost tohoto právního jednání.

Pracovní poměr končí dnem, kterým bylo zrušení doručeno. Jednající strana má ale možnost projevit vůli skončit pracovní poměr i dnem pozdějším. Pokud by ale označila jako den skončení pracovního poměru den, který následuje po uplynutí zkušební doby, pracovní poměr by skončil posledním dnem této zkušební doby. Pracovní poměr však nelze zrušit se zpětnou účinností. Projevila-li by strana vůli skončit pracovní poměr dnem předcházejícím doručení této písemnosti, skončil by pracovní poměr dnem řádného doručení adresátovi.<sup>215</sup>

Ve zkušební době nejsou zaměstnanec ani zaměstnavatel vázáni pouze na tento způsob rozvázání pracovního poměru, mohou tak učinit všemi ostatními právními jednáními směřujícími ke skončení pracovního poměru. Nejvyšší soud navíc uvedl, že samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době neznámá, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 66 zákoníku práce. I ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce.<sup>216</sup>

---

<sup>215</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 391

<sup>216</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004



## 8. Doručování právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru

Doručení právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru je základní podmínkou pro to, aby vůbec mohla vyvolat zamýšlené právní účinky. Jak vyjádřil Nejvyšší soud, projev vůle, který se nepodařilo prokazatelně doručit, neexistuje a jedná se o zdánlivé právní jednání.<sup>217</sup> V takovém případě pracovní poměr i nadále trvá, z čehož lze dovodit, jak je doručení těchto písemností pro skončení pracovního poměru důležité.

Úpravu doručování nalezneme v zákoníku práce v § 334 až § 337. Je zřejmé, že jsou stanovena odlišná pravidla pro doručování písemností ze strany zaměstnavatele a zaměstnance. I v nich se projevuje zvýšená ochrana zaměstnance jako slabší strany pracovního poměru, neboť doručování je pro zaměstnavatele upraveno o něco přísněji.

Jelikož jsou právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru velmi významná, musí být v souladu s § 334 zákoníku práce doručeny zaměstnancům do vlastních rukou. Jedná se o poskytnutí určité jistoty, že adresát bude s písemností skutečně seznámen. Kromě právních jednání, se kterými je spojen vznik, změna nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu, jako je např. výpověď z pracovního poměru, musí být tímto způsobem doručována i tzv. faktická právní jednání, které se vzniku, změny nebo zániku práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu týkají. Faktickým právním jednáním je např. upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce podle § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce.<sup>218</sup>

Dle § 334 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel doručuje písemnosti týkající se skončení pracovního poměru zaměstnanci osobně do vlastních rukou na pracovišti, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Zaměstnavatel se má vždy nejdříve pokusit o doručení těchto písemností do vlastních rukou zaměstnance na pracovišti. Jestliže není možné tímto způsobem zaměstnanci z objektivních důvodů písemnost doručit, může tak učinit kterýmkoliv z ostatních vyjmenovaných způsobů, přičemž je na zaměstnavateli, který z těchto způsobů zvolí.

Písemnost je tedy možné doručit i v místě bydliště zaměstnance nebo kdekoliv jinde, kde bude zaměstnanec zastížen. Není vyloučeno doručení ani například v divadle nebo pouhé předání na ulici, a to i mimo pracovní dobu. Zaměstnavatel však nemůže přikázat zaměstnanci, aby se

---

<sup>217</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015

<sup>218</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012

k předání těchto písemností dostavil.<sup>219</sup> Může nastat situace, kdy zaměstnanec odmítne převzít písemnost doručenou osobně. V takovém případě je považována za doručenou i bez předchozího upozornění<sup>220</sup>, jako je tomu u doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb. Pokud by však zaměstnanec pouze neposkytl součinnost, fikce doručení se zde neuplatní. Vzhledem k právní jistotě je vhodné, aby zaměstnavatel dal zaměstnanci k podpisu písemný záznam o převzetí písemnosti, příp. její odmítnutí.<sup>221</sup>

Zaměstnavatel má též možnost využít k doručení písemnosti sítě či služby elektronických komunikací včetně datové schránky. Základní podmínkou je výslovný písemný souhlas zaměstnance s takovým způsobem doručování. Pokud by tento souhlas nebyl písemný, trpěl by vadou neplatnosti, kterou by z toho důvodu, že se jedná o jednostranné právní jednání, nešlo ani dodatečně zhojit. Souhlas zaměstnance může být dán jak obecně pro doručování písemností, tak ad hoc pro konkrétní případ. Souhlas je také možné odvolat. Dále musí zaměstnanec poskytnout elektronickou adresu, na kterou mu mají být písemnosti doručovány.

Takto zasílaná písemnost musí být opatřena uznávaným elektronickým podpisem ve smyslu § 6 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.<sup>222</sup> Při splnění podmínek má zaměstnavatel možnost využít tohoto způsobu doručování písemností i bez toho, aniž by se ji snažil doručit zaměstnanci osobně. Nicméně u tohoto způsobu doručení záleží také na tom, jestli zaměstnanec potvrdí převzetí této písemnosti datovou zprávou s uznávaným elektronickým podpisem. Pro zaměstnavatele je tedy jistější osobní doručení písemnosti, neboť doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.<sup>223</sup>

Jestliže zaměstnavatel zasílá písemnost do datové schránky zaměstnance a ten se nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty.

K doručení takových projevů vůle lze využít i služeb držitele poštovní licence. Poštou zasílá zaměstnavatel písemnosti na poslední adresu, kterou mu zaměstnanec sdělil. Písemnost

---

<sup>219</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010

<sup>220</sup> srov. § 334 odst. 3 zákoníku práce

<sup>221</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 1368-1369

<sup>222</sup> „Uznávaným elektronickým podpisem se rozumí zaručený elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis nebo kvalifikovaný elektronický podpis.“

<sup>223</sup> § 335 odst. 4 zákoníku práce

musí být zaslána do vlastních rukou výhradně zaměstnanci. Aby mohla být písemnost doručena osobě odlišné od zaměstnance, je nezbytné, aby disponovala plnou mocí s úředně ověřeným podpisem zaměstnance, na jejímž základě jí bude písemnost doručena.

Zaměstnanec se může z důvodu zájmu na trvání pracovního poměru pokusit zaměstnavateli doručování písemností týkajících se skončení pracovního poměru znemožnit tím, že mu sdělí špatnou adresu. Zaměstnavatel má poté možnost ji získat i z jiných důvěryhodných zdrojů, např. spolupracovníků zaměstnance, nicméně Nejvyšší soud se k této situaci ve svém rozsudku ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010 vyjádřil následovně: *„Jestliže se zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel doručuje písemnost uvedenou v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, již nezdržuje na adrese, kterou dříve oznámil zaměstnavateli, a jestliže zaviněně neoznámil zaměstnavateli novou adresu, je opodstatněn závěr, že tím neposkytl součinnost nezbytnou k doručení písemnosti; v takovém případě se písemnost pokládá za doručenou dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku předat, ovšem za předpokladu, že zaměstnanec byl o tomto následku poučen.“*

Jakmile zaměstnanec písemnost převezme nebo ji odmítne přijmout, je zaměstnavatelova povinnost doručit tuto písemnost splněna. Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb však musí být doloženo písemným záznamem o doručení (např. dodejka nebo doručenka). Jestliže zaměstnanec nebyl zastížen, písemnost se uloží na poště či na obecním úřadě a zaměstnanec musí být písemně vyzván k tomu, aby si ji do 15 dnů vyzvedl. Pokud tak neučiní, uplatní se fikce doručení a písemnost se považuje za doručenou posledním dnem lhůty. Nedoručená písemnost se zaměstnavateli vrátí. V případě, že zaměstnanec doručení poskytovatelem poštovních služeb znemožní neposkytnutím potřebné součinnosti nebo ji odmítne převzít, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k tomuto znemožnění došlo, o čemž musí být zaměstnanec poučen.

Doručování písemností zaměstnancem se řídí ustanovením § 337 zákoníku práce. Na rozdíl od písemností, které doručuje zaměstnavatel, zde nejsou speciální pravidla pro doručování písemností týkajících se skončení pracovního poměru. Neplatí tedy, že by zaměstnanec musel doručovat zaměstnavateli určité písemnosti konkrétním způsobem, např. do vlastních rukou.

Základním způsobem doručování je i v tomto případě osobní předání, a to v místě sídla zaměstnavatele. Může se však jednat i o jiné místo, kde zaměstnavatel přijímá zásilky a písemnosti jemu určené, jako je například podatelna. Pokud o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel povinen potvrdit, že mu písemnost byla doručena. To je výhodné zejména pro důkazní účely v případném soudním sporu o určení neplatnosti skončení pracovního poměru.

Zaměstnanec má také možnost zasílat zaměstnavateli písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí a poskytne zaměstnanci elektronickou adresu pro takové doručování. Tato písemnost musí být též opatřena uznávaným elektronickým podpisem. Na rozdíl od situace, kdy je písemnost doručována zaměstnavatelem zaměstnanci, není od adresáta vyžadován výslovný písemný souhlas. Zaměstnavatel ani nemusí tento souhlas dávat každému zaměstnanci zvlášť, postačí, pokud tak učiní pro doručování písemností obecně.<sup>224</sup>

Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal a měl tedy možnost se s ní seznámit. Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.<sup>225</sup>

Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí. Jinak je doručena dnem, kdy zaměstnavatel potvrdí její převzetí datovou zprávou takto podepsanou či zapečetěnou.<sup>226</sup>

Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. Pro tento souhlas opět není stanovena obligatorní písemná forma. Zaměstnanec ani zaměstnavatel nemusejí být držiteli uznávaného elektronického podpisu a zaměstnavatel současně nemusí převzetí písemnosti potvrdit datovou zprávou podepsanou jeho uznávaným elektronickým podpisem či zapečetěnou jeho uznávanou elektronickou pečetí. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky.<sup>227</sup>

---

<sup>224</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 1380

<sup>225</sup> § 337 odst. 3 zákoníku práce

<sup>226</sup> § 337 odst. 4 zákoníku práce

<sup>227</sup> DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-14]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

## 9. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Se skončením pracovního poměru jsou pro zaměstnavatele spojeny povinnosti, které spočívají v určitém plnění. V této kapitole se budu věnovat třem nejdůležitějším. Nejznámější z nich je zajisté poskytnutí odstupného. To může být také nejproblematictější, a to s ohledem na fakt, že se jedná o plnění v penězích. Z povahy věci vyplývá, že zaměstnanec může hledat způsoby, jak získat co nejvyšší odstupné, zaměstnavatel naopak cestu, jak poskytnout odstupné co nejnižší, nebo jej neposkytnout vůbec. Dalšími povinnostmi zaměstnavatele jsou pak vydání potvrzení o zaměstnání a na žádost zaměstnance i pracovní posudek.

### 9.1. Odstupné

Odstupným rozumíme určitou finanční kompenzaci poskytovanou zaměstnanci jednorázově v případě skončení pracovního poměru, ke kterému došlo z důvodu nezávislého na jeho vůli.<sup>228</sup> Zaměstnanec má při splnění zákonných podmínek právo na odstupné vždy, tedy i v případě, že začal pracovat u nového zaměstnavatele, začne soukromě podnikat nebo se stane poživitelem starobního důchodu. Ztráta zaměstnání často pro zaměstnance znamená složité období, odstupné pak může být i prostředkem, který mu napomůže k překlenutí této situace a poskytne mu alespoň nějaké finanční zajištění na dobu, než si zaměstnanec najde nové zaměstnání. Hlavním smyslem odstupného je však náhrada za ztrátu zaměstnání, nikoliv hmotné zabezpečení zaměstnance.<sup>229</sup>

Významu odstupného odpovídá i nemožnost zaměstnavatele zprostit se povinnosti poskytnout odstupné zaměstnanci, kterému na něj vzniklo právo.<sup>230</sup> V případě neposkytnutí odstupného má zaměstnanec možnost obrátit se na soud, neboť se jedná o soudně vymahatelné právo.

Jak jsem již dříve uvedl, v oblasti výpovědi ze strany zaměstnavatele je zákoník práce inspirován Úmluvou MOP č. 158. Jinak tomu není ani v případě odstupného, neboť již samotná Úmluva MOP č. 158 předpokládá, že propuštěný zaměstnanec má mít nárok na odchodné nebo jiné podobné dávky vyplácené přímo zaměstnavatelem nebo z fondů vytvářených z příspěvků zaměstnavatelů.<sup>231</sup>

---

<sup>228</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 160

<sup>229</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Právní úprava povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru*. Práce a zaměstnání, 3-4 1999, roč. V, č 47-48, s. 3-6. ISSN: 1211-1139

<sup>230</sup> srov. § 346c zákoníku práce

<sup>231</sup> srov. čl. 12 Úmluvy MOP č. 158

Úpravu odstupného nalezneme v § 67 a 68 zákoníku práce. Ze zákonné úpravy je zřejmé, že odstupné není stanoveno jednotně pro všechny zaměstnance a zároveň na něj nemají nárok všichni zaměstnanci.

V případě, že u zaměstnance došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tedy z organizačních důvodů, nebo ze stejných důvodů dohodou, je výše odstupného odvislá od doby trvání pracovního poměru. Zaměstnanci pak náleží odstupné ve výši:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, 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.

Pokud by v období uvedeném v písm. d) došlo k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, má např. zaměstnanec, který pracoval u zaměstnavatele alespoň 2 roky, právo na odstupné nejméně ve výši šestinásobku jeho průměrného výdělku.<sup>232</sup>

Předchozí pracovní poměr u téhož zaměstnavatele se pro účely stanovení nároku na odstupné sčítá v případě, že doba od jeho skončení do vzniku dalšího pracovního poměru není delší než 6 měsíců.<sup>233</sup>

Pravidla uvedená v § 67 odst. 1 zákoníku práce se uplatní i v případě, že zaměstnanec ve smyslu § 339a nebo § 345a zákoníku práce dal výpověď z pracovního poměru v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Zvláštní případ nastává v případě vedoucího zaměstnance. Tomu náleží odstupné v případě, že je ve smyslu § 73a odst. 2 zákoníku práce fingován výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. c) zákoníku práce. Odstupné mu však nenáleží, vzdal-li se svého vedoucího pracovního místa nebo byl-li z něho odvolán z jiného důvodu.

---

<sup>232</sup> DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-21]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>233</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, str. 95

V § 67 odst. 2 zákoníku práce je řešena situace, kdy byl se zaměstnancem rozvázáán pracovní poměr výpovědí z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou ze stejného důvodu. Je ale třeba důsledně rozlišovat, zda zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci jako následek pracovního úrazu, nemoci z povolání, popřípadě ohrožení nemocí z povolání, nebo z důvodu jiné běžné nemoci. V případě běžné nemoci zaměstnanci právo na odstupné nenáleží.

V tomto případě je výše odstupného stanovena odlišně od výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Zaměstnanec má právo odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělků. Podmínkou pro právo zaměstnance na odstupné v tomto případě je ale také to, že se zaměstnavatel zcela nezproští své povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle § 270 odst. 1 zákoníku práce.

Obecně pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele platí, že v ní musí být důvod výpovědi skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Pro účely odstupného se vychází z obsahu výpovědi, dodatečné doplňování nebo upřesňování použitého výpovědního důvodu je nepřipustné. Zaměstnanec má právo na odstupné jen tehdy, pokud z obsahu výpovědi bez pochybností vyplývá závěr, že důvodem rozvázáání pracovního poměru byly výpovědní důvody podle § 52 písm. a) až d).

Výpověď je podkladem pro poskytnutí odstupného, i kdyby v ní použitý výpovědní důvod podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce nebyl ve skutečnosti naplněn. Nemůže však být titulem pro odstupné, pokud výpověď byla založena na výpovědních důvodech uvedených v § 52 písm. e) až h) zákoníku práce, ačkoli skutečnou příčinou skončení pracovního poměru byl některý z výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce.

Podmínkou pro zaměstnancovo právo na odstupné je též platnost výpovědi či dohody o rozvázáání pracovního poměru. Za platnou se považuje každá výpověď z pracovního poměru, která byla zaměstnavateli doručena, a výpověď a dohoda o rozvázáání pracovního poměru, které nebyly soudem pravomocně prohlášený za neplatné pracovněprávní jednání.<sup>234</sup>

Úprava odstupného je dispozitivní a poskytování odstupného může být též kolektivní smlouvou, individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo vnitřním předpisem upraveno odchylně od zákona. Musí se však jednat o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Nelze tedy nikdy sjednat nižší než zákonem stanovené odstupné. Typicky se pak bude jednat o založení práva na odstupné v dalších případech neuvedených v zákoně<sup>235</sup> nebo na odstupné ve větším rozsahu. Minimální výši odstupného uvedenou v zákoně lze navyšovat

<sup>234</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 397

<sup>235</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011

neomezeně. Zaměstnavatel tak může učinit i jen vůči některým skupinám zaměstnanců. Takové rozdílné navyšování je možné vázat na určitá kritéria, která však nesmí být diskriminační. Výše odstupného se může odvozovat např. od delší doby trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, ale nikoliv od dosaženého věku zaměstnance nebo rodinného stavu (osamělé matky s nezaopatřenými dětmi).<sup>236</sup>

Odstupné se stanoví podle průměrného výdělku zaměstnance zjištěného za měsíční období v hrubé výši. Za průměrný výdělek pro určení odstupného je považován průměrný hrubý měsíční výdělek, jehož výpočet je uveden v § 356 odst. 2 zákoníku práce. Zjišťuje se k prvnímu dni následujícímu po skončení pracovního poměru.<sup>237</sup>

Zaměstnavatel je povinen vyplatit odstupné v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na jeho výplatě v den skončení pracovního poměru nebo na jiném pozdějším termínu. „*Nejbližším výplatním termínem určeným u zaměstnavatele pro výplatu mzdy po skončení pracovního poměru se ve smyslu § 67 odst. 4 zákoníku práce rozumí pravidelný termín výplaty mzdy určený v mezích období, v němž nastala splatnost mzdy, na niž má zaměstnanec právo za (naposledy před skončením pracovního poměru) pro zaměstnavatele vykonanou práci, popřípadě splatnost příslušné náhrady mzdy.*“<sup>238</sup>

Zaměstnavatel je povinen odstupné ve stanoveném termínu vyplatit, i když dosud probíhá spor o platnost rozvázání pracovního poměru. Rozhodne-li soud pravomocně, že rozvázání pracovního poměru je neplatné a pracovní poměr dále trvá, je odstupné považováno za bezdůvodné obohacení<sup>239</sup> a zaměstnanec má povinnost odstupné zaměstnavateli vrátit.

Zákoník práce v § 68 počítá i s dalším případem, kdy je zaměstnanec povinen vyplacené odstupné vrátit. Jestliže bylo zaměstnanci po skončení pracovního poměru vyplaceno odstupné, ale začne opět vykonávat práci v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen zaměstnavateli celé odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit. To znamená, že pokud byl zaměstnanci vypovězen pracovní poměr z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákoníku práce poté, co byl u zaměstnavatele zaměstnán 18 měsíců, nesmí u něj takto opět začít vykonávat práci v době 2 měsíců, neboť by mu náleželo odstupné ve výši dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

---

<sup>236</sup> BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 401

<sup>237</sup> DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-21]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>238</sup> srov. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2845/2014

<sup>239</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003



Poměrná část odstupného, kterou 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, z nichž byla odvozena výše odstupného. Skončil-li například pracovní poměr uplynutím výpovědní doby dne 30. 6. a bylo-li zaměstnanci, který znovu nastoupil do práce u dosavadního zaměstnavatele dne 8. 8., poskytnuto odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, je povinen vrátit svému zaměstnavateli odstupné ve výši 1,76násobku průměrného výdělku, podle kterého mu bylo odstupné určeno.<sup>240</sup>

## 9.2. Potvrzení o zaměstnání

V souladu s § 313 zákoníku práce má zaměstnavatel při skončení pracovního poměru povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, známé také jako „zápočtový list“. Jedná se čistě o povinnost zaměstnavatele, zaměstnanec nemusí o vydání tohoto potvrzení nijak žádat.

Jelikož má být toto potvrzení zaměstnanci vydáno při skončení pracovního poměru, lze dovodit, že tak zaměstnavatel musí učinit nejpozději v den skončení pracovního poměru. Zároveň musí být vydáno přímo zaměstnanci, nikoliv např. jeho novému zaměstnavateli.

V potvrzení o zaměstnání jsou uvedeny základní informace týkající se zaměstnání zaměstnance.<sup>241</sup> Ty jsou uvedeny v § 313 odst. 1 písm. a) až f) zákoníku práce. Po dohodě zaměstnance a zaměstnavatele je možné v potvrzení uvést i informace nad rámec zákona.

Údaje rozhodné pro posouzení nároku na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti (výše průměrného výdělku, zda byl pracovní poměr zaměstnavatelem rozvázán z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem a další skutečnosti rozhodné pro posouzení tohoto nároku) je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.<sup>242</sup>

Zaměstnanec se splnění této povinnosti zaměstnavatele může v případě, že ji při skončení pracovního poměru nesplní, domáhat žalobou u soudu. Toto právo musí u soudu uplatnit v obecné promlčecí lhůtě, která činí 3 roky a běží ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, neboť zákoník práce zvláštní lhůtu pro tento případ nestanoví.<sup>243</sup>

Pokud nesplnění této povinnosti způsobilo zaměstnanci škodu, má právo na její náhradu. Ve smyslu § 265 odst. 2 zákoníku práce za ni odpovídá zaměstnavatel. Škoda může zaměstnanci v tomto případě vzniknout rovněž tím, že nebyl přijat do pracovního poměru u jiného

<sup>240</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 406

<sup>241</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 162

<sup>242</sup> § 313 odst. 2 zákoníku práce

<sup>243</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 1238

zaměstnavatele a že proto nedosáhl výdělku, který by mu jinak náležel. To však zaměstnanec musí prokázat.<sup>244</sup>

V případě smrti zaměstnavatele fyzické osoby, kdy nedochází k pokračování v živnosti, vzniká povinnost k vydání potvrzení o zaměstnání krajské pobožce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zemřelého zaměstnavatele. Krajská pobožka Úřadu práce toto potvrzení vydává teprve až na žádost zaměstnance.<sup>245</sup> Jedná se o podstatný rozdíl oproti tomu, když potvrzení vydává zaměstnavatel, neboť ten tak musí učinit i bez žádosti zaměstnance.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl, u soudu, aby byla zaměstnavateli uložena povinnost přiměřeně jej upravit.<sup>246</sup>

### 9.3. Pracovní posudek

Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k samotnému výkonu práce. Tyto informace mají smysl zejména pro potenciální zaměstnavatele, kteří si chtějí ověřit kompatibilitu zaměstnance s jimi nabízenými pracovními pozicemi.

Oproti potvrzení o zaměstnání zaměstnavatel vydává pracovní posudek pouze na žádost zaměstnance. Zákoník práce nestanoví žádnou lhůtu pro tuto žádost, zaměstnanec tak může učinit jak během trvání pracovního poměru, tak i po jeho skončení. Je pouze stanoveno, že zaměstnavatel nemá povinnost vydat tento posudek, jestliže o něj zaměstnanec zažádal více jak 2 měsíce před skončením pracovního poměru.<sup>247</sup> Neznamená to, že by zaměstnavatel pracovní posudek vydat nemohl, zaměstnanec však nemá právo se v této době vydání pracovní posudku domáhat. V ostatních případech má zaměstnavatel povinnost pracovní posudek vydat do 15 dnů ode dne podání žádosti.

Zaměstnanec se splnění této povinnosti může domáhat žalobou u soudu. Toto právo musí u soudu uplatnit v obecné promlčecí lhůtě, která činí 3 roky a běží ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, neboť zákoník práce zvláštní lhůtu pro tento případ nestanoví.<sup>248</sup>

Stejně jako u potvrzení o zaměstnání není vyloučeno, aby po dohodě zaměstnance a zaměstnavatele byly v pracovním posudku uvedeny i jiné údaje nad rámec zákona. Zaměstnavatel je nesmí uvést bez souhlasu zaměstnance a zároveň nemá povinnost tyto

---

<sup>244</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002

<sup>245</sup> § 342 odst. 2 zákoníku práce

<sup>246</sup> § 315 zákoníku práce

<sup>247</sup> § 314 odst. 1 část první věty za středníkem zákoníku práce

<sup>248</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 1242

informace v posudku uvést, pokud o jejich uvedení zaměstnanec požádá a zaměstnavatel s návrhem nesouhlasí.

Posudek o pracovní činnosti může obsahovat kromě hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností rovněž jakékoli další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce. Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spoluzaměstnancům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod.<sup>249</sup>

Může se stát, že zaměstnanec nebude s pracovním posudkem souhlasit. Zejména s ohledem na to, že hodnocení jeho práce a schopností bude, i když by nemělo, vždy z pohledu zaměstnavatele subjektivní. V takovém případě má právo domáhat se do 3 měsíců ode dne, kdy se o obsahu pracovního posudku dověděl, u soudu, aby byla zaměstnavateli uložena povinnost přiměřeně pracovní posudek upravit.<sup>250</sup>

---

<sup>249</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

<sup>250</sup> § 315 zákoníku práce

## 10. Zdánlivé a neplatné rozvázání pracovního poměru

Pro právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru jsou stanoveny určité předpoklady, které musejí být splněny, aby vůbec vznikla a existovala, ale také podmínky pro to, aby byla taková právní jednání platná.

### 10.1. Zdánlivé rozvázání pracovního poměru

Zdánlivost právního jednání je z hlediska práva považována za nejzávažnější následek vady právního jednání. Zdánlivost znamená, že takové právní jednání vůbec neexistuje, není proto schopno vyvolat žádné právní účinky a nepřihlíží se k němu.

Jak jsem již dříve uvedl, zákoník práce nemá svébytnou právní úpravu právního jednání, je tedy zapotřebí subsidiárně aplikovat ustanovení občanského zákoníku. Zdánlivost právního jednání je upravena v § 551 až 554 občanského zákoníku. Ze strohé úpravy právního jednání v zákoníku práce vyplývá, že i pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru budou zdánlivá, jestliže postrádají některý z pojmových znaků právního jednání. Jedná se o případy, kdy projev vůle chybí úplně nebo tato vůle zjevně není vážná, ale také pokud jsou právní jednání natolik neurčitá či nesrozumitelná, že jejich skutečný obsah nelze zjistit ani výkladem.<sup>251</sup>

Existují i případy, kdy dá zákonodárce jasně jazykovým vyjádřením „nepřihlíží se“ najevo, že určitá právní jednání jsou nežádoucí a považuje je za zdánlivá.<sup>252</sup> U právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru se jedná zejména o případy, kdy není dodržena zákonem stanovená písemná forma. Dle ustanovení § 50 odst. 1, § 60 a § 66 odst. 2 zákoníku práce se k jinému než písemně provedenému rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době nepřihlíží.

Dalším případem zdánlivosti těchto právních jednání je, jak jsem v kapitole 8. Doručování právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru své diplomové práce odkázal i na závěr Nejvyššího soudu, případ, kdy nedojde k řádnému doručení. Dle Nejvyššího soudu totiž projev vůle, který se nepodařilo prokazatelně doručit, neexistuje a jedná se o zdánlivé právní jednání.

Každá ze stran má pro případ, že s ní měl být rozvázán pracovní poměr, avšak právním jednáním, které je zdánlivé, dvě možnosti obrany. Na tuto situaci však nelze aplikovat postup v § 69 až 72 zákoníku práce, a to ani analogicky, neboť ty se zaměřují na neplatnost rozvázání

<sup>251</sup> TOMŠEJ, J, ŘEHOŘOVÁ, L, STONJEK, P, (eds). *Nad novelami zákoníku práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020, str. 42

<sup>252</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. *Zdánlivé právní jednání*. Právní prostor [online]. 2015, 15. 7. 2015 [cit. 2022-03-20]. Dostupné také z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/zdanlive-pravni-jednani>

pracovního poměru, nikoliv na zdánlivost. První z těchto možností je domáhání se žalobou u soudu určení, zda pracovní poměr stále trvá ve smyslu § 80 občanského soudního řádu. Zároveň ale musí žalující strana pracovního poměru prokázat, že má na takovém určení naléhavý právní zájem. Podle 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 občanského soudního řádu nemůže být zpravidla opodstatněna tam, kde lze žalovat na splnění povinnosti podle § 79 občanského soudního řádu. 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 § 79 občanského soudního řádu.<sup>253</sup>

Dle JUDr. Jaroslava Stránského, Ph.D. je z důvodu obtížnosti prokázání naléhavého právního zájmu pro zaměstnance bezpečnější a výhodnější navrhnout soudu, aby zaměstnavateli, který se domnívá, že rozvázal pracovní poměr, uložil splnit povinnost nadále zaměstnanci v rámci existujícího pracovního poměru přidělovat práci a zaplatit mu náhradu mzdy za dobu, kdy mu práci nepřiděloval, čímž nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Z procesního hlediska by se pak nejednalo o určovací žalobu, nýbrž právě o výše zmíněnou žalobu na splnění povinnosti.<sup>254</sup>

V případě, že by se zdánlivým právním jednáním pokusil pracovní poměr rozvázat zaměstnanec, např. ústní výpovědí, má zaměstnavatel možnost spojit s návrhem nárok na uplatnění případné škody, která mu vznikla protiprávním jednáním zaměstnance (ztráta zakázek, zajištění přesčasů nebo pracovní náhrady apod.).<sup>255</sup>

Oproti obraně před neplatným rozvázáním pracovního poměru se neuplatní prekluzivní dvouměsíční lhůta, ve které musí být podán návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Zmíněná určovací žaloba i žaloba na plnění by se týkaly majetkových práv, u nichž je promlčecí doba až 3 roky. Lze tedy říci, že tyto žaloby lze u soudu uplatnit až 3 roky zpětně, což je výrazně delší doba než v případě neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Co se ale stane v případě, že obě strany pracovního poměru jednaly po zdánlivém rozvázání pracovního poměru tak, jako by byly s jeho rozvázáním srozuměny? V takovém

---

<sup>253</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 630/2002

<sup>254</sup> STRÁNSKÝ, J. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie. 2016, č. 5, str. 25

<sup>255</sup> JOUZA, L. *Neplatné a zdánlivé (nicotné) skončení pracovního poměru – rozdily*. [online]. [cit. 2022-03-20]. Dostupné také z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatne-a-zdanlive-nicotne-skonceni-pracovniho-pomeru-rozdily>

případě by se za vhodné řešení dala považovat úvaha, že pracovní poměr neskončil např. výpovědí, která byla nicotná, neboť ta ke skončení pracovního poměru nemůže vést, ale konkludentní dohodou o rozvázání pracovního poměru. Tento závěr podporuje i rozsudek, kde Nejvyšší soud dovodil uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru na základě toho, že byl zaměstnanec jmenován do funkce jednatele společnosti s ručením omezeným a tuto funkci začal vykonávat.<sup>256</sup>

## 10.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru a nároky z něj plynoucí

Jiná situace nastává v případě neplatnosti právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru. Pro tento případ jsou zákoníkem práce stanovena jistá pravidla, a to v § 69 až 72.

Samotná skutečnost, že jsou dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení a zrušení pracovního poměru ve zkušební době stíženy vadou, která způsobuje jejich neplatnost, neznamená automaticky, že se jedná o neplatná rozvázání pracovního poměru. Ve smyslu občanského zákoníku rozlišujeme absolutní neplatnost<sup>257</sup>, ke které se přihlíží bez dalšího, ale také neplatnost relativní<sup>258</sup>. Relativní neplatnost znamená, že se na právní jednání hledí jako na platné, dokud není oprávněnou osobou neplatnost takového jednání namítnuta. Úprava v zákoníku práce se týká neplatnosti relativní, neboť základní podmínkou je, že se ji strana pracovního poměru dovolá u soudu. K případné absolutní neplatnosti by soud přihlédl i bez návrhu.

Pro to, aby zaměstnanec nebo zaměstnavatel mohli řádně uplatnit nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru, je potřeba pravomocné rozhodnutí soudu. Nicméně, než soud rozhodne o takové platnosti či neplatnosti, nachází se strany v určitém období nejistoty, neboť jedna z nich neuznává platnost rozvázání pracovního poměru a dokud není tento spor soudně vyřešen, nemohou si být jisté, jaké mají vůči sobě práva a povinnosti a jakými předpisy se jejich vztah řídí. Z logiky věci se nemůže řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval. Proto se v uvedeném období řídí zvláštní právní úpravou, obsaženou v § 69 až 72 zákoníku práce.<sup>259</sup>

---

<sup>256</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012

<sup>257</sup> srov. § 588 občanského zákoníku

<sup>258</sup> srov. § 586 a 587 občanského zákoníku

<sup>259</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 411-412

### 10.2.1. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Situace, kdy zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době, je řešena v § 69 zákoníku práce.

Před tím, než zaměstnanec uplatní své nároky uvedené v § 69 zákoníku práce, musí zvážit, zda je pro něj vůbec důležité setrvat u dosavadního zaměstnavatele. V důsledku postupu zaměstnavatele, který by ho k takovému kroku vůbec přiměl, může totiž dojít k závěru, že je zaměstnavatel nespolehlivý či nedodržuje právní předpisy, a proto by pro zaměstnance mohlo být lepší ucházet se o pracovní místo u jiného zaměstnavatele. Pokud však dospěje k tomu, že má zájem setrvat u stávajícího zaměstnavatele, musí učinit několik kroků.

První podmínkou je písemné oznámení zaměstnavateli o tom, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání. Nedodržení písemné formy by znamenalo absolutní neplatnost tohoto oznámení, neboť by se jednalo o postup, který zjevně narušuje veřejný pořádek.<sup>260</sup>

Ze zákoníku práce dále vyplývá, že takové oznámení musí být učiněno bez zbytečného odkladu. V případě neplatné výpovědi je třeba tak učinit do skončení výpovědní doby a v případě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době nejlépe následující den poté, co měl pracovní poměr na základě těchto právních jednání skončit.<sup>261</sup> Jedná se však o lhůtu pořádkovou.<sup>262</sup> Základním smyslem úpravy neplatnosti rozvázání pracovního poměru je však úprava poměrů stran pracovního poměru v období mezi takovým rozvázáním a rozhodnutím soudu. Z toho vyplývá, že toto písemné oznámení, třebaže je dle zákonné dikce nutné jej učinit bez zbytečného odkladu, může být realizováno v průběhu celého tohoto období. V této době může zaměstnanec oznámení měnit, a to i opakovaně.

Písemné oznámení nemusí být učiněno v rámci samostatného dokumentu. Důležité je, aby nevznikly pochybnosti o tom, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání. Může tak být obsaženo i v rámci žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a považuje se za doručené okamžikem, kdy byla zaměstnavateli doručena soudem tato žaloba. Jelikož se jedná o obligatorně písemné jednostranné právní jednání týkající se skončení pracovního poměru, musí být toto oznámení zaměstnavateli doručeno dle pravidel uvedených v § 337 zákoníku práce.<sup>263</sup>

<sup>260</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 413

<sup>261</sup> DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-20]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>262</sup> srov. Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 30. 5. 2012, sp. zn. MSPHAAB 62 Co 57/2012

<sup>263</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 413

I bez toho, aniž by zaměstnavatel uznal neplatnost rozvázání pracovního poměru, může pro lepší překlenutí období sporu po písemném oznámení zaměstnance rozhodnout o tom, že mu bude i nadále přidělovat práci podle původní pracovní smlouvy. Zaměstnavatel poté musí zaměstnance vyzvat k nástupu do práce a pokud zaměstnanec opravdu do práce nastoupí, musí mu skutečně tuto práci přidělovat. Jestliže i přes výzvu zaměstnavatele zaměstnanec do práce nenastoupí, porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a zaměstnavatel s ním může rozvázat pracovní poměr podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.<sup>264</sup>

Pokud zaměstnanec řádně učinil písemné oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání zaměstnavatelem, náleží mu ode dne doručení tohoto oznámení do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní v práci pokračovat nebo dojde k platnému skončení pracovního poměru, náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného hrubého výdělku. Jedná se o jakési zadostiučinění za to, že zaměstnanec ztratil příjem z důvodu protiprávního postupu zaměstnavatele. Náhrada mzdy nebo platu však nemá sankční charakter.<sup>265</sup>

Zaměstnanec musí být v takovém případě připraven do práce nastoupit a vykonávat práci podle pracovní smlouvy, jakmile je zaměstnavatelem vyzván.<sup>266</sup> Výjimku nemají ani zaměstnanci, kteří nemohou nastoupit do práce v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené nebo pro jinou překážku v práci. Těm by náhrada mzdy nebo platu nenáležela.

Náhrada mzdy nebo platu z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru se vypočítá jako násobek průměrného hrubého hodinového výdělku a počtu hodin, kdy zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci pokračovat v práci.<sup>267</sup>

Jestliže zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu neposkytuje dobrovolně, může se jí zaměstnanec domáhat žalobou u soudu, a to i když o jím podané žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dosud nebylo pravomocně rozhodnuto.

Co se týče jiných majetkových nároků zaměstnance vůči zaměstnavateli v případě neplatného rozvázání pracovního poměru, mohl by zaměstnanec mít kromě nároku na náhradu mzdy nebo platu také právo na náhradu škody, která mu vznikla porušením této právní povinnosti ze strany zaměstnavatele dle § 265 odst. 2 zákoníku práce.

---

<sup>264</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 414

<sup>265</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1511/2011

<sup>266</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3573/2012

<sup>267</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4553/2018



Zaměstnanec se samozřejmě také musí obrátit na soud. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.<sup>268</sup>

Bylo-li rozvázání pracovního poměru posléze shledáno platným, je vyplacená náhrada považována za bezdůvodné obohacení a zaměstnanec ji musí zaměstnavateli vrátit, neboť věděl, nebo alespoň musel z okolností předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené.<sup>269</sup>

Zaměstnavatel má v tomto případě možnost obrátit se na soud, aby využil své moderační právo soudu a zaměstnavatelovu povinnost k náhradě mzdy nebo platu snížil. Tohoto práva může soud využít pouze na návrh zaměstnavatele a pouze v případě, kdy celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, přesáhne 6 měsíců. Zaměstnavatel nemá možnost tento návrh podat jako samostatnou žalobu, může tak učinit pouze v rámci procesní obrany proti zaměstnancově žalobě, kterou se domáhá náhrady mzdy nebo platu. Je zároveň povinen vymezit, v jakém rozsahu se snížení náhrady mzdy nebo platu domáhá.

Soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.<sup>270</sup> Za kritérium pro rozhodování soudu o snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce však nelze považovat okolnost, jaká byla délka řízení, v němž byla pravomocně určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.<sup>271</sup> Svě moderační právo soud využije zejména v případě, že se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele, nebo že zaměstnanec sice nebyl po neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnán u jiného zaměstnavatele, ale začal vykonávat podnikatelskou činnost, a to za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než které by měl v případě, že by mu zaměstnavatel přiděloval práci dle dosavadní pracovní smlouvy.<sup>272</sup>

Dle § 69 odst. 3 zákoníku práce se v případě, kdy zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nebo naopak výslovně oznámí, že na dalším zaměstnávání netrvá, uplatní fikce rozvázání pracovního poměru dohodou. Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, platí, že pracovní poměr skončí dohodou buď uplynutím výpovědní doby, byla-li dána neplatná výpověď (bez nároku na náhradu mzdy nebo platu, neboť zaměstnanec dostával mzdu nebo plat po dobu

---

<sup>268</sup> § 72 zákoníku práce

<sup>269</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 415-416

<sup>270</sup> § 69 odst. 2 část věty za středníkem zákoníku práce

<sup>271</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3032/2011

<sup>272</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 416-418

výpovědní doby), nebo dnem, kdy měl okamžitě zrušený pracovní poměr nebo pracovní poměr zrušený ve zkušební době skončit. V těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Při skončení pracovního poměru fikcí dohody zaměstnanci nenáleží odstupné, neboť k dohodě nedošlo z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d).<sup>273</sup>

### **10.2.2. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem**

Postup zaměstnavatele, který se domnívá, že s ním zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, řeší § 70 zákoníku práce. Postup zaměstnavatele má jisté podobnosti s postupem zaměstnance.

Zpravidla bude zaměstnavatel zprvu uvažovat, zda vůbec stojí o to, aby u něj zaměstnanec dále pracoval. Jestliže se zaměstnanec pokusil pracovní poměr skončit, svědčí to o tom, že nemá zájem vykonávat práci dle pracovní smlouvy a nemusí tak být nadále pro zaměstnavatele přínosem, například z důvodu, že nebude pro nespokojenost se svým zaměstnáním vykonávat sjednanou práci řádně a efektivně.

Pokud se však zaměstnavatel rozhodne, že i přes to stojí o to, aby zaměstnanec nadále konal svou práci, musí mu bez zbytečného odkladu písemně oznámit, že trvá na tom, aby dále konal svou práci. Nedodržení písemné formy má za následek absolutní neplatnost.

Zaměstnavatel má písemné oznámení o jeho zájmu na dalším konání práce zaměstnancem učinit bez zbytečného odkladu, nejlépe ihned poté, co rozvázání pracovního poměru převzal. I v tomto případě se jedná pouze o pořádkovou lhůtu a lze tak učinit do dne, ve kterém byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru nebo jímž jinak došlo k platnému skončení pracovního poměru. V tomto období smí i zaměstnavatel své písemné oznámení měnit.

Jelikož se jedná o písemnost týkající se skončení pracovního poměru, musí být v souladu s pravidly doručování písemností zaměstnavatelem obsaženými v § 334 až 336 zákoníku práce doručeno zaměstnanci do vlastních rukou. Toto písemné oznámení může být zaměstnanci též doručeno v rámci žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnavatel se též jako zaměstnanec musí ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným rozvázáním, obrátit na soud.<sup>274</sup>

Jestliže zaměstnavatel oznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, zaměstnanec může znovu do práce nastoupit i bez toho, aniž by bylo třeba uzavřít zvláštní pracovní smlouvu.

---

<sup>273</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 419

<sup>274</sup> § 72 zákoníku práce

Rozdílem oproti opačné situaci však je, že zaměstnanec, který nenastoupí do práce, tím neporušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a nelze mu tedy jen z tohoto důvodu dát výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Pokud tím ale zaměstnavateli způsobil škodu, je povinen ji nahradit.<sup>275</sup>

Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele a soud rozhodne, že byl pracovní poměr rozvázán neplatně, má zaměstnavatel právo na zaměstnanci požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla.<sup>276</sup> Dle § 250 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V tomto případě by povinnost zaměstnance nastala, kdyby v rozporu s § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nekonal práci dle pokynů zaměstnavatele osobně podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a nedodržel povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Aby měl zaměstnanec vůbec povinnost škodu nahradit, musí škoda v první řadě vzniknout a musí existovat vztah příčinné souvislosti mezi vzniklou škodou a zaviněním zaměstnance.

Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něho zaměstnanec dále pracoval, nebo zaměstnanci výslovně oznámí, že na dalším trvání pracovního poměru netrvá, uplatní se též fikce rozvázání pracovního poměru. Pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, platí, že pracovní poměr skončil dohodou uplynutím výpovědní doby v případě neplatné výpovědi, nebo dnem, kdy měl pracovní poměr skončit okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.<sup>277</sup>

Uplatní-li se fikce rozvázání pracovního poměru, v souladu s § 70 odst. 3 zákoníku práce nenáleží zaměstnavateli právo na náhradu škody a zaměstnanci nenáleží odstupné.

### **10.2.3. Nároky spojené s neplatným rozvázáním pracovního poměru dohodou**

Neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou se mohou domáhat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Oproti jednostranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru může být důvodem neplatnosti i nedodržení písemné formy. Tato vada způsobuje relativní neplatnost. Výpověď, okamžité zrušení a zrušení pracovního poměru ve zkušební době by byly zdánlivé.

---

<sup>275</sup> BĚLINA, M, DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 430

<sup>276</sup> § 70 odst. 1 věta druhá zákoníku práce

<sup>277</sup> § 70 odst. 2 zákoníku práce

Dle § 71 zákoníku práce se při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem dle § 69 zákoníku práce. Rozdíl však nastává v případě, kdy měl neplatně rozvázat pracovní poměr zaměstnanec. Zaměstnavatel totiž právo na náhradu škody ve smyslu § 70 odst. 1 zákoníku práce uplatňovat nesmí.

Fikce rozvázání pracovního poměru se pak bude řídit dle § 69 odst. 3 písm. a) zákoníku práce a § 70 odst. 2 písm. a) zákoníku práce.

## Závěr

Jako cíl své diplomové práce jsem si stanovil charakterizovat jednotlivá právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, analyzovat jejich právní úpravu a rozvést jednotlivé podmínky pro jejich platné uskutečnění, a to nejen za užití znění zákona, ale také bohaté judikatury, kterou tato oblast poskytuje.

Jak jsem již uvedl, skončení pracovního poměru je z právního hlediska velmi závažným krokem, který v praxi může činit velké problémy. Ačkoli současnou právní úpravu právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru považuji za celkem vyhovující, myslím si, že bez znalosti literatury a rozsáhlé judikatury není pro zaměstnance a zaměstnavatele jednoduché se v ní přehledně orientovat.

V závěru této práce bych rád zhodnotil úpravu jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru a zamyslel se nad možnými, z mého pohledu pozitivními změnami, které by mohly tento postup pro obě strany pracovního poměru ulehčit.

Co se týče dohody o rozvázání pracovního poměru jakožto dvoustranného právního jednání, zákoník práce poskytuje v § 49 celkem strohou úpravu. Dle mého názoru je však dostačující, neboť k uzavření této dohody je třeba dosažení konsenzu obou stran pracovního poměru, a proto není třeba v zákoníku práce uvádět více pravidel pro její uzavření, a to i s ohledem na subsidiární aplikaci občanského zákoníku.

Oblastí, ve které je dle mého názoru nejvíce prostoru pro návrhy de lege ferenda, je právní úprava výpovědi, zejména pak výpovědní doby. Zcela chápu, že dopady výpovědi ze strany zaměstnavatele jsou pro zaměstnance velmi závažné, nicméně usuzuji, že zákoník práce svou úpravou poskytuje opravdu velmi malou flexibilitu v možnosti skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Do jisté míry jsem schopen pochopit naléhání zaměstnavatelů na zavedení výpovědi z jejich strany bez udání důvodu, čemuž se věnuji v části 5.6.1.4. této diplomové práce, nicméně, jak jsem již uvedl, dle mého názoru by se nejednalo o krok správným směrem.

S čím se však zcela ztotožňuji je zavedení institutu tzv. „vykoupení se ze zaměstnání“. Dle mého názoru by zaměstnanec i zaměstnavatel měli mít možnost pracovní poměr ukončit bez toho, aniž by měli povinnost dodržet minimálně dvoutříměsíční výpovědní dobu, například tehdy, pokud by byli schopni druhé straně poskytnout adekvátní kompenzaci za její nedodržení. Sám Nejvyšší soud judikoval, že účelem a smyslem výpovědní doby je zejména odvrátit bezprostřední účinky tohoto zrušovacího projevu vůle, aby byl zaměstnanec po tuto dobu dále

hmotně zajištěn mzdou nebo platem a mohl si v jejím průběhu vyhledat jiné zaměstnání.<sup>278</sup> Nevidím tedy důvod, proč by nemohl zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout jako kompenzaci náhradu mzdy nebo platu ve výši odpovídající průměrnému výdělků zaměstnance, který by získal v případě, že by u zaměstnavatele konal práci až do skončení výpovědní doby. Nebylo by tak možné hovořit o tom, že by zaměstnanec nebyl hmotně zajištěn.

Jestliže je účelem výpovědní doby také to, aby měl zaměstnanec čas na vyhledání nového zaměstnání, má vůbec smysl, aby nadále musel v rámci výpovědní doby konat práci u svého původního zaměstnavatele i v případě, že si již nové zaměstnání vyhledal? Zaměstnavatelé často v pracovních nabídkách uvádějí, že preferují nástup do práce „co nejdříve“ nebo „ihned“. To samozřejmě není možné, pokud by zaměstnanci zbýval například ještě měsíc z výpovědní doby u původního zaměstnavatele. Mohl by tak přijít o možnost nové pracovní pozice u jiného zaměstnavatele. Myslím si, že by v takovém případě měl mít také zaměstnanec, případně i jeho nový zaměstnavatel, možnost vykoupení se ze zaměstnání. Jelikož zaměstnancův přínos pro zaměstnavatele spočívá zejména v osobním výkonu práce, finanční kompenzace se zdá v tomto případě komplikovanější. Souhlasím s panem profesorem Hůrkou, který jako možnost uvádí poskytnout zaměstnavateli částku odpovídající výdělků, který by zaměstnanec ve zbývajícím délce výpovědní doby zaměstnavateli vydělal.<sup>279</sup>

Dále bych se rád věnoval opět výpovědní době, ale z jiného hlediska. V případě, že by zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. g) a h) zákoníku práce, tedy pro porušování povinností ze strany zaměstnance, výpovědní doba by dle mého názoru mohla být i kratší. V souladu s účelem výpovědní doby formulovaným ve zmiňovaném rozsudku Nejvyššího soudu si myslím, že si zaměstnanec, který takto porušuje své pracovní povinnosti, neváží jak hmotného zajištění, které mu práce přináší, tak zaměstnání samotného. Když vezmu v potaz jednu ze základních zásad zákoníku práce, a to zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, neměla by dle mého ani v tomto případě výpovědní doba vymizet úplně. Jsem však toho názoru, že by mohla být povinná minimální výpovědní doba zkrácena klidně až o polovinu, tedy na jeden měsíc.

Posledním mým návrhem týkajícím se výpovědní doby je změna počátku jejího běhu. V současnosti začíná výpovědní doba běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo k doručení výpovědi. Dle mého názoru by bylo příhodné, aby začala běžet současně s okamžikem doručení výpovědi druhé straně pracovního poměru. Jestliže by chtěl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí současně se dvěma zaměstnanci, kteří

---

<sup>278</sup> srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007

<sup>279</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, str. 150

nejsou ochotni uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, a např. by se jednomu z nich podařilo doručit výpověď 28. října, pracovní poměr by s ním v souladu se zákoníkem práce skončil 31. prosince. Pokud by se ale druhému z nich z jakýchkoliv důvodů podařilo výpověď doručit až například 2. listopadu, jeho pracovní poměr by skončil až 31. ledna následujícího roku. I přesto, že by rozdíl v doručení výpovědi byl pouze několikadenní, pracovní poměr by u druhého zaměstnance trval o měsíc déle.

Dovolím si tvrdit, že část věty za středníkem § 54 písm. a) zákoníku práce týkající se výjimky ze zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele zcela poztrácí svůj smysl, o čemž se již vyjadřují v samotném textu diplomové práce. Myslím si, že by z důvodu zjednodušení a zpřehlednění právní úpravy mohla být ze zákoníku práce vypuštěna.

Zcela rigidní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru se mi zdá na místě. Dle textace zákoníku práce se jedná o mimořádný způsob skončení pracovního poměru, a to zejména z důvodu, že pracovní poměr končí již okamžikem doručení tohoto projevu vůle. Navíc se k tomuto způsobu skončení pracovního poměru mají zaměstnavatelé a zaměstnanci uchýlovat opravdu pouze v těch nejzávažnějších případech, kde by dispozitivní ustanovení byla spíše na škodu. Napadá mě však, zda jsou tímto střídavým taxativním výčtem důvodů pokryty všechny situace, kdy by nebylo možné spravedlivě požadovat po straně pracovního poměru, aby v něm setrvala. Z vlastní zkušenosti vím, že práce např. v advokacii s sebou přináší i situace, kdy se služebně starší advokáti, často i partneři advokátní kanceláře, chovají k mladším kolegům velmi neslušně, někdy až šikanózně. V těchto a obdobných případech, kdy je pobyt na pracovišti pro zaměstnance někdy až téměř nesnesitelný, by bylo z mého pohledu vhodné, aby měli možnost pracovní poměr jednostranně ukončit co nejdříve.

I zákonnou úpravu zrušení pracovního poměru ve zkušební době hodnotím vcelku kladně. Pokud jsou strany pracovního poměru nespokojeny s účastí v něm, mají ještě v začátcích možnost urychleného ukončení tohoto základního pracovněprávního vztahu. Možná by však na místě byla úvaha nad uvolněním zákonné úpravy zkušební doby jako takové, neboť je stanoveno, že nesmí být delší než 3 měsíce a v případě vedoucího zaměstnance 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Chápu, že stanovení maximální délky zkušební doby je z pohledu ochrany zaměstnance důležité, mám však za to, že u některých zaměstnání, zejména těch více odbornějších, je i tato doba příliš krátká na to, aby zaměstnavatelé poznali, zda jsou nově přijatí zaměstnanci schopni dostát svých povinností a řádně plnit dané pokyny. Proto by dle mého názoru měly mít strany možnost sjednat i delší zkušební dobu. Argumentem proti by samozřejmě mohla být možnost zaměstnavatelů využívat co nejdelší zkušební doby k tomu, aby mohli se zaměstnanci co nejjednodušeji rozvázat pracovní poměr. Myslím si ale, že

zaměstnavatelé nemají ve většině případů zájem často zaměstnance střídat, a to z důvodu nákladů na jejich proškolení a obecně z důvodu administrativy. Na místě by pak ale byla ochrana určitých zaměstnanců. Třeba v případě, kdy by zkušební doba byla sjednána na delší než zákonem stanovenou dobu, nemusel by mít zaměstnavatel možnost skončit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní.

Velmi pozitivně hodnotím změnu účinnou od 30.7.2020 týkající se doručování. Ta přinesla větší volnost zaměstnavatelům ve způsobu doručování právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru zaměstnancům. Nyní již nejsou vázáni hierarchickým pořadím, podle kterého museli postupně přistupovat k jednotlivým způsobům doručování těchto písemností. Z mého pohledu je správné, že bylo zachováno doručování těchto písemností do vlastních rukou na pracovišti jako základní způsob doručování zaměstnancům. Nicméně v případě, že tento způsob doručení není možný nebo úspěšný, zaměstnavatelé mají možnost vybrat si kterýkoliv z dalších stanovených způsobů. Jsem toho názoru, že je v zájmu zaměstnavatele tyto písemnosti řádně a co nejdříve doručit, a proto mohou být v konkrétním případě schopni vyhodnotit situaci lépe, než jak jim v minulosti ukládal zákon.



## Seznam zkratek

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

Občanský zákoník – Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Nemocenský zákon – Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Seznam nemocí z povolání – Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

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

Trestní řád – Zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů

Trestní zákoník – Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o státní službě – Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon o zdravotních službách – Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů

Zákoník práce – Zákon č. 262/2009 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Živnostenský zákon – Zákon č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

Evropská sociální charta – Evropská sociální charta ze dne 18.10.1961

LZPEU – Listina základních práv Evropské unie vyhlášená v Nice dne 7.12. 2000

Úmluva MOP č. 158 – Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. 6. 1982  
a násl. – a následující

aj. – a jiné

apod. – a podobně

č. – číslo

čl. – článek

EU – Evropská unie

např. – například

odst. – odstavec

písm. – písmeno

příp. – případně

Sb. – Sbíрка

sp. zn. – spisová značka

tzv. – takzvaně

## Seznam použitých zdrojů

### Literatura

1. Bělina, M, Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
2. Bělina, M, Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
3. Doležilek, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 356 s. ISBN 978-80-7357-554-0.
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.
5. Fetter, R W. Propuštění ze zaměstnání. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů. Ostrava: KEY Publishing, s.r.o., 2010. 112 s. ISBN 978-80-7418-088-0.
6. Galvas, M a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
7. Galvas, M, Gregorová, Z, Hrabcová D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
8. Hrabcová, D, ed. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2012 na téma Závislá práce a její podoby, Brno: Masarykova Univerzita, 2012. 254 s. ISBN 978-80-210-6084-5.
9. Hůrka, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9.
10. Hůrka, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady, 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2014. 148 s. ISBN 978-80-7478-440-8.
11. Neščáková, L. Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013. 176 s. ISBN 978-80-247-4038-6.
12. Tomšej, J, Řehořová, L, Stonjek, P, (eds). Nad novelami zákoníku práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020. 142 s. ISBN 978-80-7630-006-4.
13. Vysokajová, M. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 2018, 110 s. Edice EDUCOpress. ISBN 978-80-7408-158-3.

## Odborné články, periodika

1. Dejmková, H. Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu. Časopis pro právní vědu a praxi. 2012, roč. 20, č. 2, s. 186-192. ISSN 1210-9126
2. Jakubka, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí, 6. část. Práce a mzda, listopad 2010, roč. 58, č. 6/2010, s. 10-15. ISSN 0032-6208
3. Jouza, L. Skončení pracovního poměru – náležitosti projevu vůle zaměstnavatele. Bulletin advokacie, červen 2009, č. 6/2009, s. 42-49. ISSN 1210-6348
4. Mlýnková, A. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Soukromé právo, září 2018, č. 9/2018, s. 21-27, ISSN 2533-4239
5. Schützová, M. Skončení pracovního poměru. Práce a mzda, únor 2020, č. 2/2020, s. 23-27. ISSN 0032-6208
6. Stránský, J. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. Bulletin advokacie. 2016, č. 5, s. 22-26. ISSN 1210-6348
7. Štangová, V. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru. Právo a zaměstnání, leden 2004, č. 1/2004, roč. X., č. 104, s. 2-3. ISSN 1211-1139
8. Štangová, V. K právní úpravě výpovědí z pracovního poměru. Právo a zaměstnání, srpen 1995, roč. I, č. 8/1995. s. 10. ISSN 1211-1139
9. Štangová, V. Právní úprava povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. Právo a zaměstnání, 3-4/99, roč. V., č. 47-48, s. 3-6. ISSN: 1211-1139

## Internetové zdroje

1. DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X
2. DRHOVÁ, A. *Ukončení pracovního poměru z důvodů organizačních změn*. © 1999–2021 ATLAS CONSULTING spol. s.r.o. člen skupiny ATLAS GROUP. 15. 9. 2020. [cit. 14. 2. 2022] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ukonceni-pracovniho-pomeru-z-duvodu-organizacnich-zmen>
3. JOUZA, L. Neplatné a zdánlivé (nicotné) skončení pracovního poměru – rozdíly. [online]. [cit. 2022-03-20]. Dostupné také z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatne-a-zdanlive-nicotne-skonceni-pracovniho-pomeru-rozdily>

4. ZUKLINOVÁ, M. Zdánlivé právní jednání. Právní prostor [online]. 2015, 15. 7. 2015. Dostupné také z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/zdanlive-pravni-jednani>

### **Použité právní předpisy**

1. Zákon č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů
2. Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
3. Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
5. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
6. Zákon č. 262/2009 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
7. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách
8. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
9. Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce
10. Evropská sociální charta ze dne 18.10.1961
11. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22.6.1982, o skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele
12. Revidovaná Evropská sociální charta
13. Směrnice Rady EU č. 75/129/EEC ve znění směrnice Rady EU č. 92/56/EEC ze dne 20. července 1998 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění
14. Listina základních práv Evropské unie vyhlášená v Nice dne 7.12. 2000

### **Judikatura**

#### **Rozhodnutí Ústavního soudu**

1. Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06
2. Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II ÚS 1609/08
3. Usnesení Ústavního soudu ze dne 23.11.1999, sp. zn. II. ÚS 324/99

#### **Rozhodnutí Nejvyššího soudu**

4. Rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84, R 4/1986
5. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997 sp. zn. 2 Cdon 1053/96

6. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.6.1997 sp. zn. 2 Cdo 727/96
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000
12. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000
13. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001
14. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001
15. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. NS 21 Cdo 1770/2001
16. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 630/2002
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002
18. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003
19. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004
20. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004
21. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004
22. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. NS 21 Cdo 1874/2004
23. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004
24. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007
25. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008
26. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 2585/2007
27. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009
28. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009
29. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010
30. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010
31. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012
32. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1511/2011
33. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011
34. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011
35. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3032/2011
36. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011
37. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011
38. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012
39. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012

40. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3573/2012
41. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1297/2013
42. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013
43. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015
44. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 968/2015
45. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015
46. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017
47. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4553/2018
48. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019
49. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2845/2014
50. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016
51. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018

#### **Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu**

52. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. Ads 46/2013-35
53. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 3. 2019, sp. zn. 5 As 142/2018

#### **Rozhodnutí Vrchních soudů**

54. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 29. 8. 1994 sp. zn. 6 Cdo 69/94

#### **Rozhodnutí Krajských soudů**

55. Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66
56. Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 1996, sp. zn. 16 Co 398/95
57. Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 29. 11. 2018, č. j. 23 Co 304/2018-188
58. Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 30. 5. 2012, sp. zn. 62 Co 57/2012

#### **Rozhodnutí mezinárodních soudů**

59. Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci K.M.C vs. Maďarsko ze dne 10. 7. 2012, č. stížnosti 19554/11

# Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru

## Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá právními jednáními směřujícími ke skončení pracovního poměru. Jejím cílem je charakterizovat jednotlivá právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, analyzovat jejich právní úpravu a rozvést jednotlivé podmínky pro jejich platné uskutečnění, a to nejen za užití znění zákona, ale také bohaté judikatury, kterou tato oblast poskytuje.

Práce se skládá z úvodu, deseti kapitol, které jsou, vyjma sedmé a osmé kapitoly, dále vnitřně členěny, a závěru. V úvodu se nachází odůvodnění volby daného tématu, vymezení cíle této diplomové práce a dále je ve zkratce představena struktura práce.

V první kapitole je vymezen pojem pracovní právo a jeho funkce. Dále je rozebráno postavení pracovního práva v systému práva, zejména s ohledem na vztah k občanskému právu. V této kapitole jsou také definovány základní pojmy týkající se pracovního poměru jako jsou zaměstnanec, zaměstnavatel a závislá práce.

Druhá kapitola ve zkratce popisuje pracovněprávní vztahy, pracovní poměr a jeho skončení obecně, ale i s ohledem na způsoby skončení pracovního poměru, které nejsou závislé na lidské vůli. Ve třetí kapitole je krátce věnována pozornost právnímu jednání, jeho pro pracovní právo nejdůležitějšímu dělení a také jeho náležitostem. Těžištěm této práce jsou čtvrtá až sedmá kapitola, ve kterých jsou podrobně v následujícím pořadí rozebrána jednotlivá právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru: dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Poslední tři kapitoly jsou věnovány tématům, které se skončením pracovního poměru neodmyslitelně souvisí. V osmé kapitole je proto rozebrána problematika doručování právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru, v deváté kapitole jsou představeny tři základní povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. Poslední, desátá kapitola je věnována problematice zdánlivosti a neplatnosti rozvázání pracovního poměru a nárokům z neplatného rozvázání pracovního poměru.

V závěru se nalézají úvahy nad možnými změnami v oblasti právní úpravy právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru.

**Klíčová slova:** skončení pracovního poměru, zaměstnanec, zaměstnavatel

# **Legal Acts Aimed at the Termination of an Employment Relationship**

## **Abstract**

This diploma thesis is dealing with legal acts aimed at the termination of an employment relationship. Its aim is to characterize each individual legal act aimed at the termination of an employment relationship and analysing the legislation behind them, but also to elaborate on individual conditions for their valid realization not only as amended by law, but also while using the wide judicature, which this area provides.

The thesis consists of an introduction, ten chapters, which are, except from the seventh and eight chapter, further internally divided, and the conclusion. In the introduction, the choice of the given theme is explained as well as the desired achievement of this diploma thesis. It also contains a brief introduction of the thesis' structure.

The first chapter consists of a description of the term labour law, its functions and position in the legal system, especially regarding its relation to civil law. Furthermore, the definitions of some fundamental terms related to labour law such as an employee, an employer and dependent work can be found in this chapter as well.

The second chapter shortly describes employment relations, an employment relationship, its termination in general, but also regarding other ways of terminating an employment relationship not dependant on human will. In the third chapter, the attention is given to legal acts, their most important division related to labour law and their essentials. The focus of this thesis lies in the fourth, the fifth, the sixth and the seventh chapter. Each chapter consists of an elaborate description of each legal act aimed at the termination of an employment relationship in the following order: the agreement on termination of an employment relationship, the notice of termination, the immediate termination of an employment relationship and the termination of an employment relationship during the probationary period.

The last three chapters are devoted to topics inseparable from the termination of an employment relationship. First of them is the delivery of legal acts aimed at the termination of an employment relationship, which is described in the eight chapter. The ninth chapter gives and introduction to the three fundamental obligations of an employer regarding the termination of an employment relationship. The nullity and invalidity of termination of an employment relationship are also not missed out and are described in the last, tenth chapter alongside the claims arising from invalid termination of an employment relationship.



The conclusion reflects on possible changes in the legislative area of legal acts aimed at the termination of an employment relationships.

**Keywords:** termination of an employment relationship, employee, employer