

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Právní úkony vedoucí ke skončení
pracovního poměru**

Diplomová práce

Vedoucí práce: Doc. JUDr. Petr Hůrka Ph.D.

2011

Anna Benešová

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literaturu jsem řádně citovala a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

.....
Anna Benešová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda vyjádřila své poděkování vedoucímu mé diplomové práce doc. JUDr. Petru Hůrkovi Ph.D. za odborné vedení mé práce a zájem a čas, který mi věnoval. Chtěla bych také poděkovat celé mé rodině, příteli a především rodičům za podporu a zázemí, které mi během studia poskytovali.

Obsah:

Obsah:	1
Úvod	2
1. Obecné pojednání o právních úkonech, pracovním poměru a jeho skončení.....	5
1.1. Pracovní poměr	12
1.1.1 Skončení pracovního poměru	15
2. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	17
2.1. Náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru	17
2.2. Závěrečné pojednání o dohodě o rozvázání pracovního poměru	20
3. Výpověď z pracovního poměru	21
3.1. Výpovědní doba	22
3.2. Výpověď ze strany zaměstnance.....	26
3.3. Výpověď ze strany zaměstnavatele.....	27
3.3.1. Organizační důvody	28
3.3.2. Zdravotní důvody.....	33
3.3.3. Důvody spočívající v osobě zaměstnance	36
3.3.4. Projednání a souhlas odborové organizace s výpovědí danou zaměstnavatelem.....	42
3.4. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	43
3.5. Závěrečné pojednání o skončení pracovního poměru výpovědí	47
4. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	49
4.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	51
4.1.1. Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	54
4.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	54
4.3. Závěrečné pojednání o okamžitém zrušení pracovního poměru.....	58
5. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	59
5.1. Náležitosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	60
5.2. Závěrečné pojednání o skončení pracovního poměru ve zkušební době	61
6. Doručování právních úkonů vedoucích ke skončení pracovního poměru.....	63
7. Pojednání o neplatnosti právních úkonů	66
7.1. Úprava neplatnosti právních úkonů v tzv. koncepční novele zákoníku práce .	67
7.1.1. Neplatnost (pracovně)právních úkonů z hlediska jejich obsahu	68
7.1.2. Neplatnost (pracovně)právních úkonů z hlediska jejich formy	70
7.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru a nároky z něj plynoucí	72
7.2.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	72
7.2.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance	74
Závěr	76
Seznam zkratk	81
Seznam použité literatury a pramenů.....	82

Úvod

Instituty pracovního práva nás provázejí na každém kroku. Už od dětství je většině z nás vštěpována myšlenka, že pokud budeme chtít uspokojovat své životní potřeby, cestovat, poznávat nové a zajímavé věci, budeme muset pracovat.

Vždyť právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací je zakotveno v Listině základních práv a svobod, a to konkrétně v čl. 26 odst. 3. Je tedy nezadatelným právem každého člověka.

Někdo začne pracovat hned po ukončení povinné školní docházky, jiní se na pozdější práci připravují studiem na střední a později vysoké škole. Každý si podle svých znalostí a schopností volí obor, o kterém si myslím, že v něm bude dobrý a úspěšný. Většina lidí pak jednoho dne vstoupí do základního pracovněprávního vztahu (pracovního poměru) a to buď na straně zaměstnance, nebo zaměstnavatele.

Staneme-li se zaměstnancem, snažíme se, aby náš pracovní poměr vydržel co nejdéle. A to z důvodu získání určité sociální a finanční jistoty. Není však příliš časté, že by člověk vydržel v jednom zaměstnání po celý život. V minulém režimu to bylo celkem běžné, ale v dnešní moderní společnosti je spíš trendem zaměstnání alespoň z počátku střídat a tak získat potřebné zkušenosti a praxi.

Vzniká tak velká pravděpodobnost, že každý z nás byl alespoň jednou za život zaměstnán v pracovním poměru a též, že jeho pracovní poměr skončil. Vzhledem k této skutečnosti jsem si jako téma své diplomové práce zvolila právní úkony vedoucí ke skončení pracovního poměru. Myslím si, že je to téma v dnešní době velice aktuální, diskutované a blízké široké veřejnosti.

Skončení pracovního poměru a právní úkony k tomu vedoucí jsou běžnou součástí našeho života. Zde se nejvíce střetávají názory zaměstnavatelů s názory zaměstnanců. A je zde největší možnost uplatnit stále více žádanou flexibilitu v pracovněprávních vztazích na straně jedné, a na straně druhé, zachovat jistotu pro zaměstnance, kteří mají postavení slabšího v pracovním poměru.

Považuji proto za velmi vhodné, věnovat práci tomuto tématu i s přihlédnutím k již přijaté tzv. koncepční novele zákoníku práce, na kterou se velice dlouho čekalo a které přináší i řadu změn ve stávajícím pojetí právních úkonů, zejména jejich

neplatnosti i skončení pracovního poměru.

V kapitole věnující se obecně právním úkonům, pracovnímu poměru a jeho skončení, jsem se snažila teoreticky vymezit, co je to právní úkon a jaké musí mít zákonné náležitosti. Dále jsem se pokusila definovat pracovní poměr i jeho skončení včetně důvodů, které k ukončení pracovního poměru vedou.

Následně jsem se věnovala jednotlivým právním úkonům, které směřují ke skončení pracovního poměru. Druhá kapitola je věnována dohodě o rozvázání pracovního poměru, která je jediným dvoustranným právním úkonem mezi úkony směřujícími ke skončení pracovního poměru. A k jejímuž vzniku je vyžadována shodná vůle obou účastníků.

Nejobsáhlejší třetí kapitolu jsem věnovala výpovědi z pracovního poměru, která je nejfrekventovanějším jednostranným právním úkonem, kdy dochází ke skončení pracovního poměru a v praxi je též nejproblematictější. Zejména jsem se zaměřila na výpověď ze strany zaměstnavatele a jednotlivé výpovědní důvody, přičemž jsem se snažila vymezit jejich podstatu i jejich zákonné výjimky. Pozornost jsem věnovala též novému výpovědnímu důvodu, který bude na základě novely zákoníku práce platný a účinný od 1. 1. 2012 a co jeho zakotvení v zákoníku práce přináší.

Čtvrtá kapitola je věnována okamžitému zrušení pracovního poměru, kde jsem chtěla především poukázat na jeho výjimečnost a vymezit důvody, na základě kterých může být pracovní poměr ukončen okamžitě jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele.

O okamžitém zrušení pracovního poměru ve zkušební době je pojednáno v kapitole páté. Chtěla jsem vymezit hlavně náležitosti tohoto právního úkonu, včetně zmínky o institutu zkušební doby a její funkci, též s přihlédnutím k nové právní úpravě.

Šestá kapitola je věnována doručování právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru. Považuji tuto kapitolu za nezbytnou vzhledem k tomu, že teprve s doručením jsou spojovány právní účinky právních úkonů vedoucích ke skončení pracovního poměru. Zmínila jsem jednotlivé způsoby doručování, včetně jejich náležitostí.

Poslední, sedmá kapitola je věnována neplatnosti právních úkonů. Pro mou práci je tato kapitola stěžejní. Právě v této kapitole je nejvíce vidět, jak se bude od nového roku měnit právní úprava v závislosti na novele zákoníku práce. Zmiňuji současnou

právní úpravu neplatnosti právních úkonů, ve které se zákoník práce nachází po nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 a novou právní úpravu, jejich výhody i nevýhody. Součástí této kapitoly je podkapitola věnující se neplatnému rozvázání pracovního poměru a nárocích, které z takového neplatného rozvázání pracovního poměru plynou jedné nebo druhé straně.

V závěru jsem se snažila poukázat na potřebnost výraznější a obsáhlejší novely zákoníku práce. Zejména v oblasti právních úkonů a jejich neplatnosti, jakož i v oblasti skončení pracovního poměru. Pokusila jsem se též současnou i novou právní úpravu zhodnotit a to jak z pohledu svého, tak z pohledu odborníků, kdy inspirací mi byly odborné články. Zamýšlím se též nad možnou další změnou právní úpravy.

Cílem této práce je pojednat o jednotlivých právních úkonech vedoucích ke skončení pracovního poměru, jejich náležitostech včetně zamyšlení nad úpravou de lege ferenda, i když v mnoha ohledech je již zachycena v novele zákoníku práce. Podrobněji pojednávám o neplatnosti právních úkonů způsobené jejich vadou a jejímu rozdílnému pojetí v současné a již schválené nové právní úpravě zákoníku práce.

Práce je tvořena v době konečné fáze legislativního procesu, ve kterém byla přijímána tzv. koncepční novela zákoníku práce, která má být účinná od 1. 1. 2012.

Doufám, že tato práce splní cíle, které byly stanoveny, jakož i osvětlí změny, které s sebou tato novela přináší.

1. Obecné pojednání o právních úkonech, pracovním poměru a jeho skončení

Právní úkony jsou jednou ze základních právních skutečností vedoucích ke vzniku, změně nebo zániku určitých práv a povinností. Základní definici právních úkonů nalezneme v občanském zákoníku v § 34, který říká, že právní úkony jsou projevy vůle, s nimiž zákon spojuje vznik, změnu či zánik práv a povinností.¹

V pracovním právu označujeme právní úkony jako pracovněprávní úkony (dále jen „právní úkony“). Můžeme je definovat jako „projevy vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které pracovněprávní předpisy s takovým projevem vůle spojují, jsou-li v souladu s objektivním právem.“²

Právní úkony jsou právní skutečností, spočívajícím v lidském chování, které je vědomé a volní. Za právní úkon však můžeme považovat pouze takové lidské chování, které splňuje dva základní znaky právního úkonu a to vůli a její adekvátní projev.

Úprava právních úkonů v občanském zákoníku, který je obecně platným předpisem a subsidiárně použitelným pro jiné předpisy soukromého práva, se použije i na úpravu právních úkonů v pracovním právu. Tak je to vymezeno i v § 18 ZPr, který odkazuje na použití ustanovení občanského zákoníku týkajících se právních úkonů, která jsou v něm taxativně uvedena. Navazující ustanovení § 19 až 21 ZPr, které jsou též součástí Hlavy V zákoníku práce, nazvané právní úkony, obsahují odchylky od obecné úpravy obsažené v ObčZ, jež jsou odůvodněny povahou pracovněprávních vztahů.³

Po té, co došlo ke zrušení § 4 ZPr nálezem ÚS č. 116/2008 Sb.⁴, byl zrušen princip delegace, který byl novým zákoníkem práce s účinností od 1. 1. 2007 zaveden. Na základě tohoto nálezu se tak nyní pro pracovněprávní vztahy nepoužijí jen ustanovení občanského zákoníku v zákoníku práce přímo uvedená (delegovaná), ale

¹ § 34 zákon č. 40/1964 Sb. občanský zákoník; „Právní úkon je projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.“

² Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 100

³ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 101

⁴ nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06, č. 116/2008 Sb. – tímto nálezem došlo ke zrušení principu delegace ve vztahu k občanskému zákoníku obsaženém v § 4 ZPr., byl nahrazen tradičním principem subsidiarity. Tento princip umožňuje komplexní využití ustanovení občanského zákoníku bez vytržení jednotlivých ustanovení, jak to zavedl princip delegace.

subsidiárně též další ustanovení předpisů soukromého práva, která jsou obsažena zejména v občanském zákoníku.

Právní úkony jsou výrazem autonomie chování účastníků v pracovněprávních vztazích. Jak jsem již dříve zmiňovala základem pro vznik právního úkonu je vůle, jakož to vnitřní psychický vztah subjektu k zamýšlenému následku⁵ a též projev vůle, tedy její vnější manifestace, možnost učinit vůli seznatelnou navenek. Každý projev vůle však nelze považovat za právní úkon, k tomu, abychom mohli hovořit o právním úkonu, je nutné, aby splňoval právem předepsané náležitosti.

Náležitostmi právních úkonů jsou:

- a) náležitost osoby (účastníka či jiného subjektu pracovněprávního vztahu)
- b) náležitost vůle
- c) náležitost projevu vůle
- d) náležitost předmětu právního úkonu

ad a) Právní úkon může činit pouze ten, kdo je k tomu způsobilý, tzn. ten, kdo má způsobilost k právním úkonům, tedy kdo má způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v právních vztazích. Pokud by právní úkon učinila osoba, která způsobilost k právním úkonům nemá nebo je v ní omezena, jednalo by se o neplatný právní úkon.

Občanský zákoník stanoví, že způsobilost k právním úkonům nabývá osoba dosažením zletilosti. V tomto případě stanoví zákoník práce pro pracovněprávní úkony odchylku a to pro osobu zaměstnance. Podle jeho ustanovení nabývá zaměstnanec způsobilost k právním úkonům již dovršením patnáctého roku věku. Je však nutné, aby jako den nástupu do práce byl sjednán až den, který následuje po dni, kdy zaměstnanec dokončil povinnou školní docházku.⁶

V § 10 odst. 1 zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel fyzická osoba, je způsobilý k právům a povinnostem od narození a způsobilost k právním úkonům nabývá dovršením osmnáctého roku věku. Zaměstnavatelem tak může být pouze osoba, která dovršila osmnáctý rok věku. Nepostačí nabytí zletilosti podle občanského zákoníku, kdy za zletilého jedince je považována i osoba, která uzavřela manželství s přivolením

⁵ Srov. Pohl, T. in Švestka, Jiří. Dvořák, Jan a kol. Občanské právo hmotné. Páté, jubilejní aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, s. 119

⁶ § 6 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

soudu v rozmezí šestnáctého až osmnáctého roku věku. Zaměstnavatel, který je právnickou osobou nabývá způsobilosti k právním úkonům dnem svého vzniku. V případě, že právnická osoba vzniká na tzv. registračním principu, považuje se za den jejího vzniku den jejího zápisu do příslušné veřejnoprávní evidence.

ad b) V daném případě se jedná zejména o svobodu a vážnost vůle a též musí být vůle prosta omylu a nesmí být projevena v tísní.

O svobodnou vůli jde tehdy, pokud volní rozhodnutí a též samotný projev vůle, nejsou omezeny vnějšími vlivy, které by jednajícího člověka zbavovali možnosti učinit určité volní rozhodnutí a projevit jej nebo by v tom byl podstatným způsobem omezen. Za takové omezení pak z hlediska práva považujeme přímé fyzické donucení (vis absoluta), tedy působení na fyzickou integritu člověka chráněnou ústavními předpisy a též psychické donucení (vis compulsiva), nazývané bezprávní výhrůžka.

Fyzické donucení spočívá v použití fyzického násilí k tomu, aby jednající osoba projevila vůli nikoli svou, ale osoby donucovatele. V případě psychického donucení (bezprávní výhrůžky) musí být kumulativně splněno několik podmínek. Musí se jednat o výhrůžku bezprávní, tedy takovou, která je v rozporu s právem (právním řádem), dále musí být adresována tomu, jehož právní úkon je vynucován a musí být takové intenzity, že je způsobilá vyvolat u osoby, které je adresována oprávněnou obavu (bázeň) a v neposlední řadě musí být dána příčinná souvislost mezi bezprávní výhrůžkou a právním úkonem, jehož platnost by tím byla dotčena.

U vážnosti vůle je třeba se zaměřit především na to, zda jednající osoba skutečně projevila vůli, kterou projevit chtěla nebo zda se jedná o projev, který je projevem vůle pouze zdánlivě. V takovém případě by byl právní úkon neplatný. Jde především o případy projevu vůle při hře, v žertu atd., kdy je jasné, že jednající osoba ve skutečnosti nechtěla způsobit právní následky, které jsou s určitým právním úkonem spojeny. Z hlediska ochrany dobré víry je však třeba i takovýto právní úkon považovat za platný, domnívá-li se ten, komu byl právní úkon určen, že byl učiněn vážně.

Řadíme sem též případ tzv. vnitřní výhrady – mentální rezervace a též simulaci právního úkonu. V případě simulace se jedná o právní úkon pouze předstíraný, který má sice působit vážně, ale ve skutečnosti vážným není a je tedy neplatný. Zvláštním případem je tzv. disimulovaný právní úkon. Zde se simulovaným právním úkonem

zastírá jiný právní úkon, který je myšlen vážně. Zatím co simulovaný právní úkon je neplatný, disimulovaný právní úkon je platný, v případě, že splňuje i další zákonné náležitosti.

Jak jsem již výše zmiňovala, vůle musí být též prosta omylu. O omyl se jedná tehdy, kdy vůle byla projevena za takové okolnosti, která byla pro právní úkon rozhodující, a kdyby jednající osoba věděla, že byla uvedena v omyl, nikdy by právní úkon neučinila nebo aspoň nikoli v té podobě, v jaké ho učinila. Zároveň podle dikce § 49a ObčZ je nutné splnit další podmínku a tou je, že účastník právního úkonu omyl svého spolukontrahenta vyvolal, anebo o něm, ač ho sám nevyvolal, věděl, či se zřetelem ke všem okolnostem případu musel vědět.⁷ V takovém případě se pak jedná o neplatný právní úkon a konkrétně o neplatnost relativní, kdy je třeba, aby se jí dotčená osoba u příslušného orgánu dovolala.

Co se týče problematiky tísně, musí být ze zákona splněny kumulativně dvě podmínky a to, že právní úkon musí být učiněn v tísní a zároveň za nápadně nevýhodných podmínek. Tíseň chápeme jako objektivní stav, který i bez zavinění druhé strany omezuje svobodu rozhodování jednajícího subjektu (např. obava o blízkou osobu, rozrušení), za nápadně nevýhodné podmínky pak můžeme považovat situaci, kdy jde o zjevný nepoměr v plnění, které si strany vzájemně poskytují.⁸

ad c) Projev vůle je další náležitostí právního úkonu. Může totiž nastat případ, kdy vůle samotná je bezvadná, ale vadný je její projev. Za vadný považujeme projev tehdy, pokud je učiněn nesrozumitelně, neurčitě nebo nemá náležitou formu.

Nesrozumitelný je takový právní úkon, který je učiněn v jazyce či napsán písmem, které není druhému účastníku známo či mu nerozumí, není tedy možné určit, co jím chtěla jednající osoba sdělit, přičemž můžeme rozlišovat nesrozumitelnost absolutní (vůči všem) a relativní (vůči někomu). Neurčitý je naopak takový právní úkon, u kterého není možné, ani s použitím všech metod interpretace (výkladu) určit jeho obsah.

Z hlediska formy pracovní právo stejně jako právo občanské vychází ze zásady bezformálnosti právních úkonů. Písemná forma právního úkonu je požadována pouze

⁷ Pohl, T. in Švestka, Jiří, Dvořák, Jan a kol. Občanské právo hmotné. Páté, jubilejní aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, s. 133

⁸ Tamtéž

tehdy, stanoví-li tak zákon (zákoník práce) nebo dohoda účastníku, s výjimkou pracovní smlouvy, kdy si účastníci nesmí pro tuto smlouvu sjednat obligatorně písemnou formu, jak je uvedeno v § 21 odst. 1 ZPr. Takové ujednání by bylo neplatné. Vůli lze tak navenek projevit v zásadě jakýmkoli způsobem vhodným k tomu, aby byla objektivně poznatelná.

ad d) Náležitost předmětu právního úkonu. „Předmětem právního úkonu v pracovním právu je zejména vznik, změna nebo zánik práv a povinností v pracovněprávních vztazích, které jednající svým projevem vůle sledoval a které pracovněprávní předpisy s takovým projevem spojují.“⁹ Zde je třeba se zabývat především tím, zda je předmět právního úkonu možný a dovolený.

Možnost předmětu právního úkonu je třeba posuzovat objektivně. Musí zde být dány překážky objektivní povahy např. přírodní zákonitosti. Se subjektivními překážkami se nemožnost předmětu právního úkonu nespojuje.¹⁰ Důležité je ještě zmínit, že se musí jednat o počáteční nemožnost plnění, to znamená, že musí existovat již v době, kdy byl právní úkon učiněn. Následná nemožnost předmětu právního úkonu má za následek nikoli neplatnost právního úkonu, ale zánik práv a povinností z pracovněprávního závazku.

Za nedovolený považujeme právní úkon tehdy, pokud je v rozporu se zákonem, přiči se dobrým mravům, anebo zákon úmyslně obchází (§ 37 odst. 2 a § 39 ObčZ). V rozporu se zákonem je právního úkonu tehdy, pokud svým „obsahem nebo účelem odporuje zákonu a jiným obecně závazným právním předpisům, které byly účinné a platné v době, kdy byl právní úkon učiněn.“¹¹ Jde tak o případ, kdy právní úkon se přiči zákazu nebo příkazu v právní normě obsaženém, nebo neodpovídá účelu, který je právní normou sledován a jako takový má být dodržován.

Právní úkony, které zákon obchází, nazýváme právní úkony in fraudem legis. Jde o případy, kdy samotný právní úkon není v rozporu se zákonem či jiným obecně závazným právním předpisem, ale jednající se chová tak, aby záměrně dosáhl takového výsledku, který je nežádoucí a právním předpisem nepředvídaný.

V rozporu s dobrými mravy (bonos mores) je právní úkon tehdy, pokud se přiči

⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 113

¹⁰ Tamtéž

¹¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 114

z hlediska obsahu i účelu určitým zažitým pravidlům ve společnosti dodržovaným. Z hlediska pracovního práva se tak jedná především o názory na vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či jinými subjekty pracovněprávních vztahů, které musí být v souladu s mravním řádem, který je uznáván společností v určitém místě a čase.¹²

V pracovním právu řadíme k důvodům dovolenosti předmětu právního úkonu též zákaz vzdání se práv, které mohou v budoucnu teprve vzniknout a též udělení souhlasu příslušného orgánu k určitým právním úkonům, stanoví-li tak zákon. Obecnou zásadu, že nikdo se nemůže vzdát svých práv, které mu mohou v budoucnu teprve vzniknout, konkretizuje zákoník práce ve svém § 19 odst. 1. Ten stanoví, že „neplatný je takový právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv“.¹³ Z tohoto ustanovení tak můžeme dovodit, že je nepřipustné, aby se zaměstnanec předem vzdal svých práv, která mu později mohou vzniknout na základě právních předpisů či dohod nebo aby se na vzdání se těchto práv se zaměstnavatelem dohodl. Zaměstnanec se proto může vzdát pouze těch práv, která mu již vznikla.

Sporná je otázka, zda i zaměstnavatel se nesmí vzdát práv, která mu mají teprve v budoucnu vzniknout. JUDr. Ljubomír Drápal dovozuje v komentáři k zákoníku práce, že tomu tak není. K jeho názoru se též přikláním. Jelikož ustanovení § 574 odst. 2 ObčZ vylučující dohodu, kterou se někdo vzdává svých práv v budoucnu vzniklých, nebylo převzato do zákoníku práce¹⁴ a jeho subsidiární použití nepřichází z hlediska díkce § 19 odst. 1 ZPr v úvahu, můžeme dovodit, že zaměstnavatel se může vzdát i těch práv, která mu mohou vzniknout vůči zaměstnancům z jejich pracovněprávních vztahů teprve v budoucnu.¹⁵

Stanoví-li zákoník práce, že je třeba, aby byl právní úkon schválen příslušným orgánem nebo aby k němu byl tímto orgánem udělen souhlas, je třeba tuto podmínku splnit. V případě, že by se tak nestalo, bude právní úkon neplatný jen tehdy, nebyl-li udělen k právnímu úkonu předepsaný souhlas a výslovně tak stanoví zákon nebo zvláštní zákon.¹⁶ Za neplatný tak nelze považovat právní úkon, který měl být podle

¹² viz. Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 114

¹³ § 19 odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

¹⁴ § 574 odst. 2 zákon č. 40/1964 Sb. občanský zákoník

¹⁵ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 103

¹⁶ § 19 odst. 3 zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

zákonu projednán s příslušným orgánem, ale nestalo se tak. Jde zejména o otázky, ke kterým je třeba podle zákoníku práce souhlasu odborové organizace či je nutné tyto otázky s odborovou organizací projednat.

Právní úkony můžeme z různých hledisek třídit. Podle toho, zda byl právní úkon učiněn konáním nebo nekonáním, tedy opomenutím předepsaného konání (chování) rozlišujeme právní úkony na komisivní a omisivní. Pokud je v právním úkonu vyjádřen jeho motiv (ekonomický důvod vzniku) nebo ne, rozlišujeme právní úkony na konkrétní a abstraktní. Za významné je pak třeba považovat dělení právních úkonů na jednostranné, dvoustranné a vícestranné.

Jednostranné právní úkony jsou pro pracovní právo, zvláště pro oblast týkající se skončení pracovního poměru, typické. Jednostranný právní úkon je jednostranný projev vůle osoby, která právní úkon činí a není k němu třeba součinnosti (projevu vůle) jiného subjektu. Těmito právními úkony jsou výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, skončení pracovního poměru ve zkušební době atd. Pracovní právo zná pouze adresné jednostranné právní úkony, tedy takové, u nichž se k jejich účinnosti vyžaduje, aby byly doručeny druhému účastníku.

Dvoustranné právní úkony, jsou takové úkony, kdy je třeba souhlasného projevu vůle dvou subjektů (stran). Typickým dvoustranným právním úkonem je smlouva (dohoda). V pracovním právu se můžeme setkat s pracovní smlouvou, dohodou o skončení pracovního poměru nebo též s dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. Pro vznik smluv platí obecné náležitosti pro uzavírání smluv upravené v § 43 a n. ObčZ. V případě vícestranných právních úkonů se vyžadují souhlasné projevy vůle více subjektů. Příkladem vícestranného právního úkonu v oblasti pracovního práva je kolektivní smlouva vyššího stupně.

Mají-li právní úkony všechny právem předepsané náležitosti, jsou bezvadné a jsou s nimi spojeny právní následky zákonem předpokládané. Dále bude pozornost věnována již pouze právním úkonům, které směřují ke skončení pracovního poměru.

Nemá-li právní úkon některou ze zákonem předepsaných náležitostí, je vadný. Vadnost právního úkonu má za následek jeho neplatnost. O neplatnosti právních úkonů bude pojednáno v samostatné kapitole.

Vedle neplatnosti může mít vada právního úkonu za následek též jeho

odporovatelnost nebo vznik možnosti od právního úkonu odstoupit. Odstoupit od právního úkonu lze tehdy, stanoví-li tak zákon nebo dohoda účastníků (§ 48 ObčZ) a zároveň lze odstoupit pouze od platného právního úkonu. Odporovatelné jsou pak takové právní úkony, které byly učiněny s úmyslem zkrátit věřitele. Tyto právní úkony jsou pak ze zákona neúčinnými, pokud došlo ke zkrácení pracovněprávní pohledávky věřitele, která mu byla pravomocně soudem nebo jiným orgánem přiznána, a jestliže druhá strana o tomto úmyslu musela vědět.

1.1. Pracovní poměr

Pracovní poměr je vedle pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr základním pracovněprávním vztahem. Pracovněprávní vztah je v pracovním právu ústředním pojmem. Můžeme ho chápat jako souhrnné označení pro všechny obligace, které jsou regulovány pracovním právem.¹⁷ Pracovní poměr řadíme k individuálním pracovněprávním vztahům, protože jeho subjekty jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Protipólem jsou pracovněprávní vztahy kolektivní, jehož subjekty jsou odborová organizace a zaměstnavatel či sdružení zaměstnavatelů. Individuální pracovněprávní vztahy lze členit na základní a vedlejší podle důvodu jejich vzniku. Jak jsem již výše zmínila, pracovní poměr spolu s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je pracovněprávním vztahem základním, protože důvodem jejich vzniku je pracovní smlouva, respektive dohoda o výkonu práce mimo pracovní poměr. V ostatních případech jde o pracovněprávní vztahy vedlejší.

Jako každý pracovněprávní vztah je i pracovní poměr tvořen třemi základními prvky. Jsou jimi:

- a) subjekty pracovního poměru
- b) objekt (předmět) pracovního poměru
- c) obsah pracovního poměru

¹⁷ BEZOUŠKA, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 65

ad a) Za subjekty pracovního poměru jsou považovány zaměstnavatel a zaměstnanec. „Zaměstnavatelem je osoba, která si jiného najímá k výkonu závislé práce a zavazuje se mu poskytnout za tuto práci odměnu. Zaměstnancem je pak ten, kdo dluží jinému osobní výkon práce.“¹⁸

Zaměstnavatelem může být jak fyzická osoba, tak osoba právnická. Zaměstnavatelem může být i stát, který je v oblasti soukromoprávních vztahů považován za právnickou osobu. Zaměstnancem naopak může být pouze fyzická osoba, která splňuje předpoklady stanovené zákonem. Podle § 6 ZPr může být zaměstnancem fyzická osoba, které v den nástupu do práce dovršila patnáctý rok věku a má ukončenou povinnou školní docházku.

V zákoníku práce se můžeme setkat též s pojmem vedoucí zaměstnanec. Tento pojem je vymezen v § 11 odst. 4 ZPr. Jde o zaměstnance, který se v organizační struktuře zaměstnavatele nachází na určitém stupni řízení a má alespoň jednoho podřízeného zaměstnance, jehož práci řídí a kontroluje.¹⁹

ad b) Objektem pracovního poměru je samotný osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. V této souvislosti hovoříme o pojmu závislá práce, jehož zákonné vymezení nalezneme v § 2 odst. 4 ZPr, který říká, že „za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.“ Za závislou práci je považováno též tzv. agenturní zaměstnávání.²⁰

V připravované novele zákoníku práce má být dosud platná definice závislé práce poněkud upravena. Navrhováno je především rozdělení stávající definice do dvou

¹⁸ BEZOUŠKA, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 66

¹⁹ BEZOUŠKA, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 67

²⁰ § 2 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

odstavců, kdy první by upravoval znaky závislé práce a druhý by vymezoval podmínky jejího výkonu.²¹ Základní pojetí závislé práce však zůstává zachováno.

ad c) Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Ze strany zaměstnavatele se jedná zejména o povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, dále povinnost poskytovat zaměstnanci mzdu či plat a též právo požadovat, aby zaměstnanec konal smlouvenou práci osobně. Zaměstnavatel je dále povinen postupovat v souladu se zachováním zásady zákazu diskriminace a neznevýhodňovat určité zaměstnance pouze pro jejich rasu, pohlaví, náboženské vyznání atd. Zakázána je jak přímá tak nepřímá diskriminace. Podrobnější úpravu této problematiky nalezneme v zákoně č. 198/2009 Sb. antidiskriminační zákon.

Zaměstnanec má právo požadovat po zaměstnavateli, aby mu umožnil výkon sjednané práce, poskytnutí mzdy či platu za jím vykonanou práci a zároveň povinnost konat práci osobně a podle pokynů zaměstnavatele. Povinnosti zaměstnanců jsou konkretizovány v § 301 – 304 ZPr. Jde o základní práva a povinnosti, vedle kterých se vyskytují i další práva a povinnosti, která tvoří, strukturu obsahu pracovního poměru.²²

Z hlediska vzniku dělíme pracovní poměr na poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy, tedy dvoustranného právního úkonu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a poměr vzniklý jmenováním vedoucím pracovníkem. Prvně jmenovaný případ převažuje a většina pracovních poměrů vzniká na základě pracovní smlouvy, pracovní poměr vzniklý jmenováním vznikne pouze tehdy, pokud tak výslovně stanoví zákon.

Stejně jako právní úkony i pracovní poměr lze třídit podle různých kritérií. Nejvýznamnějším dělením pracovního poměru je dělení podle doby trvání pracovního

²¹ § 2 novely zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce

„§ 2

- (1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.
- (2) 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.“

²² Bělina, M. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 163

poměru. Zákoník práce tak rozlišuje pracovní poměr na dobu neurčitou, který není nijak časově omezen a pracovní poměr na dobu určitou, který má své zákonné omezení.²³

1.1.1 Skončení pracovního poměru

Projevem autonomie vůle každého subjektu v pracovním právu, je možnost rozhodnout se, zda vstoupí do pracovněprávního vztahu a stane se tak subjektem pracovního poměru či nikoli. Rozhodne-li se stát se subjektem pracovního poměru, jako jednoho ze základních pracovněprávních vztahů, musí mu být dána též možnost z tohoto vztahu vystoupit, ukončit jej. Tuto funkci v pracovním právu zastává institut skončení pracovního poměru.

Právní úprava skončení pracovního poměru by měla odpovídat požadavkům moderní společnosti. Na jedné straně by měla umožňovat rychlé a pokud možno bezproblémové rozvázání pracovního poměru a umožňovat přesměrování pracovních sil. Na straně druhé by však měla poskytovat též ochranu zaměstnanci, jako slabší straně pracovního poměru.²⁴

V případě skončení pracovního poměru je tak nutné v zákonné úpravě skloubit požadavky zaměstnavatelů, kteří mají zájem na tom, aby jejich zaměstnanci vykonávali práci řádně, včas a spolehlivě. Pokud tak nečiní, měla by jim být dána možnost ukončit s nimi pracovní poměr při splnění zákonných podmínek. Zároveň by měl institut skončení pracovního poměru poskytovat ochranu zaměstnancům, před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zánikem pracovního poměru dochází totiž v případě osoby zaměstnance ke ztrátě hmotného zabezpečení ve formě odměny za práci a potažmo by též mohlo dojít ke zhoršení jeho sociálního postavení. Z tohoto důvodu je nutné zakotvit v zákonné úpravě ustanovení, která poskytují ochranu zaměstnancům, kteří se nacházejí v obtížné sociální situaci (jsou dočasně práce neschopní, očekávají potomka atd.). O institutu skončení pracovního poměru tak můžeme hovořit jako o záruce práva na zaměstnání, právní záruce stability pracovního poměru.²⁵

²³Srov. § 39 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

²⁴HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 172

²⁵GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 105

Problematika skončení pracovního poměru je upravena v Hlavě IV. v § 48 n. ZPr. Skončení pracovního poměru znamená jeho zánik. Zánikem pracovního poměru zanikají i vzájemná práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ačkoli některé mohou přetrvat i po jeho zániku. Jde například o majetková plnění v podobě náhrady škody či odstupného, ale i o povinnosti zachování mlčenlivosti o utajovaných skutečnostech či osobních údajích.

Ke skončení pracovního poměru ovšem nedochází samovolně, je k němu třeba určitého právního důvodu (titulu), právní skutečnosti, se kterou zákon zánik pracovněprávního vztahu spojuje. Obecně můžeme tříditi právní skutečnosti mající za následek skončení pracovního poměru na skutečnosti nezávislé na vůli subjektu pracovního poměru (subjekt je nemůže svojí vůlí ovlivnit) a ty, které jsou na vůli subjektu pracovního poměru závislé. Prvně jmenované právní skutečnosti označujeme jako právní události a řadíme mezi ně:

- a) čas – uplynutí doby,
- b) smrt - vždy smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele fyzické osoby, jen pokud nepokračuje v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona,²⁶
- c) rozhodnutí – v případě, že se jedná o skončení pracovního poměru u cizinců nebo osob bez státní příslušnosti (např. pravomocný rozsudek o udělení trestu vyhoštění)²⁷

Právní skutečnosti závislé na vůli jednajícího subjektu pak označujeme jako právní úkony. Ty můžeme dělit na:

- a) dvoustranné – zde je třeba shodného projevu vůle zaměstnance i zaměstnavatele, tedy obou stran pracovního poměru. Řadíme sem - dohodu o rozvázání pracovního poměru
- b) jednostranné – zde postačí projev vůle pouze jednoho subjektu pracovního poměru, který bude většinou v rozporu se zájmy subjektu druhého, který bude chtít v pracovním poměru pokračovat. Řadíme sem:
 - výpověď
 - okamžité zrušení pracovního poměru
 - zrušení pracovního poměru ve zkušební době

²⁶ viz. § 13 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání

²⁷ § 48 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

2. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním úkonem vedoucím ke skončení pracovního poměru. Jde o dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy oba shodně projevují vůli skončit pracovní poměr.

Je upravena v § 49 ZPr. Subsidiárně se na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru použije občanský zákoník a to konkrétně ustanovení § 43 a n. Postup při uzavírání dohody (smlouvy) o rozvázání pracovního poměru je tak shodný s postupem pro uzavírání smluv obecně.

Dohodu o rozvázání pracovního poměru je ale nutné odlišit od rozvázání pracovního poměru fikcí dohody, které nastává podle § 69 odst. 2, § 70 odst. 2 a § 71 ZPr. Právním důvodem skončení pracovního poměru zde není právní úkon, ale právní událost, spočívající v tom, že zaměstnavatel nebo zaměstnanec dále netrvali na tom, aby pro ně druhý účastník pracovního poměru konal práci. Jde o případy, kdy jimi učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením pracovního poměru bylo neplatné.²⁸

Dohodou o rozvázání pracovního poměru lze skončit pracovní poměr i v tzv. ochranné době. Ochranná doba má význam pouze při skončení pracovního poměru výpovědí a proto nebrání uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.

2.1. Náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru

Úprava dohody o rozvázání pracovního poměru je v zákoníku práce poměrně stručná, přesto jsou v jediném ustanovení dobře specifikovány náležitosti, které tato dohoda musí mít. Základem jsou dvě obligatorní náležitosti:

- ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o skončení pracovního poměru
- určení dne, kdy pracovní poměr končí

²⁸ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 192

Pro ujednání o skončení pracovního poměru je důležité, aby takové ujednání bylo srozumitelné, tedy aby z něho byla seznatelná shodná vůle obou subjektů směřující ke skončení pracovního poměru.

Den skončení pracovního poměru je obvykle určován konkrétním časovým údajem spočívajícím v uvedení data. To však v případě dohody o rozvázání pracovního poměru není nezbytně nutné. Den, kdy pracovní poměr končí lze určit i uvedením časového období v podobě dní, týdnů nebo měsíců, jehož uplynutím dojde k zániku pracovního poměru. Může se ale vázat též na jinou právní skutečnost, která nastane po uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru a která je objektivně zjistitelná (např. skončení rodičovské dovolené, skončení dočasné pracovní neschopnosti atd.). Den skončení pracovního poměru musí být samozřejmě sjednán tak, aby nezávisel jen na vůli jednoho účastníka pracovního poměru a aby nevznikaly žádné pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr opravdu skončí.²⁹

Není-li v dohodě určen den či jiný časový interval, kdy má pracovní poměr zaniknout, platí, že pracovní poměr končí dnem, kdy došlo k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Tímto dnem končí pracovní poměr též tehdy, byla-li dohoda uzavřena v ochranné době. V takovém případě nedochází k odsunutí okamžiku skončení pracovního poměru po uplynutí ochranné doby.

Bylo-li skončení pracovního poměru sjednáno na dobu před uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru, nemá toto časové vymezení žádnou právní relevanci a k zániku pracovního poměru dojde opět ke dni, ve kterém byla dohoda uzavřena.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce neklade žádné omezení pro určení doby, kdy má skončit pracovní poměr dohodou, lze sjednat, že pracovní poměr dohodou skončí např. až po uplynutí 3 let. Na danou skutečnost by se dalo pohlížet jako na obcházení zákonné úpravy pracovního poměru na dobu určitou, kdy trvání takového pracovního poměru mezi týmiž účastníky je omezeno nejdéle na dobu 2 let ode dne vzniku pracovního poměru (§39 odst. 2 ZPr).

Uvedené je však se zákoníkem práce v souladu. Ustanovení § 39 odst. 2 ZPr je obsaženo v taxativním výčtu ustanovení § 363 ZPr, podle kterého se lze v souladu se zpracovanými předpisy evropských společenství od tohoto ustanovení odchýlit a to ve prospěch zaměstnance. Jestliže tedy zaměstnanec s takovou dohodou o rozvázání

²⁹ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 192

pracovního poměru souhlasí, nebo ji zaměstnavateli dokonce sám navrhne, jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance a tím pádem je to v souladu se zákonem.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru může vedle podstatných náležitostí obsahovat i náležitosti fakultativní. Těmi jsou vymezení důvodů vedoucích k rozvázání pracovního poměru. Obligatorně tyto důvody musí být v dohodě uvedeny tehdy, žádá-li si to zaměstnanec (§ 49 odst. 2 ZPr). Trvá-li zaměstnanec na tom, aby dohoda o rozvázání pracovního poměru obsahovala důvody rozvázání pracovního poměru, musí tam být uvedeny a to i když s tím zaměstnavatel nesouhlasí. Netrvá-li zaměstnanec na vymezení důvodů vedoucích k rozvázání pracovního poměru, důvody se v dohodě neuvedou. Je však v zájmu zaměstnance požadovat uvedení důvodů skončení pracovního poměru a to zvláště v těch případech, kdy je s těmito důvody spojeno právo na odstupné.³⁰

Zákoník práce v § 49 vyžaduje pod sankcí neplatnosti, aby dohoda o rozvázání pracovního poměru, byla uzavřena písemně. Projevy obou účastníků pak musí být na téže listině. K dodržení písemné formy postačí, byla-li písemně učiněna oferta i akceptace. Nebyla-li dohoda o rozvázání pracovního poměru učiněna písemně, je neplatná. V souladu s ustanovením § 20 ZPr se jedná o neplatnost relativní. V tomto případě však relativní neplatnost nenastává pouze jejím namítnutím ve smyslu § 20 ZPr, ale je nutné, aby o neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru bylo pravomocně rozhodnuto soudem. To je důsledek ustanovení § 72 zákoníku práce, který stanoví, že neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.³¹

Zaměstnanec uzavírá dohodu o rozvázání pracovního poměru sám nebo prostřednictvím svého zástupce. V případě zaměstnavatele fyzické osoby uzavírá dohodu o rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel osobně nebo prostřednictvím osob jím pověřených jak stanoví § 11 odst. 2 ZPr. Za zaměstnavatele právnickou osobu tak činí osoby uvedené v § 20 ObčZ, tedy její statutární orgán nebo jiné osoby či členové, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech a je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé. Je-li zaměstnavatelem stát, uzavírají za něj dohodu o rozvázání pracovního poměru vedoucí organizační složky státu či jiní zaměstnanci,

³⁰ § 67 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

³¹ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 194

stanoví-li tak zákon o majetku České Republiky a jejím vystupování v právních vztazích (§ 11 odst. 3 ZPr).

2.2. Závěrečné pojednání o dohodě o rozvázání pracovního poměru

Dohodu o rozvázání pracovního poměru lze považovat za formálně nejjednodušší způsob skončení pracovního poměru. Předpokládá se, že s ukončením pracovního poměru souhlasí jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, a proto není třeba stanovovat zvláštní pravidla, která by chránila postavení některého subjektu při skončení pracovního poměru, jako je tomu např. u výpovědi, kdy je ochrana zaměstnance nejsilnější. Dohodu o rozvázání pracovního poměru lze uzavřít kdykoli, není omezena žádnými zákazy, ani se neváže na žádné zákonem vymezené důvody.

Stávající právní úpravu dohody o rozvázání pracovního poměru považují za dostačující a kvalitní. V tom je mi oporou i navrhovaná koncepční novela zákoníku práce, která v případě dohody o rozvázání pracovního poměru v podstatě nic nového nepřináší. Změnou bude pouze to, že nově bude třeba, aby každá ze stran pracovního poměru obdržela jedno písemné vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

Zajímavý je též posun týkající se problematiky obligatorního uvádění důvodů, které k rozvázání pracovního poměru vedly. Jak jsem výše pojednala, současná právní úprava vyžaduje, aby v dohodě o rozvázání pracovního poměru byly uvedeny důvody, které k rozvázání vedly tehdy, požaduje-li to zaměstnanec a to i proti vůli zaměstnavatele. Jelikož je však třeba k uzavření dohody souhlasu obou „smluvních“ stran, je toto ustanovení poněkud irelevantní. Tento požadavek je tak v navrhované koncepční novele zákoníku práce vypuštěn.

3. Výpověď z pracovního poměru

Nejčastějším právním úkonem vedoucím ke skončení pracovního poměru je výpověď. Výpověď můžeme definovat jako jednostranný právní úkon, jímž dochází ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby.³² Pro institut výpovědi je tak typické, že nedojde ke skončení pracovního poměru pouze učiněním tohoto právního úkonu (doručením), ale je též zapotřebí, aby uplynula určitá výpovědní doba stanovená zákonem. Tento jednostranný právní úkon může činit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Rozlišujeme tedy dva typy výpovědi:

- výpověď ze strany zaměstnance
- výpověď ze strany zaměstnavatele

Výpověď je upravena v § 50 n. ZPr. Toto ustanovení požaduje pod sankcí neplatnosti, aby byla výpověď učiněna písemně a doručena druhému účastníkovi. To platí pro oba typy výpovědi.

Výpověď musí ze zákona mít písemnou formu. Nebyla-li učiněna písemně, je neplatná. V souladu s § 20 ZPr se jedná o neplatnost relativní. Výpověď učiněná ústně tak bude platná, pokud se oprávněná osoba (ta co výpověď dostala) takové neplatnosti v zákonem stanovené lhůtě nedovolá u soudu. Lhůta pro uplatnění relativní neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí činí podle § 72 ZPr dva měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. K tomu, aby bylo možno výpověď považovat za neplatnou, je nutné nejen namítnutí neplatnosti ve smyslu § 20 ZPr, ale také, aby o neplatnosti pravomocně rozhodl soud.

Písemná forma výpovědi je zdůrazňována a požadována též v připravované koncepční novele zákoníku práce. Povinnost písemné formy je stanovena též pro odvolání výpovědi či souhlas s takovým dovoláním, který je obligatorně požadován, aby mohla být výpověď vůbec odvolána.

Výpověď a též její případné odvolání je třeba druhému účastníkovi pracovního poměru doručit. Doručování je v případě institutu výpovědi velice významné. Od něj počíná běh výpovědní doby, která je důležitá pro určení, kdy dojde ke skončení pracovního poměru. Teprve, je-li výpověď řádně doručena, je perfektní a zaměstnanec

³² Hůrka, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 177

či zaměstnavatel je svým právním úkonem vázán. Není-li výpověď doručena, je neplatná. Opět se v souladu s § 20 ZPr jedná o neplatnost relativní. Zaměstnanec či zaměstnavatel se mohou domáhat žalobou u soudu určení neplatnosti v zákonem stanovené lhůtě podle § 72 ZPr, přičemž lhůta pro podání žaloby nezačne běžet dříve, než bude výpověď řádně doručena.

Bližší pojednání o doručování výpovědi je obsaženo v samostatné kapitole věnované doručování právních úkonů obecně.

3.1. Výpovědní doba

Shodně je pro oba typy výpovědí upraven též institut výpovědní doby. Ta hraje v případě skončení pracovního poměru výpovědí významnou úlohu.

Výpovědní doba je označení pro lhůtu, která musí uběhnout od doručení výpovědi, resp. dobou, kdy počne běžet a skončením pracovního poměru jejím uplynutím. Výpovědní doba je upravena v § 51 ZPr a je stejná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Musí trvat minimálně dva měsíce a počíná běžet prvním den měsíce následujícího po měsíci, kdy došlo k doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce s výjimkami stanovenými zákonem. Jelikož výpovědní doba podle dikce zákona počne běžet až první den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla doručena, existuje zde určité mezidobí, ve kterém výpověď byla dána, ale výpovědní doba dosud neběží. Jedná se o určité specifikum českého pracovního práva.³³ Do budoucna by tak bylo praktičtější, aby výpovědní doba počala běžet již ode dne doručení a nevznikala zde zbytečná prodleva, má-li jeden z účastníků pracovního poměru zájem na jeho skončení.

Jak jsem již výše zmiňovala, zákoník práce v ustanovení § 51 stanovuje minimální délku trvání výpovědní doby. Vzhledem k tomu, že pracovní právo řadíme do práva soukromého, vycházíme z obecné soukromoprávní zásady, že „co není zakázáno, je dovoleno“. V souladu s touto zásadou je tak možné sjednat i delší výpovědní lhůtu, než stanoví zákon. Ustanovení zákoníku práce je tak dispozitivní a umožňuje účastníkům se od něj odchýlit. To je ovšem možné jen tehdy, pokud bude sjednaná výpovědní doba trvat minimálně dva měsíce a bude stejná jak pro

³³ HŮRAK, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 179

zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. S přihlédnutím k těmto zákonným omezením můžeme § 51 ZPr považovat za ustanovení kogentně dispozitivní. Delší výpovědní doba může být sjednána v individuální smlouvě se zaměstnancem a to de facto i ve smlouvě kolektivní, nikoli však vnitřním předpisem, protože je zde určována též povinnost spočívající v setrvání v pracovním poměru a vnitřní předpis nesmí zaměstnanci ukládat povinnosti nad rámec stanovený zákonem.³⁴

Délka výpovědní doby sjednaná odchylně od zákona však musí být přiměřená. Na jedné straně by měla zaměstnanci poskytovat dostatečně dlouhou lhůtu k vypořádání svých vztahů, a tím plnit svíji ochrannou funkci. To je v souladu i s čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty.³⁵ Na straně druhé by měla odpovídat též potřebné flexibilitě zaměstnávání. Z hlediska flexibility je zajímavé, že v řadě jiných států Evropy je délka výpovědní doby odstupňována podle doby trvání pracovního poměru zaměstnance u daného zaměstnavatele „např. v Rakousku činí až 5 měsíců po 25 letech pracovního poměru, v Německu až 7 měsíců po 20 letech pracovního poměru.“³⁶ To není příliš šťastné. Jak zmiňuje doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. v učebnici pracovního práva v rámci zachování flexibility zaměstnávání by se mělo spíš přiklánět k finančním kompenzacím než k prodlužování existence právního vztahu, projevila-li jedna ze stran vůli jej skončit.

Připravovaná koncepční novela zákoníku práce se v jednom ze svých bodů věnuje též délce výpovědní doby. Podle důvodové zprávy byly původně navrhovány 3 varianty, jak stávající úpravu změnit. Jednou z nich bylo navrhováno zkrátit minimální délku výpovědní doby na 1 měsíc. Po tom, co byla koncepční novela schválena Poslaneckou sněmovnou a Senátem Parlamentu ČR, bylo přijato následující řešení. Délka výpovědní doby zůstala zachována. Stejně jako ve stávající právní úpravě je stanovena její minimální délka v trvání 2 měsíců, kdy musí být stejná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a je možné ji prodloužit pouze na základě smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy tato smlouva musí být písemná.

Nově se zavádí § 51a, který je výjimkou z uvedeného pravidla a pracovní poměr v tomto případě může skončit i dříve, než uplyne dvouměsíční výpovědní lhůta. Jedná

³⁴ HŮRAK, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 179

³⁵ čl. 4 odst. 4 ESCH „Zaměstnanci mají právo na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při skončení pracovního poměru nebo jiném ukončení zaměstnání.“

³⁶ HŮRAK, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 180

se o případy, kdy dochází ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance a to v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu těchto práv na jiného zaměstnavatele. Pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu těchto práv. Toto ustanovení je navrhováno zejména s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora EU. Je tak nově možné, aby mohl zaměstnanec, v jehož zájmu není vykonávat práci u „nového“ zaměstnavatele, ukončit pracovní poměr ještě před tím, než dojde k přechodu práv a povinností na takového zaměstnavatele.³⁷

Institut výpovědní doby slouží zejména k ochraně zaměstnance. Poskytuje mu určitý časový prostor, který zaměstnanec může využít k nalezení nového zaměstnání a zároveň mu je po stanovenou dobu stále poskytována odměna za vykonanou práci. Dalo by se říci, že výpovědní doba zmírňuje důsledky jednostranného skončení pracovního poměru. Ze zákona je zaměstnanci dána lhůta k tomu, aby se s nově nastalou situací vypořádal a podnikl patřičné kroky k tomu, aby nezůstal bez prostředků.

Je však nadále jeho povinností konat práci pro svého zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Institut výpovědní doby ho neopravňuje k tomu, aby svoji práci nekonal řádně nebo ji záměrně sabotoval, ačkoli k tomu v praxi dochází. Jedná se o určitý nepříznivý důsledek výpovědní doby, kdy zaměstnanec již není motivován k práci, protože si je vědom toho, že ho ze strany zaměstnavatele již nečekají žádné výhody v podobě odměn či jiných benefitů a též zaměstnavatel již nevidí v takovém zaměstnanci žádnou perspektivu do budoucna. Řešením této situace by mohl být institut tzv. vykoupení ze zaměstnání.

Soustředěnost zaměstnance na jím vykonávanou práci je oslabována také tím, že prioritou zaměstnance se v tomto období stává nalezení nového zaměstnání. Zaměstnanec má proto po dobu běhu výpovědní doby právo na pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání v délce jednoho půldne v týdnu. Dostal-li zaměstnanec výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a)-e) ZPr má právo též na náhradu mzdy či platu za čerpané pracovní volno ve výši průměrného výdělku.³⁸

Zaměstnavatel zpravidla využívá tento čas k nalezení náhrady za odcházejícího

³⁷Bělina, M., Pichrt, J., Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku), Právní rozhledy, 2011. roč. 19, č. 17, s. 613

³⁸ srov. nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, bod 11 přílohy k tomuto nařízení

zaměstnance a jeho zapracování. Toto období je též vhodné k vyřešení nezbytných administrativních a organizačních záležitostí, včetně předání nezbytných věcí a písemností.³⁹

Důležitá je úprava běhu výpovědní doby. Pro běh výpovědní doby se totiž nepoužije obecné ustanovení § 122 ObčZ o počítání času.⁴⁰ Její běh je speciálně upraven v § 51 ZPr, zejména s přihlédnutím k ochraně zaměstnance. Výpovědní doba tedy počíná běžet první den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. V případech výslovně stanovených zákonem však dochází k prodloužení výpovědní doby a to ve prospěch zaměstnance. Zákoník práce stanoví, že se jedná o ustanovení § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 ZPr.

V § 53 odst. 2 ZPr je výpovědní doba prodloužována o tzv. ochrannou dobu, tedy dobu, po kterou nelze dát zaměstnanci ze zákonem stanovených důvodů výpověď. Zákoník práce tak ve svém § 53 odst. 2 stanoví, že „byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá“.

Podobně je tomu v případě § 54 písm. b) ZPr, který stanoví, že se „zákaz výpovědi nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou)“.

Posledním případem prodloužení výpovědní doby je § 63 ZPr upravující tuto problematiku v případě tzv. hromadného propouštění.⁴¹ Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance tak skončí výpovědí „nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po

³⁹ HŮRKA, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 179

⁴⁰ § 333 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce „Počítání času se řídí § 122 občanského zákoníku.“

⁴¹ viz. § 62 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 ZPr příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele“.⁴²

V prvním i třetím jmenovaném případě může zaměstnanec svým prohlášením zamezit delšímu trvání výpovědní doby. V prohlášení sdělí zaměstnavateli, že na delším trvání pracovního poměru „netrvá“. Toto sdělení může být učiněno v jakékoli formě, ústně, písemně i konkludentně, důležité ale je, aby bylo zaměstnavateli adresováno a aby se o něm dozvěděl. Učiní-li zaměstnanec toto prohlášení, nedojde k prodloužení výpovědní doby a tato uplyne poslední den příslušného kalendářního měsíce.

Výpovědní doba nemusí být ve výpovědi uvedena. Výpověď nemusí obsahovat ani údaj o tom, kdy má podle výpovědi pracovní poměr účastníků skončit. Neuvedení délky výpovědní doby či to, že byla uvedena nesprávně, nezpůsobuje neplatnost výpovědi jako právního úkonu. Výpověď je platná a právní úkon skončí po uplynutí zákonem stanovené dvouměsíční výpovědní doby.⁴³

3.2. Výpověď ze strany zaměstnance

Jedním z typů výpovědi je výpověď ze strany zaměstnance. Zaměstnanec, jakož to slabší strana pracovního poměru, není omezován žádnými výpovědními důvody a je oprávněn podat výpověď kdykoli a z jakéhokoli důvodu, resp. i bez uvedení důvodu. Jeho postavení je tak na rozdíl od zaměstnavatele volnější. Důvody, které zaměstnanec k rozvázání pracovního poměru výpovědí vedly, nejsou důležité, může je ve výpovědi vymezit, ale také nemusí, záleží pouze na něm. Zaměstnanec tak může dát výpověď z jakéhokoli důvodu např., není ve stávajícím zaměstnání spokojen, našel si jiné, lepší zaměstnání. Vždy však musí dodržet zákonem stanovené podmínky pro výpověď. Musí ji učinit písemně a doručit zaměstnavateli. I pro něj platí zákonem stanovená minimální dvouměsíční výpovědní doba.

Výpověď podává zaměstnanec sám nebo prostřednictvím svého zástupce. Je-li jeho způsobilost k právním úkonům omezena, nebo pokud jí je zbaven, činí tak soudem ustanovený opatrovník. Jelikož nejde o běžnou záležitost, je třeba, aby tento opatrovníkův úkon byl schválen soudem.

⁴² § 63 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

⁴³ Rozsudek NS ze dne 15. 10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

3.3. *Výpověď ze strany zaměstnavatele*

Výpověď ze strany zaměstnavatele je v zákoníku práce poměrně podrobně upravena. V souvislosti s ochrannou funkcí pracovního práva a principem ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovního poměru může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí pouze ze zákonem stanovených důvodů. Zájem je zejména na tom, aby se předešlo neopodstatněným výpovědím ze strany zaměstnavatele, aby byla posílena stabilita pracovního poměru a právní i sociální jistota zaměstnance.⁴⁴ Taxativní výčet důvodů pro rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je obsažen v § 52 ZPr.

Z širšího hlediska můžeme tyto důvody rozdělit do třech skupin:

- organizační důvody § 52 písm. a) – c) ZPr
- zdravotní důvody § 52 písm. d) – e) ZPr
- důvody spočívající v osobě zaměstnance § 52 písm. f) – g) ZPr

Koncepční novela zákoníku práce přináší vedle výše uvedených výpovědních důvodů ještě jeden výpovědní důvod. Má být zařazen pod § 52 písm. h) ZPr. Zaměstnavateli by tak mělo být umožněno, dát zaměstnanci výpověď v případě, že zaměstnanec poruší „zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZPr.“⁴⁵ Podle novely jsou pak za jiné povinnosti zaměstnanců podle § 301a ZPr považovány povinnosti dodržovat „v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.“⁴⁶

Na jedné straně můžeme novou právní úpravu kvitovat. Je určitou zárukou, že již nebude zneužíváno systému poskytování dávek. Zaměstnavateli bude umožněno postihnout i dočasně práce neschopného zaměstnance, pokud by porušoval léčebný režim zvlášť hrubým způsobem. Do budoucna by tak zaměstnavatelé mohli již dát

⁴⁴ Bělina, M. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 232

⁴⁵ § 52 písm. h) novely zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

⁴⁶ § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb. zákon o nemocenském pojištění ve znění zákona č. 305/2008 Sb.

výpověď zaměstnanci, který je nemocný pouze „na oko“ a v době, kdy je dočasně práce neschopným se věnuje jiné činnosti a zneužívá tak dávkového systému zaměstnavatele. Na straně druhé však sankce spočívající v jednostranném ukončení pracovního poměru je koncepčním zásahem do stávající právní úpravy. Jde o sankcionování porušení povinností v jednom právním odvětví metodami jiného právního odvětví, přičemž pro porušení režimu dočasně práce neschopného jsou stanoveny již jiné sankce např. neposkytnutí či snížení náhrady mzdy.⁴⁷ V důsledku toho je též v návrhu novely rozšířen předmět úpravy zákoníku práce vymezený v § 1 ZPr. Uvedený paragraf je doplněn o písm. e), které nově stanoví, že se zákoník práce vztahuje též na „některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení“.⁴⁸

Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, dává výpověď sám nebo prostřednictvím pověřených osob (§ 11 odst. 2 ZPr) či svých zástupců (§ 12 ZPr). Je-li zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo v ní omezen jedná za něj soudem ustanovený opatrovník. Za zaměstnavatele právnickou osobu jedná její statutární orgán nebo další osoby uvedené v § 20 odst. 2 ObčZ. Za stát jako zaměstnavatele podávají výpověď osoby uvedené v § 11 odst. 3 ZPr

3.3.1. Organizační důvody

Pod pojem organizační důvody můžeme obecně zařadit všechny „okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnatelova podniku“.⁴⁹ V § 52 písm. a) a b) ZPr je pozornost věnována organizačním změnám spočívajícím ve změně zaměstnavatele, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší nebo přemísťuje.

⁴⁷ Bělina, M. Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku), Právní rozhledy. 2011, roč. 19, č. 17, s. 613

⁴⁸ § 1 písm. e) novely zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

⁴⁹ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 208

Zaměstnavatel se ruší v případě, že přestane podnikat. Tedy dále již nechce nebo nemůže provozovat svůj podnik.⁵⁰ Důvod, pro který nemůže zaměstnavatel provozovat podnik, není podstatný. Může se tak stát na základě právního důvodu či nikoli, může to být spojeno se zánikem zaměstnance jako právního subjektu nebo nikoli. Důležité je proto rozlišovat mezi „zrušením“ zaměstnavatele podle zákoníku práce a zánikem obchodní společnosti, družstva nebo jiné právnické osoby, který předchází zrušení této právnické osoby. Z tohoto důvodu je zaměstnanci možné dát výpověď pouze tehdy, nedojde-li k přechodu pracovněprávních závazků na právního nástupce. Zruší-li se totiž zaměstnavatel, neznámá to jednoznačně, že musí být všem zaměstnancům dána výpověď. V praxi často dochází k tomu, že pracovněprávní závazky přecházejí na právního nástupce zaměstnavatele a v takovém případě není možné, aby zaměstnanci byla dána výpověď podle § 52 písm. a) ZPr. Ke „zrušení“ zaměstnavatele tak může dojít např. tehdy, pokud zaměstnavatel fyzická osoba přestane vykonávat podnikatelskou činnost nebo z rozhodnutí insolventního soudu. „Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) je naplněn tehdy, nemůže-li zaměstnavatel z důvodu svého zrušení nadále přidělovat zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy.“⁵¹

Pokud jde o přemístění zaměstnavatele, jedná se o případy, kdy zaměstnavatel přesune svůj podnik či jiné činnosti, ke kterým zaměstnává fyzické osoby buď zcela, nebo z části na jiné místo, které není se zaměstnancem sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě. Výpověď tak zaměstnanci nemůže být dána, pokud nové místo, kam byl zaměstnavatel přemístěn je též ujednáno v pracovní smlouvě nebo pokud dojde ke změně pracovní smlouvy po dohodě se zaměstnancem. I zde je třeba rozlišovat, mezi „přemístěním“ zaměstnavatele upraveným v zákoníku práce a změnou sídla právnické osoby nebo místa podnikání fyzické osoby upravené v občanském zákoníku. Změna sídla totiž nutně neznámá, že zaměstnavatel převádí též podnikání či provoz jiných činností. Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) ZPr je tak naplněn pouze tehdy, není-li možné zaměstnanci přidělovat práci v místě, kam byla podnikatelská činnost zaměstnavatele přemístěn, protože není toto místo sjednáno se zaměstnancem jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě.

⁵⁰ § 5 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb. obchodní zákoník „Podnikem se pro účely tohoto zákona rozumí soubor hmotných, jakož i osobních a nehmotných složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku nebo vzhledem k své povaze mají tomuto účelu sloužit.“

⁵¹ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 209

Dochází-li k přemístění pouze části zaměstnavatele, může zaměstnavatel dát výpověď pouze těm zaměstnancům, kterých se přemístění týká. Za část zaměstnavatele považujeme organizační nebo jinou jednotku, která v rámci zaměstnavatele působí relativně samostatně a je zaměstnavatelem řízena vertikálně.⁵²

Posledním výpovědním důvodem v rámci organizačních změn je nadbytečnost zaměstnance (§ 42 písm. c) ZPr). Zaměstnanec se stane nadbytečným tehdy, kdy z rozhodnutí zaměstnavatele nebo jiného příslušného orgánu dojde ke změně úkolů zaměstnance, technického vybavení či snížení stavu zaměstnanců za účelem zefektivnění práce. Toto rozhodnutí musí zaměstnavatel učinit před podáním výpovědi, nemůže být učiněno zpětně.

Aby tedy mohla být dána výpověď zaměstnanci z důvodu § 52 písm. c) ZPr je třeba, aby byly splněny určité podmínky stanovené zákonem. Musí existovat organizační změna, o které bylo rozhodnuto před podáním výpovědi zaměstnavatelem či příslušným orgánem, nadbytečnost zaměstnance a musí existovat příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a organizační změnou.

Rozhodnutí o tom, je-li zaměstnanec nadbytečný a má-li mu být dána výpověď, je zcela na zaměstnavateli (příslušném orgánu). Zaměstnavatel však nemůže rozhodovat svévolně. Musí totiž skutečně dojít ke zrušení zaměstnancova pracovního místa. Nepřihlíží se ani k přejmenování pracovních míst, protože nadbytečnost je posuzována vzhledem k náplni práce, nikoli k názvu pracovního místa. Za nadbytečného tak nemůže být zaměstnanec považován v těch případech, kdy by sice došlo ke zrušení jeho pracovního místa, ale bylo by vytvořeno nové, jen s jiným názvem, ale takovou pracovní náplní, jakou by mohl zaměstnanec vzhledem k jeho pracovní smlouvě vykonávat. Obnovit pracovní místo může zaměstnavatel až tehdy, nastanu-li k tomu objektivní důvody. Zejména, dojde-li ke změně vnější skutečností spočívajících ve zvýšení poptávky či stoupne potřeba práce.⁵³

Organizační změnu v podobě nadbytečnosti zaměstnance lze za výpovědní důvod považovat pouze tehdy, pokud způsobuje, že zaměstnavatel již není schopen zaměstnance dále zaměstnávat. Nastalou situaci je třeba posuzovat objektivně, zda tedy zaměstnavatel opravdu není schopen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní

⁵² GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 112

⁵³ HŮRKA, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 182

smlouvy. Z tohoto hlediska je pak výpověď platná pouze tehdy, byla-li jejím skutečným důvodem opravdu nadbytečnost zaměstnance, který se stal nadbytečným v důsledku organizačního rozhodnutí zaměstnavatele. Jsou-li zaměstnavatelem již od počátku sledovány jiné cíle, není splněn první z předpokladů výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr. Na rozhodnutí zaměstnavatele je proto třeba pohlížet komplexně a logicky. Přijme-li totiž zaměstnavatel na určitou pracovní pozici více zaměstnanců s cílem udělit jednomu z nich výpověď pro nadbytečnost, je zřejmé, že nadbytečnost zaměstnance není dána. Zaměstnavatel nepotřeboval více zaměstnanců, ale jeho cílem bylo se určitého konkrétního zaměstnance zbavit a naplněním výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr chtěl svůj záměr zastřít. Jde tak o dva úkony, které je třeba posuzovat v jejich vzájemné návaznosti. Jelikož rozhodnutí o organizačních změnách ve svém výsledku přijato nebylo, je daná výpověď neplatná.⁵⁴

Tak judikoval i Nejvyšší soud ČR. Ve svém rozsudku poukázal na to, že „skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. [dnes § 52 písm. c) ZPr].“⁵⁵

Organizační změna nemusí nastat přímo při podání výpovědi, postačí rozhodnutí zaměstnavatele či příslušného orgánu o této skutečnosti, která nastane nejpozději den po skončení pracovního poměru. Organizační změna může nastat i dříve, ale nesmí dojít k situaci, kdy by zaměstnancův pracovní poměr již skončil výpovědí a teprve později by došlo k organizační změně. Nastane-li organizační změna dříve a zaměstnanec nadále vykonává pro zaměstnavatele práci (je ve výpovědní době), jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší podle § 208 ZPr náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.⁵⁶

V případě výpovědi podané zaměstnavatelem z organizačních důvodů, vzniká

⁵⁴ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 211

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.7.2002, sp.zn. 21 Cdo 1770/2001.

⁵⁶ HŮRKA, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 194

zaměstnanci právo na odstupné podle § 67 ZPr. Přičemž výše odstupného musí být nejméně trojnásobek průměrného výdělku. Za průměrný výdělek je podle § 67 odst. 2 ZPr považován průměrný měsíční výdělek určený podle zákoníku práce. Odstupné je určitou peněžitou kompenzací pro zaměstnance, který dostane výpověď z důvodu, který nezáleží na jeho vůli. Česká právní úprava vychází z jednotného odstupného stanoveného minimální hranicí v zákoníku práce. Nerozlišuje tak, jakou dobu byl zaměstnanec případně u konkrétního zaměstnavatele zaměstnán. Takto odstupňovanou výši odstupného mají v řadě evropských států, což je v souladu s principem flexicurity.⁵⁷

Koncepční novela ZPr přichází se změnou stávající právní úpravy a nově odvozuje výši odstupného podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele.

Závěrem je možné říci, že právě organizační změny, nejvíce pak nadbytečnost zaměstnance, jsou nejčastějším výpovědním důvodem. Do budoucna by tak bylo třeba zamyslet se nad tím, jak předejít zneužívání výpovědního důvodu zaměstnavatelem podle § 52 písm. c) ZPr, který je často využíván k tomu, aby se zaměstnavatel zbavil pro něj „nepohodlného“ zaměstnance a zároveň bylo zaměstnavateli umožněno prostřednictvím tohoto výpovědního důvodu korigovat počet zaměstnanců, s přehlédnutím k jejich pracovním a organizačním schopnostem a kvalifikaci. Zaměstnavatel totiž zpravidla nemá jinou možnost, jak se zaměstnancem, který svou práci plní řádně, avšak je konfliktní, nevyhovuje ostatním zaměstnancům a podrývá pracovní morálku, pracovní poměr legálně ukončit. Odmítne-li zaměstnanec skončit pracovní poměr dohodou o rozvázání pracovního poměru a podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru či pro jiný výpovědní důvod nejsou naplněny.

Je třeba zdůraznit, že tento cíl je těžký a dosáhnout takového souladu by se mohlo ukázat jako nerealizovatelné. Je totiž třeba, aby zaměstnanec byl chráněn před výpovědí zaměstnavatele z důvodu nadbytečnosti, kdy důvody, pro které by ji zaměstnanec dostal, by byly ryze osobní a s prací zaměstnance by neměly nic společného.

⁵⁷ HŮRKA, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 194

3.3.2. Zdravotní důvody

Výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. d) a e) ZPr spočívají ve zdravotním stavu zaměstnance. Každý zaměstnanec musí být způsobilý k výkonu práce pro zaměstnavatele, kterou má sjednanou v pracovní smlouvě. Musí splňovat podmínky, které pro výkon práce stanovují právní předpisy a též musí vyhovovat požadavkům, které po něm zaměstnavatel smí v souladu se zákoníkem práce požadovat. Není-li toho zaměstnanec schopen, je zde dán důvod pro udělení výpovědi.

Zákoník práce v § 52 písm. d) stanoví, že „nesmí-li zaměstnanec schopen podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice“, může mu být zaměstnavatelem dána výpověď. Toto ustanovení zahrnuje několik pojmů, které je třeba si blíže vymežit.

Pracovní úraz je v zákoníku práce definován jako „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“⁵⁸ Nemoci z povolání jsou pak vymezeny v příslušném právním předpise, jak stanoví § 380 odst. 4 ZPr, kterým je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., které obsahuje seznam nemocí z povolání. Zákoník práce vymezuje též pojem ohrožení nemocí z povolání. Zákonná definice je obsažena v § 347 ZPr a stanoví, že „ohrožení 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.“

Zdravotní stav zaměstnance však musí ze zákona posoudit lékař, není tedy možné, aby ho za zdravotně nezpůsobilého označil zaměstnavatel a na základě toho mu dal výpověď. Zaměstnancův zdravotní stav je posuzován lékařem pracujícím v zařízení závodní preventivní péče. Funkcí zařízení závodní preventivní péče je zabezpečit „ve spolupráci se zaměstnavatelem prevenci včetně ochrany zdraví zaměstnanců před

⁵⁸ § 380 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce a prevenci úrazů.“⁵⁹

Lékař, pracující v tomto zařízení, vyhotoví o zaměstnancově zdravotním stavu lékařský posudek. Ten je třeba zaměstnanci prokazatelně předat. Náležitosti lékařského posudku stanoví příslušný právní předpis. Nesmí-li tedy zaměstnanec podle tohoto lékařského posudku vykonávat sjednanou práci, je dán ze strany zaměstnavatele výpovědní důvod podle § 52 písm. d).

Má-li však zaměstnanec nebo zaměstnavatel za to, že lékařský posudek je nesprávný, mohou oba podat prostřednictvím lékaře, který posudek vypracoval do 15 dnů ode dne doručení tohoto posudku návrh na jeho přezkoumání. K přezkumu je oprávněn vedoucí zařízení závodní preventivní péče, jehož lékař napadený posudek vydal. Pracuje-li příslušný lékař pouze pod vlastním jménem, podává se návrh na přezkoumání tomuto lékaři. Příslušný vedoucí zařízení nebo lékař posudek přezkoumá a nevyhoví-li návrhu na přezkoumání zaměstnance či zaměstnavatele, postoupí danou věc příslušnému správnímu úřadu jako odvolání proti lékařskému posudku. Rozhodnout musí do 30 dnů od doručení návrhu na přezkoumání. Nebyl-li návrh na přezkoumání lékařského posudku podán, je tento posudek platný ode dne, kdy byl prokazatelně předán zaměstnanci.

Příslušným správním úřadem oprávněným k přezkumu podaného odvolání je buď zřizovatel zdravotnického zařízení, nebo krajský úřad, který rozhodl o registraci nestátního zdravotnického zařízení. V kompetenci správního úřadu je buď zamítnout podané odvolání a lékařský posudek potvrdit, nebo lékařský posudek zrušit a vrátit ho zpět zdravotnickému zařízení k vydání posudku nového, s přihlédnutím ke zdravotnímu stavu zaměstnance.⁶⁰

Výpověď podle § 52 písm. d) tak bude platná pouze tehdy, bude-li na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče zjištěno, že zaměstnanec není pro nemoc z povolání, pracovní úraz či ohrožení nemocí z povolání schopen vykonávat dosavadní práci. Rozhodující je zdravotní stav zaměstnance v době podání výpovědi (v době jejího řádného doručení). Jakékoli změny či doplnění posudku jsou zakázány.⁶¹ Soud, který by případně přezkoumával platnost výpovědi podle § 52 písm. d) ZPr může přezkoumávat pouze to, zda daný lékařský posudek byl platný, tzn.,

⁵⁹§ 18a zákona č. 20/1966 Sb. zákon o péči o zdraví lidu

⁶⁰srov. § 77, 77a a 77b zákona č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu

⁶¹Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 213

zda nebyl ze strany oprávněných osob napaden, a pokud ano, zda byl potvrzen či musel být vydán posudek nový.

Soudu tak nepřísluší přezkoumávat posudek po stránce obsahové, a to ani, kdyby použil jako důkazní prostředek znalecký posudek. Lékařským posudkem je vázán ve smyslu § 135 OSŘ.⁶²

V případě výpovědi podle § 52 písm. d) ZPr se je třeba zmínit ještě o tzv. přípustné expozici. Expozice je stanovována a měřena u zaměstnanců, kteří jsou při své práci vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí. Nejvyšší přípustnou míru expozice určuje krajská hygienická stanice, jako příslušný orgán ochrany zdraví. Zaměstnanci, kteří takto stanovené expozice dosáhnou, musí být z důvodu ochrany jejich zdraví, jakož i z důvodu prevence nemocí z povolání přeřazeni na méně rizikovou práci. Vyskytnou-li se v určování toho, zda zaměstnanec dosáhl nejvýše přípustné expozice, pochybnosti, jsou přezkoumávány až v samotném řízení o neplatnosti výpovědi dané zaměstnavatelem, podal-li proti této výpovědi zaměstnanec žalobu.⁶³

Pro výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZPr je typické, že zaměstnavatel může převést zaměstnance, u kterého nastane některý z případů v zákoně vymezených, na jinou, pro něj vhodnou práci. Nemá-li však zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci, kterou by mohl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat, jsou naplněny předpoklady výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) ZPr.

S tímto výpovědním důvodem je též spojen nárok zaměstnance na odstupné a to ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Druhým výpovědním důvodem u výpovědi dané pro zdravotní stav zaměstnance je výpovědní důvod vymezený v § 52 písm. e) ZPr. Ten stanoví, že výpověď může být zaměstnanci dána v případě, že zaměstnanec pozbyl „vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.“ Na rozdíl od § 52 písm. d) ZPr se tak nejedná o nezpůsobilost konat dosavadní práci způsobenou nemocí z povolání, pracovním úrazem či nejvýše dosaženou expozicí, ale jedná se o dlouhodobou

⁶²§ 135 zákona č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád „Soud je vázán rozhodnutím příslušných orgánů o tom, že byl spáchán trestný čin, přestupek nebo jiný správní delikt postižitelný podle zvláštních předpisů, a kdo je spáchal, jakož i rozhodnutím o osobním stavu; soud však není vázán rozhodnutím v blokovém řízení.“

⁶³Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 215

nezpůsobilost konat práci na základě jiných (běžných) důvodů, kterými jsou např. stárnutí, jiná onemocnění atd.

O tom, zda je zaměstnanec dlouhodobě nezpůsobilý konat dosavadní práci musí opět rozhodnout lékař zařízení závodní preventivní péče, která pro zaměstnavatele tuto činnost vykonává. Lékař své zjištění popíše v lékařském posudku. Nezpůsobilost k výkonu dosavadní práce je možné považovat za dlouhodobou tehdy, pokud má podle aktuálních poznatků lékařské vědy trvat déle než jeden rok.⁶⁴

K platnosti výpovědi podle § 52 písm. e) ZPr je stejně jako v předchozím případě třeba, aby zde byl platný lékařský posudek, který posuzuje zdravotní stav zaměstnance v rozhodné době, tj. době, kdy byla zaměstnanci doručena výpověď nebo musí existovat rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. I v tomto případě může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou, pro něj vhodnou práci, kterou by mohl s přihlédnutím k jeho zdravotnímu stavu vykonávat. Není-li však toto možné a jsou-li splněny všechny zákonem stanovené předpoklady, je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZPr.

Splnil-li zaměstnanec nároky k tomu, aby mu byl přiznán starobní důchod, není to zároveň možné považovat za výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele. Záleží jen na zaměstnanci, zda požádá o přiznání starobního důchodu nebo zda bude v práci nadále pokračovat. Starobní důchod je pak zaměstnanci vyplácen v případě, koná-li výdělečnou činnost v plné výši nebo ve výši poloviny.⁶⁵

V obou výše zmíněných případech je možné, aby dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď i v tzv. ochranné době. Vzhledem k povaze těchto výpovědních důvodů je však zřejmé, že toto nepřichází v úvahu.

3.3.3. Důvody spočívající v osobě zaměstnance

Poslední dva výpovědní důvody vymezené v § 52 ZPr spočívají v osobě samotného zaměstnance. Může totiž nastat případ, kdy zaměstnanec nesplňuje požadavky na výkon jemu svěřené práce nebo záměrně neplní své pracovní povinnosti či je po delší čas porušuje. Taková situace je pro zaměstnavatele nežádoucí. Jeho cílem je, aby se mu po ekonomické stránce dařilo, aby prosperoval a takovýto zaměstnanec,

⁶⁴Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 215

⁶⁵Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 216

mu v dosažení tohoto cíle brání. Ze zákona je tak zaměstnavateli dána možnost, aby s takovým zaměstnancem rozvázal pracovní poměr výpovědí, při splnění podmínek stanovených v § 52 písm. f) a g) ZPr.

Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZPr vymezuje případ, kdy zaměstnanec není schopen vykonávat jemu určenou a v pracovní smlouvě sjednanou práci. Výpověď tak může zaměstnavatel takovému zaměstnanci dát tehdy, pokud nesplňuje „předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li i bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplnění těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.“⁶⁶

V ustanovení § 52 písm. f) ZPr se setkáváme se dvěma významnými pojmy. Prvním z nich jsou tzv. předpoklady pro výkon práce. Předpoklady jsou určité podmínky, stanovené právním předpisem, které musí zaměstnanec splňovat, aby mohl takovou práci vykonávat. Tyto předpoklady jsou tak dány přímo ze zákona (ex lege), nezáleží na vůli zaměstnavatele. Jedná se zejména o dosažení určitého vzdělání, kvalifikace nebo ovládání určitých dovedností či mohou spočívat i v osobě zaměstnance (zdravotní stav, státní příslušnost). Pokud tyto předpoklady nebudou ze strany zaměstnance splněny, je zde dán výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZPr.

Jde zejména o případy, kdy zaměstnanec v době, kdy do pracovního poměru vstupoval, tyto zákonné předpoklady splňoval, ale během trvání pracovního poměru je pozbyl či si je neobnovil. Z praxe lze jmenovat případy, kdy k výkonu některých zaměstnání nebyl dříve požadován vysokoškolský titul. Se změnou zákonné úpravy však došlo k tomu, že nyní je na určitých pozicích tento titul vyžadován a pokud ho zaměstnanec nemá, nebo si ho v příslušné době nedoplní, nemůže danou práci vykonávat.

Druhým významným pojmem jsou tzv. požadavky. Požadavky nejsou, naproti předpokladům, stanoveny právním předpisem, ale jsou určovány zaměstnavatelem. Zaměstnavatel si však nemůže počínat libovolně. Jím určené požadavky musí být reálně splnitelné a taky ospravedlnitelné vzhledem k povaze pracovní činnosti. Zároveň je

⁶⁶ § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

třeba dodat, že jsou bez právního významu, pokud jejich nesplnění zavinil sám zaměstnavatel. S přihlédnutím k povaze činnosti tak může zaměstnavatel po zaměstnanci např. požadovat, aby byl vhodně oblečen, měl vhodné společenské vystupování, aby používal při výkonu práce předepsaný oděv, aby měl organizační schopnosti, aby si uměl udržet autoritu apod.⁶⁷

Zaměstnavatel je též oprávněn po zaměstnanci požadovat, aby měl uspokojivé pracovní výsledky. Pokud zaměstnanec tento požadavek nesplní, může mu zaměstnavatel dát výpověď. Je však třeba, aby zaměstnavatel zaměstnance nejdříve písemně vyzval, aby v přiměřené době svoje neuspokojivé pracovní výsledky odstranil. Výzva musí být písemná a musí v ní být vymezena lhůta, do kdy má dojít k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Takto stanovená lhůta musí být přiměřená k vytýkaným nedostatkům práce zaměstnance, jinak je výpověď neplatná. Výzva musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou v souladu s § 334 odst. 1 ZPr.

Zaměstnavatel je pak povinen dát zaměstnanci výpověď do 12 měsíců od doby, kdy k odstranění nedostatků zaměstnance vyzval a ten je v přiměřené lhůtě neodstranil. Dojede-li tak ze strany zaměstnance k odstranění nedostatků spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích, není zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď z důvodu, uvedeném v § 52 písm. f) ZPr.

Jsou-li neuspokojivé pracovní výsledky způsobeny tím, že zaměstnanec porušuje povinnosti, které jsou pro výkon jeho pracovní činnosti stanoveny právní předpisem, a to zaviněně, nejedná se o výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZPr, ale zaměstnanec může dostat výpověď podle § 52 písm. g) ZPr. Neuspokojivé pracovní výsledky tak budou výpovědním důvodem zejména tehdy, kdy zaměstnanec nemá pro výkon pracovní činnosti dostatečné schopnosti.⁶⁸

Poslední výpovědní důvod je vymezen v § 52 písm. g) ZPr. Ten stanoví, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď v případě, že jsou dány důvody, pro které by mohl zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo „pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné, méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné, méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů

⁶⁷ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 217

⁶⁸ Tamtéž

vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.“

Tento výpovědní důvod tak v sobě zahrnuje tři skutkové podstaty:

- důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele,
- soustavné, méně závažné porušování povinností,
- závažné porušení povinností.⁶⁹

Důvody, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě rozvázat pracovní poměr, jsou vymezeny v § 55 odst. 1 písm. a) a b) ZPr. Ten stanoví, že zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, pokud zaměstnanec spáchal úmyslný trestný čin, za který byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo pokud se dopustil úmyslného trestného činu při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s plněním pracovních úkolů a byl odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců. Druhým důvodem, pro okamžité zrušení pracovního poměru je případ, kdy zaměstnanec poruší „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“ (§ 55 odst. 1 písm. b) ZPr). O nich bude blíže pojednáno v samostatné kapitole týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru.

Pojem povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále jen pracovní povinnosti) nahradil termín „pracovní kázeň“, který obsahoval zákoník práce č. 65/1965 Sb. Jedná se o soubor povinností, které musí zaměstnanec v souladu se zákoníkem práce, dalšími zákony, vnitřními právními předpisy, pracovní smlouvou či jinou dohodou a pokyny zaměstnavatele dodržovat a jsou vymezeny především v § 301 až 303 ZPr.⁷⁰ Porušení těchto povinností tak v praxi znamená zejména pozdní příchody do práce, práce pod vlivem alkoholických nápojů, nedodržování pracovní doby či neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele apod. Je však třeba rozlišovat, s jakou intenzitou dojde k porušení těchto

⁶⁹ HŮRKA, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 184

⁷⁰ Jde zejména o povinnosti; „pracovat řádně, podle svých znalostí a schopností a pokynů zaměstnavatele, dodržovat právní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci, spolupracovat s ostatními zaměstnanci atd.“

povinností. Zákoník práce zná tři možné způsoby porušení a to méně závažné, závažné a porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Sám je však žádným způsobem nedefinuje a ani nestanoví podmínky, které je třeba naplnit, aby se jednalo o určitou intenzitu porušení pracovních povinností.

K vymezení těchto pojmů a určení, kdy je možné na základě porušení pracovních povinností dát zaměstnanci výpověď nám velice pomáhá judikatura.

Jde-li o nejnižší stupeň intenzity, tedy méně závažné porušení pracovních povinností, je třeba dle judikatury, aby takové porušování pracovních povinností bylo soustavné. V případě zbylých dvou stupňů intenzity postačí, pokud se tak stane pouze jednou. Nejvyšší soud ČR vyznačil ve svém rozsudku, že za soustavné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je třeba považovat takové porušení pracovních povinností, ke kterému musí dojít minimálně třikrát a vždy se může jednat o odchylné protiprávní jednání.⁷¹ Je též mezi těmito minimálně třemi porušeními pracovních povinností třeba zachovat určitou časovou souvislost. Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZPr tak není naplněn, porušil-li zaměstnanec své pracovní povinnosti sice opakovaně, ale s takovým časovým odstupem, že lze usuzovat, že se jednalo ve výsledku pouze o ojedinělá vybočení z jinak řádného plnění pracovních povinností.

Je třeba zdůraznit, že judikatura odmítá jakékoli zobecňování v posuzování jednotlivých právních skutečností a určení intenzity porušení pracovních povinností a je jednoznačně stanoveno, že každý případ, se má posuzovat individuálně, s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem případu, jakož i k osobě zaměstnance, jeho pracovnímu zařazení i k tomu, jak doposud práci vykonával. Bude tak velký rozdíl, pokud bude pod vlivem alkoholu pracovat např. úředník nebo řidič autobusu. Následky, které porušením jejich pracovních povinností mohou způsobit, jsou zde zcela nerovnoměrné a proto i toto jejich porušení pracovních povinností by mělo být soudem hodnoceno odlišně. Z toho vyplývá, že míra intenzity porušení nemůže být stanovena žádným právním předpisem a nelze ji ani sjednat ve smlouvě. Ujednání v pracovní smlouvě, která by vymezovala povinnosti zaměstnance a zároveň by stanovila, že v případě jejich porušení by se jednalo o určitou intenzitu porušení pracovních povinností a mohl by být

⁷¹ Viz. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/1992, publikovaný pod č. 52/1994 Sb. rozh.

se zaměstnancem ukončen pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením, je z hlediska jednostranného skončení pracovního poměru bez právního významu.⁷²

Porušení pracovních povinností, ať jde o jakoukoli intenzitu, je výpovědním důvodem pouze tehdy, zavinil-li je zaměstnanec. Je tak vyžadováno ze strany zaměstnance zavinění a to buď ve formě úmyslu, nebo nedbalosti. Je zde tak dobře patrný rozdíl mezi výpovědním důvodem vymezeným v § 52 písm. f), kdy k tomu, aby mohla být zaměstnanci dána výpověď, postačí jen to, že zaměstnance na práci objektivně vzato, nestačí. V případě ustanovení § 52 písm. g) musí zaměstnavatel ve výpovědi přesně vymežit, v čem se zaměstnanec dopustil porušení pracovních povinností a v jaké intenzitě a na základě čeho je s ním tedy rozvazován pracovní poměr.

Skutková podstata soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je ze zákona omezena. Zaměstnavatel může zaměstnanci dát výpověď pouze tehdy, pokud ho v posledních šesti měsících písemně upozornil na to, že mu může být dána výpověď podle § 52 písm. g) ZPr. Písemné upozornění ze strany zaměstnavatele je tak hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi a jsou pro něj stanovena jasná pravidla. Musí být písemné a musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou nejméně šest měsíců před podáním výpovědi. Zaměstnanec tak musí být na možnost výpovědi upozorněn zaměstnavatelem nejdéle při méně závažném porušení pracovních povinností, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení povinností, po němž následovala výpověď z pracovního poměru.⁷³ Za méně závažné porušení pracovních povinností je třeba považovat takové porušení, které nedosahuje intenzity závažného porušení, ani porušení povinností zvlášť hrubým způsobem.

Výpověď podle § 52 písm. g) je časově omezena. Jsou pro ni určeny lhůty, ve kterých musí být zaměstnanci dána. Jde jak o lhůtu subjektivní, která činí 2 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o možnosti dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. g) ZPr dozvěděl, tak o lhůtu objektivní, která činí 1 rok ode dne, kdy důvod výpovědi vznikl. Došlo-li k porušení pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině, činí subjektivní lhůta 2 měsíce ode dne zaměstnancova návratu z ciziny. Zde je třeba

⁷² GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. s. 115

⁷³ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 219

upozornit, že je bez významu, kdy se zaměstnavatel o porušení pracovních povinností zaměstnance pracujícího v cizině dozvěděl, lhůta začne vždy běžet ode dne zaměstnancova návratu z ciziny.

Obě lhůty jsou vymezeny v § 58 odst. 1 ZPr a pro úplnost je třeba dodat, že právo zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr na základě důvodů uvedených v § 52 písm. g) ZPr zaniká, uplyne-li i jen jedna z uvedených lhůt.

V neposlední řadě je třeba zmínit, že v praxi mohou nastat případy, kdy je naplněno více výpovědních důvodů uvedených v § 52 ZPr. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.3.2005, sp.zn. 21 Cdo 2098/2004 to nezpůsobuje neplatnost výpovědi. Výpověď jako taková je platná, je však třeba v řízení podle § 72 ZPr posuzovat každý výpovědní důvod samostatně a stejně tak je třeba zvažovat jeho účinky na další trvání pracovního poměru.⁷⁴

3.3.4. Projednání a souhlas odborové organizace s výpovědí danou zaměstnavatelem

Zaměstnavatel, jehož zaměstnanci jsou odborově organizováni, může dát zaměstnanci výpověď pouze po předchozím projednání tohoto úkonu s odborovou organizací. Tak stanoví § 61 odst. 1 ZPr. V praxi to znamená, že zaměstnavatel je povinen se na odborovou organizaci obrátit dříve, než jednostranný rozvazovací právní úkon učiní. Neprojednání daného úkonu však nečiní tento úkon neplatným (§19 odst. 3 ZPr).⁷⁵

Vyšší míra součinnosti zaměstnavatele s odborovou organizací je vyžadována tehdy, kdy zákon předepisuje, aby měl zaměstnavatel předchozí souhlas odborové organizace, projednání tak nepostačí. Zaměstnavatel je tak povinen mít souhlas odborové organizace k tomu, aby mohl dát zaměstnanci výpověď. To je vyžadováno tehdy, má-li být výpověď dána zaměstnanci, který je členem odborového orgánu působícího u zaměstnavatele v době jeho funkčního období nebo do 1 roku po jeho skončení (§61 odst. 2 ZPr). Za předchozí souhlas se považuje též stav, kdy odborová organizace ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy o udělení souhlasu zaměstnavatel požádal, udělení souhlasu neodmítla. Zaměstnavatel smí použít souhlas odborové organizace

⁷⁴ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 220

⁷⁵ Putna, M. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 258

pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy mu byl udělen.

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, aniž by měl příslušný souhlas odborové organizace, je taková výpověď neplatná. Neplatnost může být zhojena pouze rozhodnutím soudu, který v řízení podle § 72 ZPr shledá, že na zaměstnavateli již nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou-li ostatní důvody pro udělení výpovědi splněny.

3.4. *Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem*

Je-li naplněn některý z výpovědních důvodů vymezených v § 52 ZPr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Toto však neplatí bezvýjimečně. Ze zákona je poskytována ochrana zaměstnancům, kteří se dočasně ocitli v tíživé životní situaci. Těmto zaměstnancům nemůže být ze strany zaměstnavatele dána výpověď a to ani tehdy, kdyby byl některý z výpovědních důvodů uvedený v § 52 ZPr splněn.

Jde o ochranu zaměstnanců, jež je zakotvena v § 53 ZPr. Zákoník práce zde mluví o tzv. ochranné době. Ochranná doba je vymezení období, během kterého nesmí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď a to ani tehdy, jsou-li k tomu splněny zákonné podmínky. Zákoník práce tak poskytuje ochranu zaměstnancům, kteří se ocitli v situaci, kdy by pro ně výpověď daná zaměstnavatelem byla nepřiměřeně tvrdá. Institut ochranné doby se uplatňuje pouze u rozvázání pracovního poměru výpovědí, nebrání tak rozvázání pracovního poměru ostatními právními úkony. Ochranná doba je též závazná pouze pro zaměstnavatele, sám zaměstnanec tak může výpověď rozvázat pracovní poměr kdykoli, tzn. i v ochranné době.⁷⁶

Byla-li zaměstnanci dána výpověď v ochranné době, je neplatná. Nezáleží přitom na tom, zda zaměstnavatel věděl, že dává výpověď chráněnému zaměstnanci či nikoli, neplatnost takové výpovědi nastává vždy, i bez zavinění zaměstnavatele. Pro určení, zda výpověď byla podána v ochranné době či nikoli je rozhodující, kdy byla výpověď zaměstnanci doručena do vlastních rukou (§334 - § 336 ZPr). V § 53 odst. 1 ZPr jsou vymezeny případy, kdy se zaměstnanec nachází v ochranné době.

Podle § 53 odst. 1 písm. a) je zaměstnanec v ochranné době tehdy, je-li uznán dočasně práce neschopným. Podmínkou ale je, že si tuto neschopnost úmyslně sám

⁷⁶ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 230

nepřivodil nebo mu nevznikla v důsledku jeho opilosti nebo zneužívání návykových látek. Za práce neschopného uznává zaměstnanec lékař, který určí i počátek a též ukončení dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanec je v ochranné době také tehdy, navrhl-li jeho ošetřující lékař umístění zaměstnance do ústavní péče nebo má-li se zaměstnanec podrobit lázeňskému léčení. Ochranná doba trvá od podání návrhu ošetřujícím lékařem na přijetí do ústavní péče nebo od přijetí do lázeňské péče, až do dne jejich ukončení. V případě, že by zaměstnanec onemocněl tuberkulózou, je tato lhůta prodloužena o 6 měsíců po tom, co byl propuštěn z ošetřování.

V tomto případě je pro běh ochranné doby rozhodující, kdy byl zaměstnanec lékařem uznán dočasně práce neschopným. V praxi se tak můžeme setkat s určitými aplikačními problémy, protože lékař může podle zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, uznat zaměstnance práce neschopným zpětně a to až o 3 dny. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, je rozhodující den, kdy bylo lékařem rozhodnuto, že zaměstnanec z důvodu nemoci či úrazu není schopen vykonávat dosavadní práci. Je přitom nevýznamné, že byl zaměstnanec uznán práce neschopným zpětně, tedy ke dni, který se shoduje se dnem, kdy byla zaměstnanci doručena výpověď.⁷⁷ Z toho vyplývá, že kdyby byla zaměstnanci doručena výpověď např. 8.9.2011 a on by 9.9.2011 navštívil lékaře a ten by ho uznal dočasně práce neschopným zpětně k 7.9.2011, byla by výpověď doručená mu 8.9.2011 platná.

Druhým případem ochranné doby je podle § 53 odst. 1 písm. b) výkon vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení. Ochranná doba běží ode dne, kdy byl příslušnému zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, až do konce dvou týdnů následujících po propuštění z tohoto cvičení.

Vojenské cvičení a výjimečné vojenské cvičení jsou podle branného zákona č. 585/2004 Sb. formami vojenské činné služby, která se koná mimo stav ohrožení státu nebo válečný stav. K tomuto cvičení jsou povoláváni vojáci v záloze, aby byli připraveni plnit úkoly v ozbrojených silách. K výjimečnému vojenskému cvičení jsou vojáci v záloze povoláváni tehdy, vyžaduje-li to zájem státu, zejména v případě živelných pohrom či jiných událostí, při kterých jsou ohroženy životy, zdraví, životní prostředí a významné majetkové hodnoty.⁷⁸

Zaměstnanec je v ochranné době také tehdy, je-li dlouhodobě uvolněn pro výkon

⁷⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000

⁷⁸ § 12 odst. 1, 2 zákona č. 585/2004 Sb. zákon o branné povinnosti a jejím zajišťování

veřejné funkce (§ 53 odst. 1 písm. c) ZPr). „Výkonem veřejné funkce se rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a která je obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním. Jde např. o výkon funkce poslance, senátora, člena zastupitelstva obce či kraje.“⁷⁹ Ochranná doba trvá po celou dobu výkonu funkce. Zaměstnanec je plně uvolněn tehdy, vykonávali pouze veřejnou funkci a neplní žádné povinnosti plynoucí mu z pracovního poměru.

Dále se zaměstnanec nachází v ochranné době v případě, že je zaměstnankyně těhotná, že pobírá mateřskou dovolenou, nebo že zaměstnankyně či zaměstnanec pobírají rodičovskou dovolenou (§ 53 odst. 1 písm. d) ZPr). Tato ochranná doba slouží k ochraně budoucích i stávajících rodičů, aby v době, kdy je dítě nejvíce potřebuje, a to jak z hlediska osobního i finančního, nezůstali bez prostředků a byli mu schopni zajistit náležitou péči.

Zaměstnankyně je v ochranné době po celou dobu těhotenství. Není důležité, zda v době podání výpovědi bylo zaměstnankyni či zaměstnavateli známo, že je zaměstnankyně v jiném stavu. Vyjde-li později najevo, že v době řádného doručení výpovědi byla zaměstnankyně již těhotná, je taková výpověď bez dalšího neplatná.

Čerpá-li zaměstnankyně mateřskou dovolenou, je v ochranné době. Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni po dobu 28 týdnů, jedná-li se o vícečetný porod tak po dobu 37 týdnů. Mateřská dovolená počíná běžet zpravidla od 6 týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však 8 týdnů před tímto dnem. Narodí-li se dítě mrtvé, má zaměstnankyně právo na mateřskou dovolenou v déle 14 týdnů. Nejdelší doba trvání mateřské dovolené je však 22 týdnů ode dne porodu, narodí-li se 2 a více dětí 31 týdnů ode dne porodu.⁸⁰

Rodičovskou dovolenou je oprávněna čerpat jak matka, tak otec dítěte. Podle § 196 ZPr náleží zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené a zaměstnanci ode dne narození dítěte, v rozsahu, v jakém požádají, nejdéle však do 3 let věku dítěte. Zemře-li dítě během trvání rodičovské dovolené, běží rodičovská dovolená ještě po dobu dvou týdnů, nejdéle však do dne, kdy by dítěti byl jeden rok.

Bylo-li dítě ze zdravotních důvodů převzato do kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a ze strany zaměstnance nebo zaměstnankyně dojde k nástupu do

⁷⁹ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 232

⁸⁰ Srov. § 195 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

práce, přeruší se po tuto dobu běh mateřské či rodičovské dovolené. Její nevyčerpaná část bude jednomu z rodičů opět přiznána poté, co dojde k převzetí dítěte. Přestanou-li se o dítě rodiče starat a na základě toho musí být svěřeno do rodinné nebo ústavní péče, která nahrazuje péči rodičů, nepřísluší jim po tuto dobu mateřská nebo rodičovská dovolená a to až do doby, kdy si dítě opět převezmou (§ 198 ZPr).

Posledním případem, kdy se zaměstnanec nachází v ochranné době, je případ, kdy je zaměstnanec, který koná noční práci uznán zařízením závodní preventivní péče (lékařským posudkem) za nezpůsobilého pro práci v noci (§ 53 odst. 1 písm. e) ZPr). Za noční práci je podle § 78 odst. 1 písm. k) ZPr považována práce konaná v noční době, tedy v době od 22. hodiny večerní do 6. hodiny ranní. Zaměstnancem pracujícím v noci je pak zaměstnanec, který v noční době odpracuje minimálně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (§ 78 odst. 1 písm. l) ZPr). Nemůže-li tedy na základě lékařského posudku, vydaného příslušným lékařem zařízením závodní preventivní péče, vykonávat noční práci, je po vymezenou dobu (do ukončení nezpůsobilosti) chráněn proti výpovědi zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byl zaměstnanec před zařazením na noční práci vyšetřen lékařem zařízením závodní preventivní péče. Zaměstnanec pracující v noci se musí vyšetření podrobit nejméně jednou ročně nebo i častěji, požádá-li o to zaměstnavatele.

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem se však neuplatní vždy a ve všech případech. V § 54 ZPr jsou upraveny výjimky ze zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je tak ze zákona oprávněn dát výpověď i zaměstnancům, kteří jsou v ochranné době. Jde o případy, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, a to i přes zaměstnancovu tíživou životní situaci.⁸¹

Výjimky uvedené v § 54 ZPr se však týkají pouze výpovědi dané z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b), a g). V ostatních případech jsou zaměstnanci před skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele chráněni vždy.

Zaměstnanci v ochranné době je možné dát výpověď, jestliže dochází ke zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. To se netýká situace, kdy by zaměstnavatel byl přemístován v mezích místa, ve kterém má zaměstnanec práci vykonávat, podle pracovní smlouvy. Tato část ustanovení je poněkud nejasná, protože

⁸¹ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 235

přemístí-je-li se zaměstnavatel pouze v místě, které je v souladu s místem výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě, nejedná se o výpovědní důvod podle § 52 písm. b) ZPr a výpověď by byla neplatná.⁸²

Druhou výjimkou ze zákazu výpovědi v ochranné době je situace, kdy by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem skončit pracovní poměr okamžitě (na hodinu). Nesmí přitom jít o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance na rodičovské dovolené po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li z tohoto důvodu dána zaměstnankyni či zaměstnanci výpověď před nástupem na mateřskou (rodičovskou) dovolenou, dochází k prodloužení výpovědní doby, jak jsem již pojednala výše.

Poslední výjimkou ze zákazu výpovědi je případ, kdy dojde ze strany zaměstnance k jinému porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Jedná se o výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZPr. Tato výjimka však neplatí pro zaměstnankyni, která je těhotná, čerpá mateřskou dovolenou nebo pro zaměstnankyni či zaměstnance, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Na rozdíl od předchozího případu je zde zaměstnanec chráně po celou dobu trvání rodičovské dovolené, nikoli jen po dobu, která odpovídá trvání mateřské dovolené u zaměstnankyně.

V navrhované novele zákoníku práce má být výčet výjimek ze zákazu výpovědi zaměstnavatelem rozšířen ještě o další důvod. Zákaz výpovědi by se tak neměl vztahovat na výpověď danou zaměstnanci pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) ZPr. To ale neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Stávající písmena b) a c) § 54 ZPr by se měla nově označovat jako c) a d), přičemž písm. d) by bylo rozšířeno o nový výpovědní důvod, o kterém jsem již pojednala výše a který by byl zařazen pod § 52 písm. h) ZPr.

3.5. Závěrečné pojednání o skončení pracovního poměru výpovědí

Ačkoli je stávající právní úprava skončení pracovního poměru výpovědí poněkud zastaralá a odpovídá spíše době, kdy platil ještě „starý“ zákoník práce z roku

⁸² Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 235

1965, nenastal asi ještě čas, aby byla výrazněji změněna. Návrhy na zjednodušení právní úpravy zaznívající zejména ze zaměstnavatelské sféry zůstaly nevyslyšeny. Zájem na tom, aby byly spojeny výpovědní důvody upravené v § 52 písm. f) a g) v jeden neprošly. Požadavku zaměstnavatelské sféry na zpružnění a zjednodušení právní úpravy institutu skončení pracovního poměru výpovědí tak bylo vyhověno pouze částečně.

Stalo se tak zavedením nového výpovědního důvodu, uvedeném v návrhu novely zákoníku práce v § 52 pod písm. h) ZPr, který je ze strany zaměstnavatelů jistě vítanou změnou, ale z hlediska systematického zařazení je poněkud sporný.

Je však třeba mít na paměti základní funkci pracovního práva. Touto funkcí je ochrana zaměstnance, který je slabší stranou pracovního poměru. Stávající právní úprava zaměstnanci poskytuje dostatečné právní záruky před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Je též již dlouhodobě užívána a existuje k ní rozsáhlá soudní judikatura, pomocí které došlo k vyjasnění mnoha sporných otázek.

I když tedy stávající právní úpravu považuji za poněkud formalizovanou v některých případech též za zbytečně složitou, musím přiznat, že je uživatelskou veřejností zažitá a v praxi s ní umíme pracovat. Není proto třeba vrhat se do unáhlených změn, ale místo toho vyčkat, co přinese čas.

4. Okamžité zrušení pracovního poměru

Mezi jednostranné právní úkony vedoucí ke skončení pracovního poměru řadíme vedle výpovědi též okamžité zrušení pracovního poměru. Okamžitě zrušit pracovní poměr, může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, ale pouze ze zákonem stanovených důvodů.

Okamžité zrušení pracovního poměru, širší veřejnosti známé také pod pojmem „výpověď na hodinu“, je specifickým institutem pracovního práva. Na jeho základě dochází k největšímu zásahu do právních vztahů subjektů pracovního poměru. Pracovní poměr končí okamžitě, tedy doručením tohoto úkonu, bez určité lhůty k uspořádání vzájemných vztahů a vyrovnání se s nově nastalou situací jako je tomu u výpovědi. Sám zákoník práce proto stanoví, že takto může být pracovní poměr skončen pouze výjimečně, nastanou-li skutečnosti zákonem předpokládané. To je výrazem stability zaměstnání a ochrany zaměstnance. Naopak v možnosti skončit pracovní poměr ihned (okamžitě) je možné pozorovat určitý prvek flexibility.

Jedná se o situace, kdy není možné po subjektu rozvazujícím pracovní poměr okamžitě spravedlivé požadovat, aby v pracovním poměru nadále setrval, nebo je to prakticky nemožné (při výkonu trestu odnětí svobody).

Zákonná úprava okamžitého zrušení pracovního poměru je obsažen v § 55 až 61 ZPr. Podstatnou náležitostí okamžitého zrušení pracovního poměru je, že tento jednostranný právní úkon musí být učiněn písemně a musí v něm být vymezen důvod, pro který dochází k okamžitému zrušení pracovního poměru tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Takto uvedený a přesně specifikovaný důvod už nesmí být později měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být též druhé straně ve stanovené době doručeno (§60 ZPr.). Tato doba je ohraničena lhůtami, o kterých bude pojednáno níže.

Pracovní poměr tak končí doručením tohoto jednostranného právního úkonu. Uvedení jakéhokoli jiného data, ke kterému má pracovní poměr skončit, nemá na skončení pracovního poměru vliv. Pracovní poměr skončí vždy dnem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru. Zajímavé je, že zákoník práce neupravuje problematiku odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru, tak, jak je tomu u výpovědi. Podle platné právní úpravy není možné jednou učiněné okamžité zrušení

pracovního poměru odvolat. V daném případě není možné použít ani subsidiární ustanovení § 43 n. ObčZ, protože se jedná o jednostranný právní úkon, nikoli dohodu (smlouvu). Danou problematikou se zabýval i Nejvyšší soud ČR, který ve svém rozsudku ze dne 29.10.1997, sp.zn. 2 Cdon 1155/1996 judikoval, že okamžité zrušení pracovního poměru nemůže být dodatečně tím, kdo jej učinil odvoláno. Zrušit účinky tohoto jednostranného právního úkonu tak může pouze soud v řízení o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 72 ZPr, který vysloví, že takto učiněné okamžité zrušení bylo neplatné, nebo dojde-li během soudního řízení mezi účastníky k uzavření dohody o sporných nárocích, ve které se dohodnou, že jejich pracovní poměr trval i po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru a bude trvat i nadále.⁸³

Není-li některá z těchto obligatorních náležitostí splněna, je okamžité zrušení pracovního poměru, jako jednostranný projev vůle neplatný. V souladu s § 20 ZPr jde o neplatnost relativní a je na oprávněném subjektu, aby se neplatnosti u příslušného orgánu dovolal.

Okamžité zrušení pracovního poměru, a to jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele, je omezeno zákonnými lhůtami. Jde o lhůtu subjektivní a objektivní. Ty vymezují časový úsek, ve kterém musí být okamžité zrušení pracovního poměru doručeno druhému účastníku pracovněprávního vztahu. Nedodržení jedné z těchto lhůt má za následek ztrátu možnosti ukončit pracovní poměr okamžitě.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl. Jde-li o porušení povinností stanovených právními předpisy vztahujícími se k zaměstnancem vykonávané práci v cizině, je tak zaměstnavatel oprávněn učinit do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnanec z ciziny navrátil. § 58 odst. 2 ZPr stanoví, že stane-li se v průběhu té subjektivní lhůty (2 měsíců), jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr ještě v průběhu dvou měsíců, ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl, jaký je

⁸³ Putna, M. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2 vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 238

výsledek takového šetření. Objektivní lhůta je jeden rok ode dne, kdy vznikl důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Stejně jako pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance platí 2 měsíční subjektivní lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru. Zaměstnanec je tak oprávněn zrušit se zaměstnavatelem pracovní poměr ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru. Objektivní lhůta je též stanovena v délce jednoho roku ode dne, kdy důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru vznikl, stejně jako v případě zaměstnavatele.

Zaměstnavatel, jehož zaměstnanci jsou odborově organizováni, je povinen okamžité zrušení pracovního poměru projednat s u něj působící odborovou organizací (§61 odst. 1 ZPr). Má-li být okamžitě zrušen pracovní poměr se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele v době jeho funkčního období nebo jeden rok po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen vyžádat si k tomuto jednostrannému úkonu předchozí souhlas této odborové organizace. Za předchozí souhlas s postupem zaměstnavatele je považována i situace, kdy odborová organizace „mlčí“, tzn., neodmítla písemně udělení souhlasu zaměstnavateli s okamžitým zrušením pracovního poměru do 15 dnů ode dne, kdy o jeho udělení byla požádána (§61 odst. 2 ZPr). Zaměstnavatel je oprávněn takto získaný souhlas použít pouze po dobu 2 měsíců od jeho udělení (§ 61 odst. 3 ZPr).

Souhlas odborové organizace je hmotněprávní podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Neudělí-li odborová organizace zaměstnavateli souhlas, bylo by takové skončení pracovního poměru neplatné. Zákoník práce však stanoví výjimku, kdy i přes nesouhlas odborové organizace je možné se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že soud v řízení podle § 72 ZPr shledá, že již nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (§61 odst. 4 ZPr).

4.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Tento způsob jednostranného ukončení pracovního poměru je upraven v § 55 ZPr. Zákoník práce vymezuje dva taxativní důvody, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem zrušit pracovní poměr okamžitě. Tyto důvody jsou na sobě vzájemně nezávislé a nijak spolu nesouvisí. Tento názor několikrát judikoval i Nejvyšší soud ČR,

který ve svých rozhodnutích uvedl, že: „Ze srovnání jednotlivých důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, vyplývá, že důvod uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce [dnes § 55 odst. 1 písm. b) ZPr] má postihnout takovou situaci, na niž nedopadá důvod uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce [dnes § 55 odst. 1 písm. a) ZPr], tedy i takové jednání či opomenutí zaměstnance, které nenaplnuje skutkovou podstatu trestného činu. Jedná se tedy o dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru a z jejich srovnání nelze činit žádné závěry o tom, jak vysokou intenzitu má mít porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem k tomu, aby bylo způsobitelným důvodem pro okamžitě zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce [dnes § 55 odst. 1 písm. b) ZPr]“.⁸⁴

Za zaměstnavatele, který je právnickou osobou jedná jeho statutární orgán, či jiný člen nebo pověřený zaměstnanec, je-li to vzhledem k jeho pracovní činnosti obvyklé. Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, jedná sám, nebo může tímto úkolem být pověřen jiný zaměstnanec či jiná osoba.

První důvod je uveden v § 55 odst. 1 písm. a) ZPr, který stanoví, že zaměstnavatel může ukončit se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě, „byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců“.

Z výše uvedeného vyplývá, že k tomu, aby mohl pracovní poměr skončit okamžitě je třeba splnění následujících zákonných podmínek. Musí být zaměstnancem spáchán úmyslný trestný čin, musí být dáno pravomocné rozhodnutí soudu a trest odnětí svobody, přičemž jeho délka musí být více než jeden rok, nebo minimálně 6 měsíců v případě, že byl spáchán při výkonu práce nebo v souvislosti s ním.

Trestný čin je v § 13 odst. 1 TrZ vymezen jako „protiprávní čin, který trestní zákoník označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně“. K tomu, aby mohl zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, však nepostačí pouze spáchání trestného činu, ale takový trestný čin musí být spáchán úmyslně, přitom není rozhodující, zda se jedná o úmysl přímý nebo nepřímý. Trestný

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.9. 2001, sp.zn. 21 Cdo 2857/2000; k této problematice též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, sp.zn. 21 Cdo 379/2000

čin je spáchán úmyslně tehdy, když pachatel chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný tímto zákonem (úmysl přímý) nebo sice věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, ale pro případ, že se tak stane, s tím byl srozuměn (úmysl nepřímý).⁸⁵

Druhou podmínkou je, že za takový úmyslný trestný čin musí být zaměstnanec odsouzen a to pravomocně. Právní moc rozsudků trestních soudů je upravena v § 139 TrZ. Rozsudky, proti kterým není přípustné odvolání, jako řádný opravný prostředek, nabývají právní moci vyhlášením, Je-li proti rozsudku odvolání přípustné, nabývá právní moc tehdy, jestliže se oprávněné strany odvolání výslovně vzdaly (poslední z nich) nebo ho výslovně vzaly zpět. Může nastat i případ, kdy odsuzující rozsudek nabude právní moci dnem, kdy uplynula lhůta k podání odvolání, nebo dnem, kdy takové odvolání bylo zamítnuto. Došlo-li v důsledku odvolání, ke změně nebo zrušení odsuzujícího rozsudku, nabývá právní moci vyhlášením. Důležité je zde zmínit, že na uvedeném závěru nemění nic ani skutečnost, že takovýto pravomocný odsuzující rozsudek může být později změněn na základě mimořádného opravného prostředku, protože platnost právního úkonu je posuzována k okamžiku, kdy byl takový právní úkon učiněn.⁸⁶

Druhý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru je vymezen v § 55 odst. 1 písm. b) ZPr. Podle tohoto ustanovení může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, „porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“.

Již v kapitole věnující se skončení pracovního poměru na základě výpovědi jsem se zabývala problematikou porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále jen pracovní povinnosti). Zmiňovala jsem, že zákoník práce rozlišuje tři intenzity porušení pracovních povinností a to méně závažné porušování, závažné porušování a v neposlední řadě porušování pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. Má-li tedy být se zaměstnancem skončen pracovní poměr okamžitě, je třeba, aby porušování jeho pracovních povinností dosáhlo nejvyšší intenzity, tedy aby bylo zvlášť hrubým porušováním. Zákoník práce tento pojem nikde nevymezuje. Je ponecháno plně na úvaze soudů, aby v případě sporu posoudily, s přihlédnutím k okolnostem konkrétního případu i osobě zaměstnance, zda

⁸⁵ Srov. § 15 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník

⁸⁶ Putna, M. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 239

bylo porušení pracovních povinností učiněno zvláště hrubým způsobem. Příkladem zvláště hrubého porušení pracovních povinností je okrádání zaměstnavatele nebo v případě řidičů z povolání jízda pod vlivem alkoholu.

Povinnosti zaměstnance jsou stanoveny jednak v zákoníku práce, zejména v § 38 odst. 1 písm. b), § 301 až 304. Dále však mohou být stanoveny i jinými právními předpisy, týkající-li se zaměstnancem vykonávané práce, pracovní smlouvou, pracovním řádem, vnitřním předpisem, nebo mohou vyplývat z pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance. Tyto povinnosti přitom nejsou omezeny pouze na vymezený úsek pracovní doby, trvají, dokud trvá právní vztah mezi zaměstnancem i zaměstnavatelem, který trvá stále, i mimo pracovní dobu.

4.1.1. Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Skončit pracovní poměr okamžitě však není možné s každým zaměstnancem. Zákoník práce poskytuje ochranu zaměstnancům, kteří očekávají rodinu nebo se starají o malé děti. Jedná se o zaměstnance, kteří fakticky u zaměstnavatele nepracují, na pracoviště nedocházejí, takže de facto nemohou naplnit důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru vymezené v § 55 odst. 1 ZPr. I kdyby však předpoklady, pro použití tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru naplněny byly, nemůže zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří jsou na rodičovské dovolené.⁸⁷

4.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je upraveno v § 56 ZPr. Jak jsem již zmiňovala výše, jedná se o natolik závažný právní úkon, že i pro zaměstnance stanovuje zákoník práce taxativní důvody, kdy může pracovní poměr zrušit okamžitě. Jde o případy, kdy zaměstnavatel porušil svoje základní povinnosti, a zaměstnancovo další setrvání v pracovním poměru by nemělo smysl.

Rozvázání pracovního poměru činí zaměstnance sám, má-li plnou způsobilost k právním úkonům podle pracovního práva. Okamžitě zrušit pracovní poměr tak může i

⁸⁷ viz. § 55 odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

mladiství zaměstnanec. V případě, že je zaměstnanec zbaven způsobilosti k právním úkonům, nebo je v ní omezen, činí za něj tento právní úkon soudem ustanovený opatrovník.

Zaměstnanec může se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže nemůže, podle lékařského posudku, který vydalo zařízení závodní preventivní péče, nebo na základě rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, konat dále dosavadní práci bez závažného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy mu tento posudek předložil, vykonávat jinou, pro něj vhodnou, práci (§ 56 písm. a) ZPr).

V tomto případě nemůže zaměstnanec pro svůj nepříznivý zdravotní stav vykonávat práci, kterou doposud konal. Jeho zdravotní stav však musí být posouzen lékařem, který pracuje v zařízení závodní preventivní péče⁸⁸ a na základě lékařem vydaného posudku musí být uznán neschopným výkonu dosavadní práce bez toho, aby to mělo negativní vliv na jeho zdraví. Lékařský posudek, který deklaruje, že zaměstnanec není schopen dosavadní práce „bez vážného ohrožení svého zdraví“, nebo rozhodnutí správního úřadu, který jej přezkoumává, je tak podmínkou pro to, aby mohl zaměstnanec se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr. Nejedná se však o podmínku jedinou. Musí nastat ještě další skutečnost spočívající v tom, že zaměstnavatel zaměstnanec do 15 dnů od předložení tohoto lékařského posudku nepřeveďte na jinou vhodnou práci. Teprve, jsou-li obě tyto podmínky splněny, je dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 písm. a) ZPr.

Nabídne-li zaměstnavatel zaměstnanci ve stanovené lhůtě jinou práci, vyhovující jeho zdravotnímu stavu, zaměstnanec má právo takovou nabídku přijmout, ale i odmítnout. Přijme-li ji, bude třeba zjistit, zda není potřeba provést změnu pracovní smlouvy podle § 40 odst. 1 ZPr. Taková změna musí být učiněna v případě, že sjednaný druh práce nelze podřadit pod druh práce vymezený v původní pracovní smlouvě. Pokud lze i novou práci pojmově podřadit pod práci sjednanou v původní pracovní smlouvě, změna není nutná. Odmítne-li zaměstnanec nabízenou práci přijmout, ztrácí tím možnost okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 56 písm. a) ZPr. Povinnost zaměstnavatele přeložit zaměstnance na jinou vhodnou práci tím však nezaniká. Zaměstnavatel je již od doby, kdy mu byl předán (doručen) lékařský posudek povinen

⁸⁸ srov. výklad k pojmu závodní preventivní péče v kapitole věnované Výpovědi z pracovního poměru

zaměstnance přeložit na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) ZPr. Je naprosto vyloučeno, aby zaměstnance ponechal na původní pracovní pozici. Dostal by se tak do rozporu s ustanovením § 103 odst. 1 písm. a) ZPr⁸⁹, je však naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZPr.⁹⁰

Není-li však zaměstnavatel schopen převést zaměstnance na jinou vhodnou práci a ten neskončí pracovní poměr okamžitým zrušením, je dána překážka v práci na straně zaměstnavatele a ten je povinen zaměstnanci podle § 208 ZPr poskytovat náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. I v tomto případě je však naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZPr, jak jsem zmiňovala výše.

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je nevyplacení mzdy či platu náležejícího zaměstnanci, náhrady této mzdy či platu nebo jakékoli jejich části do 15 dnů ode dne jejich splatnosti (§ 56 písm. b) ZPr).

Základním mezníkem určujícím, zda může zaměstnanec se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr, je splatnost mzdy nebo platu. Pojem splatnost je však třeba důsledně odlišovat od pojmu výplata. Mzda či plat jsou podle § 141 odst. 1 ZPr splatné vždy k poslednímu dni kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém na ně zaměstnanci vznikl nárok (ve kterém zaměstnanec příslušnou práci vykonal). Naproti tomu určení termínu pro výplatu mzdy nebo platu je ponecháno na vůli zaměstnavatele, nebyl-li sjednán v kolektivní smlouvě. Podle § 141 odst. 3 ZPr může zaměstnavatel určit termín výplaty v období vymezeném v § 141 odst. 1 ZPr, tedy kdykoli během měsíce následujícího po měsíci, v němž vznikl zaměstnanci na mzdu či plat nárok. Pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je rozhodující splatnost. To potvrzuje i § 56 písm. b) ZPr, který odkazuje na výše zmíněný § 141 odst. 1 ZPr. V zákoně vymezená 15 denní lhůta tak počne běžet vždy od konce měsíce, následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikl na mzdu nebo plat nárok, bez ohledu na to, kdy je určen výplatní termín zaměstnavatelem či kolektivní smlouvou.⁹¹

Zakotvení tohoto důvodu do zákoníku práce je vcelku pochopitelné. Vzhledem k tomu, že hlavním motivem zaměstnance při výkonu závislé práce je, že mu bude za jeho práci poskytnuta odměna, spočívající ve mzdě či platu, je zřejmé, že pokud by je

⁸⁹ § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce; „zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti“.

⁹⁰ Putna, M. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 246

⁹¹ Tamtéž

zaměstnanec ve stanovené lhůtě neobdržel, bylo by pro něj další setrvání v pracovním poměru zbytečné. Nelze požadovat, aby zaměstnanec konal práci u zaměstnavatele např. ještě po výpovědní dobu a byl tak odkázán na to, zda bude zaměstnavatel vůči němu svoje finanční povinnosti plnit.

Nezáleží přitom na tom, zda zaměstnavatel zaměstnanci neposkytl mzdu nebo plat za jeden nebo více měsíců. Ustanovení zákoníku práce nepodmiňuje možnost zaměstnance zrušit okamžitě pracovní poměr tím, že by se muselo jednat o nevyplacení mzdy nebo platu za více výplatních období. Tak judikoval i Nejvyšší soud ČR, který ve svém rozsudku uvedl, že „Pro posouzení platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru tedy není významné, zda za všechny, popřípadě za kolik z více měsíců nebo jinak určených výplatních období, jimiž zaměstnanec svůj právní úkon zdůvodnil, zaměstnavatel skutečně nevyplatil zaměstnanci do 15 dnů po uplynutí jejich splatnosti mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část); rozhodující je, zda zaměstnanec měl vůči zaměstnavateli v den, kdy mu bylo doručeno okamžité zrušení pracovního poměru, nárok na mzdu nebo náhradu mzdy (jejich část), který nebyl do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti uspokojen, alespoň za jedno z výplatních období, jichž se v okamžitém zrušení pracovního poměru dovolával.“⁹²

Je též vyloučeno, aby úkon zaměstnance, který okamžitě zrušil se zaměstnavatelem pracovní poměr, byl dodatečně zhojen tím, že mu zaměstnavatel veškeré dlužné plnění poskytne. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001 je důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru dán i tehdy, kdyby zaměstnavatel dodatečně, ještě před doručením okamžitého zrušení, zaměstnanci mzdu nebo plat (či jejich části) uhradil. Rozhodující totiž je, že zaměstnavatel zaměstnanci uhradí mzdu či plat až po uplynutí doby v zákoně vymezené, tedy až po 15. dni po jejich splatnosti.

S okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem jsou ještě spojeny určité jeho nároky. Zaměstnanec má podle dikce § 67 odst. 1 ZPr právo na odstupné a to ve výši minimálně trojnásobku průměrné mzdy. Uvedený nárok však nemění nic na tom, že pracovní poměr skončí již okamžikem doručení tohoto jednostranného právního

⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.9.2004, sp.zn. 21 Cdo 1275/2004

úkonu zaměstnance. Povinnost zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci odstupné je možné chápat jako určitou sankci za jím porušené povinnosti stanovené mu zákonem.⁹³

4.3. Závěrečné pojednání o okamžitém zrušení pracovního poměru

Troufám si říci, že současná právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru je kvalitní a dostačující. Důvody, pro které je možné zrušit pracovní poměr okamžitě, jsou striktní, ale jednoznačně vymezené.

Ani navrhovaná novela zákoníku práce nepřináší výraznější změnu právní úpravy. Dochází pouze k pozměnění formulace požadavků, které musí tento jednostranný právní úkon splňovat. Je zdůrazňováno, aby byl zaměstnancem i zaměstnavatelem přesně vymezen důvod, který vedl k okamžitému zrušení pracovního poměru tak, aby nemohl být zaměněn s jiným a zákaz jeho dodatečné změny. Stejně jako ve stávající právní úpravě je pro tento právní úkon požadována obligatorně písemná forma. Nové znění § 60 ZPr v připravované novele je tak zpřesněním formulace s ohledem na formu i obsah tohoto právního úkonu.

Nově nemá být podle navrhované novely zákoníku práce zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr poskytováno odstupné, ale náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

De lege ferenda by snad bylo možné jen podotknout, že by místo taxativně uvedených důvodů, na základě kterých může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec zrušit pracovní poměr okamžitě, bylo možné zakotvit, že okamžitě může zrušit pracovní poměr ta ze stran, po které již nelze spravedlivě požadovat, aby v pracovním poměru nadále setrvala. S tím, že by zákoník práce uváděl výčet možností, kdy jde o takový případ.

⁹³ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 125

5. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Posledním jednostranným právním úkonem vedoucím ke skončení pracovního poměru, o kterém chci ve své práci pojednat, je zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Tomuto jednostrannému právnímu úkonu je věnován § 66 ZPr.

Podle tohoto ustanovení, jsou jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel oprávněni ve zkušební době zrušit pracovní poměr z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Zaměstnavatel je limitován pouze tím, že nesmí se zaměstnancem zrušit pracovní poměr v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.⁹⁴ V neposlední řadě je pak třeba, aby písemné oznámení o zrušení pracovního poměru bylo druhému účastníku doručeno a to alespoň 3 dny před dnem, kterým má pracovní poměr skončit.

Důležitým pojmem je zde zkušební doba. Institut zkušební doby slouží k tomu, aby si účastníci pracovního poměru mohli ověřit, zda pracovněprávní vztah odpovídá tomu, s čím do něj vstupovali, tedy podmínkám na počátku sjednaným. Ze strany zaměstnance jde zejména o to, zda mu vyhovuje sjednaný druh práce, místo výkonu práce a též platové podmínky, ze strany zaměstnavatele se jedná zejména o to, zda zaměstnanec odpovídá tomu, co požadoval. Zda tedy plní jeho očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností.⁹⁵

Zkušební doba je upravena v § 35 ZPr. Může být sjednána nejdéle na dobu 3 měsíců. Její počátek musí být stanoven nejdéle na den, který je sjednán, jako den nástupu do práce. Sjednat lze zkušební dobu jak v pracovním poměru vzniklém na základě pracovní smlouvy, tak vzniklém jmenováním. Pokud však již pracovní poměr vznikl, nelze zkušební dobu sjednat. Délka zkušební doby nesmí být delší než 3 měsíce, ale může dojít k jejímu prodloužení a to o dobu, která odpovídá době, po kterou jsou dány překážky v práci na straně zaměstnance či zaměstnavatele. Zkušební doba musí být v pracovní smlouvě sjednána písemně, jinak by byla neplatná (§35 odst. 3 ZPr).

⁹⁴ podle novely zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce č. 347/2010 Sb., to platí v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013, tento zákon byl však zrušen nálezem Ústavního soudu ČR č. 80/2011 s účinností ke dni 1. 1. 2012, od toho dne však platí novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb., která se k danému časovému rozmezí navrácí.

⁹⁵ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 270

Neplatnost se řídí § 20 ZPr, jde tedy o neplatnost relativní. Pro běh zkušební doby se užije obecné ustanovení § 122 ObčZ.

Podle koncepční novely ZPr by mělo dojít k prodloužení zkušební doby a to až na 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, jde-li o vedoucího zaměstnance.⁹⁶

5.1. Náležitosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době může být učiněno ústně i písemně. Zákoník práce pro něj povinnou písemnou formu nepředepisuje, požaduje jen, aby mělo písemnou formu oznámení o zrušení pracovního poměru. Toto oznámení je třeba druhému účastníku doručit minimálně 3 dny před dnem, ve kterém má pracovní poměr skončit. Jde však jen o lhůtu pořádkovou, její nedodržení tak nemá za následek neplatnost tohoto úkonu. Pracovní poměr končí dnem v oznámení uvedeném.

Bude-li však pracovní poměr ukončen ústně, lze doporučit, aby o tom zaměstnavatel učinil písemný záznam za přítomnosti svědků. Nejlepší by ovšem bylo, ukončit pracovní poměr písemně a předat tuto písemnost druhému z účastníků pracovního vztahu na pracovišti.⁹⁷

Ke zrušení pracovního poměru může zaměstnanec i zaměstnavatel přistoupit nejdříve v den, který následuje po dni sjednaném jako den nástupu do práce a nejpozději v poslední den trvání zkušební doby. Podstatnou náležitostí zrušení pracovního poměru ve zkušební době je projev vůle, ze kterého je patrné, že jednající má zájem na zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Zaměstnanec zrušuje pracovní poměr osobně nebo prostřednictvím zástupce. Jedná-li se o zaměstnance, který byl zbaven nebo omezen ve způsobilosti k právním úkonům, činí tak za něj soudem ustanovený opatrovník, Jelikož se nejedná o běžnou záležitost, vyžaduje se k tomuto úkonu přivolení soudu (§29 ObčZ).

Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou zrušuje pracovní poměr osobně, nebo prostřednictvím svého zástupce či osob jím pověřených. Je-li zbaven nebo mezen ve způsobilosti k právním úkonům, jedná za něj soudem ustanovený opatrovník. Za

⁹⁶ § 35 odst. 1 písm. b) novely zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

⁹⁷ HŮRKA, P., Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu, 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, s. 86

zaměstnavatele právníkou osobu jedná jeho statutární orgán. Je-li zaměstnavatelem stát, jednají za něj osoby uvedené v § 11 odst. 3 ZPr.

Pracovní poměr lze ve zkušební době zrušit nejdéle ke dni, kdy má zkušební doba uplynout. Bude-li tedy za den skončení pracovního poměru uveden den pozdější, zaniká pracovní poměr dnem, kdy dojde druhému účastníkovi zrušovací projev, nebo v poslední den zkušební doby.⁹⁸

5.2. Závěrečné pojednání o skončení pracovního poměru ve zkušební době

Význam zkušební doby pro skončení pracovního poměru spočívá v tom, že během této doby může být pracovní poměr skončen jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem, aniž by bylo třeba naplnit zvláštní podmínky stanovené zákonem. Kromě řádného doručení oznámení o zrušení pracovního poměru, není ve zkušební době po zaměstnanci ani zaměstnavateli požadováno splnění jiných podmínek. Zrušení pracovního poměru není omezeno žádnými důvody. Zrušit pracovní poměr ve zkušební době lze z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu. Pracovní poměr je též možné zrušit i se zaměstnancem v tzv. ochranné době. Ochrana je poskytována pouze zaměstnancům, v prvních 21 dnech jejich pracovní neschopnosti, jiní zaměstnanci chráněni nejsou.

Tím je posílena flexibilita zaměstnávání a téměř úplně vyloučena ochrana zaměstnance. Zaměstnanci je umožněno změnit práci v případě, že neodpovídá jeho požadavkům, a to okamžitě, bez uplynutí určitých lhůt. Zaměstnavateli naopak umožňuje zbavit se zaměstnance, který neodpovídá jeho představám (na práci nestačí, nezvládá ji, neumí pracovat s firemní databází atd.), aniž by musel být naplněn některý z výpovědních důvodů či jiných důvodů pro rozvázání pracovního poměru.

Stávající právní úpravu považuji za správnou a dostačující. Možná by do budoucna nebylo špatné do zákoníku práce zakotvit povinnost, aby se pracovní poměr ve zkušební době zrušoval písemně a to pod sankcí neplatnosti. V praxi se tak stejně děje a bylo by to z věcného hlediska praktičtější.

Můžeme jen doufat, že se tak již brzy stane, protože tato koncepce je již navržena v novele zákoníku práce. Návrh obsahuje nové znění § 66 odst. 2 ZPr, který

⁹⁸ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2 vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 271

zní: „Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější“. Schválení této novely a tedy i tohoto ustanovení by bylo krokem vpřed. Písemná forma by odpovídala významu, jaký jednostranné skončení pracovního poměru ve zkušební době má a vnesla by tak do pracovněprávních vztahů větší jistotu.

6. Doručování právních úkonů vedoucích ke skončení pracovního poměru

Doručování písemností je upraveno v zákoníku práce v Hlavě XIV, nazvané doručování. Tato úprava je obecná, platí pro všechny písemnosti, použije se tedy i na právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru. Rozlišujeme doručování ze strany zaměstnance a zaměstnavatele.

Doručování zaměstnanci zaměstnavatelem je upraveno v § 334 až § 336 ZPr. Zaměstnavatel má povinnost doručit zaměstnanci písemnosti týkající se skončení pracovního poměru do vlastních rukou. Přičemž z ustálení judikatury Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že došlo-li k převzetí zásilky jinou osobou než zaměstnancem, není tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost a to ani tehdy, když je později dodatečně prokázáno, že tato osoba zaměstnanci předmětnou písemnost odevzdala.⁹⁹

Písemnost může být doručena, jak stanoví § 334 odst. 2 ZPr, na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Není-li to možné, může zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Nedoručuje-li zaměstnavatel prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, jde o tzv. osobní doručení. Osobní doručování je preferováno před doručováním prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Zaměstnavatel je proto povinen, doručit zaměstnanci osobně a není-li to možné, teprve pak může přistoupit k doručení prostřednictvím poštovní přepravy. Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 14.7.2010, sp.zn. 21 Cdo 1350/2009 judikoval, že zaměstnavatel může přistoupit k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb až tehdy, pokud se mu nepodaří doručit osobně, tzn. na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoli bude zastížen. Pokud by se zaměstnavatel o osobní doručení ani nepokusil a rovnou by předal písemnost k poštovní přepravě, bude takové doručení neúčinné. Nedostatek v doručování může být zhojen pouze tím, že zaměstnanec předmětnou písemnost skutečně převzal.

Jedná-li se o osobní doručení, je doručení možné nejen v pracovní době, ale i mimo ni či dokonce v nočních hodinách a písemnost se považuje za doručenu také

⁹⁹ Bukovjan, P. Doručování písemností zaměstnanci a judikatura. Práce a mzda. 2010, č. 10, s. 20

tehdy, když ji zaměstnanec odmítne přijmout (§ 334 odst. 3 ZPr). Zaměstnavatel zároveň není povinen zaměstnance poučit o tom, že odmítnutím převzetí písemnosti je s tímto spojena fikce doručení. Uvedenou skutečnost však musí být zaměstnavatel připraven prokázat. V praxi dochází zejména k stvrzení přijetí vlastnoručním podpisem na listině k tomu určené nebo zaznamenání o odmítnutí za přítomnosti svědků.

Zaměstnavatel může doručovat prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací pouze tehdy, dal-li mu k tomu zaměstnanec písemný souhlas a poskytl-li mu též elektronickou adresu pro doručování. Doručovaná písemnost musí být opatřena elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu podle zákona č. 227/2000 Sb. o elektronickém podpisu.¹⁰⁰ Písemnost je považována za doručenu pouze tehdy, stvrdil-li její přijetí zaměstnanec do třech dnů odesláním potvrzující zprávy podepsané svým elektronickým podpisem též v souladu se zákonem o elektronickém podpisu, jinak je doručení neúčinné.

V případě doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb je písemnost zasílána na poslední, zaměstnavateli známou, adresu zaměstnance. Zaměstnavatel musí vždy mít potvrzení o doručení (doručenku). Nepodaří-li se zaměstnance na uvedené adrese zastihnout, zanechá se mu písemnost v provozovně poštovních služeb nebo na obecním úřadě a vyzve se písemný oznámením, aby si příslušnou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl. Na rozdíl od osobního doručování je nutné, aby byl zaměstnanec v oznámení poučen o následcích nevyzvednutí. Nedojde-li během desetidenní lhůty ze strany zaměstnance k vyzvednutí písemnosti, považuje se písemnost posledním dnem této lhůty za doručenu. Stejný následek má i odmítnutí přijetí písemnosti zaměstnancem.

Důležité je poznamenat, že došlo-li k neplatnému rozvázání pracovního poměru, je možno podat u soudu žalobu v 2 měsíční lhůtě podle § 72 ZPr až tehdy, bude-li zaměstnavatelem řádně doručeno. Nedojde-li totiž k doručení, nemůže nastat ani okamžik, kterým má pracovní poměr skončit. Lhůta uvedená v § 72 ZPr tak nezačne běžet dřív, než dojde k řádnému doručení ze strany zaměstnavatele.¹⁰¹

Doručování zaměstnancem zaměstnavateli je upraveno v § 337 ZPr. Zaměstnanec doručuje písemnost zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel povinen mu přijetí

¹⁰⁰ § 335 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

¹⁰¹ Bukovjan, P. Doručování písemností zaměstnanci a judikatura. Práce a mzda. 2010, č. 10, s. 20

písemnosti písemně potvrdit. Doručení písemnosti je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal (§ 337 odst. 3 ZPr). I zaměstnanec může zaslat zaměstnavateli písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, pokud s tím zaměstnavatel souhlasí a poskytl zaměstnanci pro tento účel elektronickou adresu. Opět je nutné, aby byla písemnost podepsána elektronickým podpisem zaměstnance založeným na kvalifikovaném certifikátu v souladu se zákonem o elektronickém podpisu. Písemnost je doručena, pokud zaměstnavatel do třech dnů potvrdí její převzetí datovou zprávou označenou elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. Nebude-li přijetí písemnosti ze strany zaměstnavatele potvrzeno nebo vrátí-li se zaměstnanci zpráva jako nedoručitelná, je doručení neúčinné.

V případě písemnosti doručované zaměstnancem zákon nestanoví fikci doručení. V praxi tak často docházelo k situacím, kdy zaměstnanec nemohl zaměstnavatele v jeho sídle zastihnout, a nebyla jiná osoba, která by byla kompetentní k převzetí předmětné písemnosti (př. výpovědi). Zaměstnanci to tak znemožňovalo příslušný právní úkon doručit. Touto problematikou se zabývala i judikatura, která k tomu zaujala následující stanovisko. V tomto případě postačí, dostane-li se výpověď alespoň do dispoziční sféry zaměstnavatele, tzn., že se o existenci písemnosti zaměstnavatel dozví.¹⁰²

¹⁰² GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. s. 110

7. Pojednání o neplatnosti právních úkonů

Jak jsem již zmiňovala v kapitole o právních úkonech, nemá-li právní úkon některou ze zákonem předepsaných náležitostí, je vadný. Vadnost právního úkonu má za následek jeho neplatnost. Neplatný právní úkon vznikne a tím pádem i způsobuje jím předpokládané právní následky, ale vzhledem k jeho neplatnosti se na něj hledí, jako by nevznikl. Tím se neplatnost odlišuje od nicotnosti. Nicotný právní úkon vůbec nevznikne. Neplatnost právního úkonu rozlišujeme absolutní a relativní.

Zákoník práce vymezuje ve svém § 20 ZPr pro oblast pracovněprávních vztahů neplatnost relativní. Po tom, co došlo nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/2006 ke zrušení části ustanovení § 20 ZPr, který upravoval absolutní neplatnost pro právní úkony vedoucí ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr, je právní úprava zákoníku práce postavena na bezvýjimečné relativní neplatnosti všech právních úkonů.

Relativní neplatnost znamená, že právní úkon je považován za platný, dokud se jeho neplatnosti dotčená osoba nedovolá. Dovolat se neplatnosti právního úkonu může pouze ten, kdo je k tomu legitimován. Tedy osoba, která byla neplatností právního úkonu dotčena na svých právech a povinnostech a zároveň tuto neplatnost nezpůsobila sama. Neplatnosti se totiž nemůže dovolávat ten, kdo ji sám způsobil (§ 20 ZPr věta druhá), což je v souladu se soukromoprávní zásadou, že „nikdo nemůže mít prospěch ze zneužití nebo porušení práva“. Zákon tak ponechává na vůli toho, kdo byl dotčen neplatným právním úkonem, zda se dovolá jeho neplatnosti nebo zda se rozhodne, s přihlédnutím ke svým zájmům, ponechat právní úkon stížený vadou v platnosti.

Neplatnost se uplatňuje vždy proti druhému účastníku dotčeného právního úkonu a to buď za řízení, které probíhá před soudem nebo jiným orgánem (žalobou či jiným úkonem adresovaným soudu či jinému orgánu) nebo mimosoudně.¹⁰³

Shledá-li soud nebo jiný orgán, že napadený právní úkon je neplatný, bude neplatný s účinky ex tunc (od tehdy, zpětně). Naopak nedovolá-li se oprávněná osoba neplatnosti právního úkonu, zůstává právní úkon platný a je třeba se jím i přes jeho vady řídit.

¹⁰³ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 107

Relativní neplatnost může být na rozdíl od absolutní neplatnosti zhojena. Právo zná dvě možnosti zhojení relativní neplatnosti. První z nich je odpadnutí vady (konvalidace), která způsobovala relativní neplatnost právního úkonu a druhou je dodatečné schválení tohoto úkonu (ratihabice).

V případě absolutní neplatnosti je právní úkon neplatný již od samého počátku (ex tunc) a taková neplatnost působí vůči každému, nastává totiž přímo ze zákona (ex lege). Příslušný orgán je tak povinen přihlídnout k absolutní neplatnosti právního úkonu z moci úřední (ex officio).

Ačkoli to v zákoníku práce není přímo uvedeno, i v pracovním právu se můžeme setkat s absolutní neplatností právních úkonů. Jedná se zejména o případy významných vad (např. sjednání pracovní doby na 100 hod týdně, konkurenční doložka uzavřená na doživotí), jež nemohou být ponechány, už ze své podstaty, v dispozici soukromých osob.¹⁰⁴ Tento názor vyslovuje v učebnici pracovního práva JUDr. Petr Bezouška a já si dovoluji s ním souhlasit, ačkoli Nejvyšší soud ČR je názoru jiného. Nejvyšší soud ČR vychází ze stanoviska, že nezáleží na povaze vady právního úkonu a že všechny vady vedou k relativní neplatnosti právního úkonu¹⁰⁵, což je tvrzení poněkud odvážné a chybné. Jedná-li se o významné vady právních úkonů, je třeba vycházet z koncepce absolutní neplatnosti, a poskytnout tak vyšší právní jistotu a ochranu zaměstnancům.

Absolutně neplatné právní úkony se na rozdíl od právních úkonů relativně neplatných nepromlčují. Relativně neplatné právní úkony se promlčují v obecné tříleté promlčecí lhůtě podle § 101 ObčZ.

7.1. Úprava neplatnosti právních úkonů v tzv. koncepční novele zákoníku práce

Současná právní úprava neplatnosti právních úkonů je nevyhovující a proto je v koncepční novele zákoníku práce navrhována její změna. Dochází k odklonu od dosavadní koncepce, která vychází z relativní neplatnosti právních úkonů a opomíjí upravit neplatnost absolutní, ačkoli je to žádoucí.

¹⁰⁴ BEZOUŠKA, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 76

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2362/2009

Úprava neplatnosti právních úkonů je jednou z věcí, která byla řadou odborníků novému zákoníku práce vyčítána hned po jeho přijetí. Je nepochybné, že pracovní právo, jako odvětví práva soukromého, je budováno na aktivitě jeho subjektů, kterým má umožnit svobodné rozvíjení soukromého života. Proto upřednostnění relativní neplatnosti na úkor absolutní, na které byl postaven zákoník práce z roku 1965, je krokem správným, ačkoli v současném zákoníku práce bylo učiněno poněkud nešťastně.¹⁰⁶

Zákoník práce svojí úpravou relativní neplatnosti všech právních úkonů vlastně předběhl chystanou změnu úpravy neplatnosti právních úkonů v novém občanském zákoníku a k velkému překvapení odborné veřejnosti tak učinil nad míru, se kterou se počítalo i pro oblast občanskoprávní. Koncepce zákoníku práce pak byla narušena též nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/2006, jak jsem pojednala výše.

Platná právní úprava je tak značně nevyhovující zejména s přihlédnutím k tomu, že opomíjí upravit absolutní neplatnost v těch případech, kdy je právní úkon v rozporu s dobrými mravy, veřejným pořádkem či se dotýká osobnosti člověka a nelze proto ponechat rozhodnutí pouze na dotčených subjektech, ale je třeba takový právní úkon považovat za neplatný.¹⁰⁷

Koncepční novela zákoníku práce vychází z úpravy neplatnosti právních úkonů obsažené v návrhu nového občanského zákoníku. Touto cestou se snaží napravit chyby v platné právní úpravě, aby aplikace ustanovení zákoníku práce byla jednodušší a aby odpovídaly moderní době.

7.1.1. Neplatnost (pracovně)právních úkonů z hlediska jejich obsahu

Novela zákoníku práce přináší změnu v pojetí absolutní a relativní neplatnosti právních úkonů. Podle znění navrhovaného § 18 ZPr, mají být relativně neplatné všechny právní úkony, které trpí vadami obsahu, kromě výjimek uvedených v § 19 ZPr navrhované novely.

¹⁰⁶ Bělina, M., Bezouška, P., Neplatnost právních úkonů v novém zákoníku práce. Právní fórum. 2007. roč. 4, č. 1, str. 32

¹⁰⁷ Bělina, M., Bezouška, P., Neplatnost právních úkonů v novém zákoníku práce. Právní fórum. 2007. roč. 4, č. 1, str. 33

Zůstává zachováno, že neplatnosti se může dovolat pouze ten, kdo je k tomu legitimován, tedy ten, kdo je neplatností právního úkonu dotčen, pokud neplatnost nezpůsobil sám. Bude-li tedy právní úkon trpět vadou obsahu, bude neplatný relativně.

Zde se projevuje inspirace návrhem nového občanského zákoníku, který také v souladu se základní soukromoprávní zásadou autonomie vůle preferuje relativní neplatnost proti stávající právní úpravě klonící se k neplatnosti absolutní a vymezující relativní neplatnost jen v zákonem stanovených případech.¹⁰⁸

Nově navrhované znění § 18 ZPr je však podrobováno i kritice. Je mu zejména vyčítáno, že za relativně neplatné považuje ty právní úkony, které trpí „vadou obsahu“, ačkoli je za neplatný právní úkon pro vadu obsahu podle ustálené judikatury považován i takový právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu, či se přičí dobrým mravům (§ 39 ObčZ). Dochází tak vlastně k rozporu mezi § 18 a § 19 navrhované novely ZPr, protože § 19 písm. d) a e) této novely stanoví, že výše zmíněné vady mají za následek absolutní neplatnost právního úkonu.¹⁰⁹

Je nepochybně známo, že absolutní neplatnost právních úkonů vede ve své podstatě k omezování autonomie vůle subjektů a proto by měla být používána v soukromém právu pouze výjimečně, v případech, kdy je to celospolečensky žádoucí. Koncepční novela zákoníku práce přichází s novým zněním § 19 ZPr, ve kterém jsou vymezeny vady právních úkonů, které způsobují jeho absolutní neplatnost. Trpí-li tedy právní úkon vadou, která je taxativně vymezena v § 19 ZPr, je neplatný absolutně, tzn., soud k jeho neplatnosti přihlédne i bez návrhu (ex officio).

Nově by tak § 19 ZPr měl znít takto:

- „Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu,
- a) který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,
 - b) který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,
 - c) který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,
 - d) který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,
 - e) který odporuje dobrým mravům,

¹⁰⁸ § 40a zákona č. 40/1964 Sb. občanský zákoník

¹⁰⁹ Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy, 2011, č. 17, s. 610

- f) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv,
- g) k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.“

Jde o závažné vady právního úkonu, které v důsledku své závažnosti způsobují absolutní neplatnost právního úkonu. V případě, že právní úkon odporuje zákonu, nebo jej obchází, bude absolutně neplatný pouze tehdy, jestliže zároveň nebudou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené nově v § 1a novely ZPr.¹¹⁰

I zde je možno spatřovat ovlivnění úpravy novely zákoníku práce návrhem nového občanského zákoníku, podle kterého každý právní úkon, který je v rozporu se zákonem nebo jej obchází, nemusí být absolutně neplatný. Právní úkon tak bude absolutně neplatný jen tedy, pokud bude v rozporu se zákonem či ho bude obcházet a zároveň by odporoval základním zásadám pracovněprávních vztahů, které jsou pro něj zejména s přihlédnutím k ochraně zaměstnance klíčové.

Úprava spočívající v taxativním výčtu závažných vad, které způsobují absolutní neplatnost právního úkonu přímo ze zákona, aniž by se jí musela dotčená osoba dovolat, je podle mého názoru krokem vpřed, i když je úprava v určitém směru zbytečně komplikovaná.

7.1.2. Neplatnost (pracovně)právních úkonů z hlediska jejich formy

Pokud jde o vady právního úkonu z hlediska jeho formy, nezaujal k dané problematice Ústavní soud ve svém nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/2006 žádné stanovisko. Předmětná novela zákoníku práce věnuje neplatnosti právního úkonu z důvodu nedodržení formy pozornost v § 20 ZPr.

Ustanovení § 20 navrhované novely ZPr rozlišuje mezi absolutní a relativní neplatností podle toho, zda se jedná o dvoustranný nebo jednostranný právní úkon.

¹¹⁰ § 1a novely ZPr zní: „§ 1a

Základní zásady pracovněprávních vztahů

V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“

Je-li dvoustranný právní úkon neplatný pro nedostatek formy vyžadované zákonem či dohodou účastníků, je smluvním stranám umožněno, aby vadu právního úkonu shodným projevem vůle odstranily. Dojde-li k jejímu odstranění, je právní úkon platný a to s účinky *ex tunc*. Pokud bude pro nedostatek formy neplatný právní úkon, který vede ke vzniku pracovního poměru, tedy pracovní smlouva či dohoda o práci konané mimo pracovní poměr, bude se nově možné dovolat neplatnosti takového právního úkonu pouze do doby, než bude započato s plněním (§ 20 odst. 2 novely ZPr). Pokud tedy již práce začne být vykonávána, nebude se již možné neplatnosti právního úkonu dovolat.¹¹¹

V případě jednostranných právních úkonů a též kolektivní smlouvy je stanoveno, že nebude-li dodržena předepsaná forma právního úkonu, bude takový úkon vždy neplatný. Podle důvodové zprávy k novele zákoníku práce jde zejména o posílení jistoty smluvních stran a též je zájem na tom, aby byly vyloučeny jakékoli pochybnosti.

Z formulace důvodové zprávy také vyplývá, že jde o neplatnost absolutní. Je však třeba poukázat na § 72 ZPr, který není novelou dotčen, a který nadále stanovuje 2 měsíční prekluzivní lhůtu ode dne skončení pracovního poměru, ve které musí jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel neplatnost rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem, ale i dohodou uplatnit u soudu. Pokud by jim tato lhůta vypršela, zůstává právní úkon platným a případná žaloba nemůže u soudu již uspět. Z toho hlediska jsou tak i jednostranné právní úkony, jež nemají předepsanou formu, neplatné pouze relativně.¹¹²

Vzhledem k tomu, že jakýkoli jednostranný právní úkon bude v případě, že nebude dodržena pro něj požadovaná forma, neplatný, vypouští se nově v dalších ustanoveních zákona již nadbytečná dikce, která říká, že nebude-li právní úkon učiněn písemně „je neplatný“.¹¹³ Stejně tak dochází i k vypuštění zákonného požadavku, že jednostranný právní úkon musí být doručen, jinak „je neplatný“. Jelikož je doručení nezbytnou podmínkou k tomu, aby právní úkon vůbec mohl vyvolat jím sledované následky, nebude-li doručen, tak vlastně neexistuje.

¹¹¹ Šubrt, B., Klady a záporů „velké“ novely zákoníku práce 2012, *Práce a mzda*, 2011, č. 11, s. 44

¹¹² Šubrt, B., Klady a záporů „velké“ novely zákoníku práce 2012, *Práce a mzda*, 2011, č. 11, s. 45

¹¹³ Hůrka, P., Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012, *Práce a mzda*, 2011, č. 10, s. 18

7.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru a nároky z něj plynoucí

V jednotlivých kapitolách týkajících se právních úkonů vedoucích ke skončení pracovního poměru jsem pojednala o tom, jaké zákonné předpoklady z hlediska obsahu i formy musí tyto právní úkony obsahovat, aby byly platné. Chybí-li některý z těchto požadavků, je právní úkon neplatný. Neplatnost právního úkonu způsobuje, že nedojde ke skončení pracovního poměru, ačkoli k tomu právní úkon směřoval.

Jak jsem již výše uvedla, současná právní úprava vychází z neplatnosti relativní. Tzn., že ten, kdo je k tomu legitimován, tedy ten, komu byl jednostranný právní úkon vedoucí ke skončení pracovního poměru adresován, popř. oba účastníci dohody o rozvázání pracovního poměru, se musí neplatnosti takového právního úkonu dovolat vůči druhému účastníku, jinak bude takový právní úkon i přes jeho vady platný. Samotná vada právního úkonu tak nepostačí.¹¹⁴

Neplatnost právních úkonů vedoucích ke skončení pracovního poměru je též třeba uplatnit žalobou u soudu, protože rozvázání pracovního poměru je neplatné pouze tehdy, určí-li tak pravomocným rozhodnutím soud. Bez pravomocného soudního rozhodnutí tak nelze o neplatném rozvázání pracovního poměru vůbec hovořit.

Neplatnosti právního úkonu se však nelez dovolat u soudu kdykoli. Jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé je dána zákonná 2 měsíční prekluzivní lhůta, ve které musí neplatnost právního úkonu uplatnit žalobou u soudu (§72 ZPr). Tato lhůta počíná běžet ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru.

V případě neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozlišuje platná právní úprava rozdílný postup v závislosti na tom, zda postiženým je zaměstnanec nebo zaměstnavatel.

7.2.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může se zaměstnancem neplatně rozvázat pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Domnívá-li se zaměstnanec, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, je třeba, aby

¹¹⁴ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 285

to uplatnil u zaměstnavatele. Takové uplatnění musí být písemné a spočívá v oznámení zaměstnavateli, které musí učinit bez zbytečného odkladu, že trvá na dalším zaměstnávání. Záleží tak pouze na vůli zaměstnance, zda chce i nadále u zaměstnavatele pracovat, nebo zda nastoupí u jiného zaměstnavatele nebo se bude věnovat jiné výdělečné činnosti.¹¹⁵

Trvá-li zaměstnavatel na rozvázání pracovního poměru, je jedinou cestou pro zaměstnance obrátit se na soud a podat žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve lhůtě uvedené v § 72 ZPr. Žaloba může nahradit zaměstnancovo oznámení zaměstnavateli o tom, že trvá na dalším zaměstnávání pouze tehdy, pokud je v ní kromě požadavku na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru uplatněn též požadavek na náhradu mzdy nebo platu podle § 69 odst. 1 ZPr.¹¹⁶

Soud daný případ posoudí a shledá-li, že byl pracovní poměr rozvázán neplatně, trvá takový pracovní poměr nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání až do dne, kdy mu zaměstnavatel další zaměstnávání umožní, resp. do dne, kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru. Náhrada mzdy či platu přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku (§69 odst. 1 ZPr).

Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, ale zaměstnanec zaměstnavateli neoznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, vychází se z právní fikce uvedené v § 69 odst. 2 písm. a) a b) ZPr. Podle tohoto ustanovení skončí pracovní poměr dohodou, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou písemně jinak.

V případě, že byla zaměstnanci dána neplatná výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby (§ 69 odst. 2 písm. a) ZPr). Došlo-li k neplatnému zrušení pracovního poměru okamžitě nebo ve zkušební době, skončí pracovní poměr dnem, kdy měl tímto zrušením skončit (§ 69 odst. 2 písm. b) ZPr). V tomto případě má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu za dobu výpovědní doby.

Pokud došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru dohodou (§ 71 ZPr), platí pro nároky zaměstnance na náhradu ušlé mzdy či platu obdobný postup, jako při neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí (§69 ZPr).

¹¹⁵ Drápal, L. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 285

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 6. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2369/2000, k tomu též rozsudek Vrchního soudu V Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 63/ 1995

Koncepční novela zákoníku práce přináší do problematiky neplatného rozvázání pracovního poměru určité zpřesnění. Podle důvodové zprávy k novele zákoníku práce může totiž stávající formulace § 69 odst. 2 ZPr „pokud se zaměstnavatelem nedohodne jinak“ vést k výkladu, že se smluvní strany mohou dohodnout v podstatě jakkoli. Z povahy věci ale vyplývá, že se taková dohoda může vztahovat pouze k určení dne, kterým má pracovní poměr skončit, jinak totiž platí nevyvratitelná právní domněnka, kdy pracovní poměr zaměstnance skončí.¹¹⁷

Nově by tak tato formulace § 69 odst. 2 ZPr (po přečíslování odst. 3) měla být nahrazena slovy „pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení,“.

Zároveň je § 69 ZPr rozšířen o jeden odstavce, kterým je nově zavedeno moderační právo soudu. To tu bylo již v době, kdy byl platný a účinný první zákoník práce z roku 1965. Soud bude mít možnost přiměřeně snížit povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy nebo platu, pokud doba, za kterou zaměstnanci taková náhrada přísluší, přesáhne 6 měsíců. Na rozdíl od dřívější právní úpravy není soudu dovoleno rozhodnout, že náhradu mzdy nebo platu nepřizná vůbec. Soud přihlédně zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán, jakého výdělku dosahoval či proč se do práce nezapojil.

7.2.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

K neplatnému rozvázání pracovního poměru zaměstnancem může dojít výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením pracovního poměru ve zkušební době.

Domnívá-li se zaměstnavatel, že pracovní poměr je rozvázán neplatně, je třeba, aby zaměstnanci oznámil, že trvá na tom, aby dále konal svoji práci. Musí tak učinit písemně a bez zbytečného odkladu (§ 70 odst. 1 ZPr). Pokud zaměstnanec nezačne dále konat svoji práci, je jedinou cestou zaměstnavatele podat u soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a to ve lhůtě uvedené v § 72 ZPr.

Shledá-li soud, že byl pracovní poměr rozvázán neplatně, náleží zaměstnavateli vůči zaměstnanci, který odmítl nadále konat svoji práci, náhrada škody, která mu tím vznikla a to ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání.¹¹⁸

¹¹⁷ důvodová zpráva koncepční novely zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

¹¹⁸ HŮRKA, P. in HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 197

Došlo-li ze strany zaměstnance k neplatnému rozvázání pracovního poměru, ale zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec nadále konal svoji práci, platí opět právní fikce, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak, že pracovní poměr skončí dohodou a to ke dni, který je uveden v § 70 odst. 2 písm. a) a b) ZPr. V těchto případech není zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci náhradu škody (§ 70 odst. 3 ZPr).

Dojde-li k neplatnému rozvázání pracovního poměru dohodou (§ 71 ZPr), nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat právo na náhradu škody pro neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru.

Jak jsem již výše pojednala, v důsledku koncepční novely zákoníku práce došlo k zpřesnění formulace i ustanovení § 70 odst. 2 ZPr ve znění „pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak“ na „pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení“, aby nedocházelo k chybnému výkladu.

Závěr

Přijetí zákoníku práce č. 262/2006 Sb. účinného od 1. 1. 2007, který nahradil „starý“ zákoník práce z období socialismu, jehož použitelnost byla pro moderní, hospodářsky a ekonomicky se rozvíjející společnost neudržitelná, bylo velkým posunem vpřed. Přesto shledávám, že určité aspekty týkající se dřívější doby v něm stále přetrvávají. Myslím si proto, že po dlouhou dobu připravovaná a dne 16. 11. 2011 též prezidentem ČR podepsaná tzv. koncepční novela zákoníku práce, je v mnoha ohledech vítanou a potřebnou změnou. Účinná by měla být od 1. 1. 2012.

V souladu s evropskými předpisy si klade za cíl především zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů, kdy důraz je kladen zejména na posílení zásady autonomie vůle subjektů pracovního práva při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnanců, usnadnění přijímání, ale i propouštění zaměstnanců a zpřesnění právní úpravy v místech, kde nyní existují výkladové problémy. Chce reagovat též na nálezy ÚS č. 116/2008 Sb., na jehož základě došlo ke zrušení mnoha významných ustanovení zákoníku práce a byla tak narušena jeho koncepce.

V oblasti právních úkonů a skončení pracovního poměru, což je stěžejní téma mé práce, dochází na základě této novely k poměrně velkým změnám. O některých jsem pojednala již u jednotlivých právních institutů, jiným bych se podrobněji chtěla věnovat právě zde.

Pracovní právo má funkci zejména ochrannou, kdy má poskytovat právní záruky zaměstnanci, jakož to slabší straně pracovního poměru. Vycházíme totiž z předpokladu, že zaměstnanec, pro nějž je získání a udržení zaměstnání nezbytné k tomu, aby mohl uspokojovat potřeby své i svých blízkých, je ochoten přistoupit při hledání zaměstnání a pozdější snaze si zaměstnání udržet, téměř na cokoli. Tedy i na podmínky pro něj nevýhodné.

Nejvíce viditelný je tento nepoměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případě institutu skončení pracovního poměru. Pokud totiž nedojde ke skončení pracovního poměru dohodou, kde obě strany projeví shodnou vůli již v pracovním poměru nepokračovat, bude vždy jedna ze stran nespokojená.

Současná právní úprava skončení pracovního poměru v zákoníku práce je podle mého názoru relativně dobrá, ačkoli na mnoha místech příliš formalizovaná. Myslím si,

že by úprava právních úkonů vedoucích ke skončení pracovního poměru, zejména výpovědi, mohla doznat ještě větších změn, než které přináší novela zákoníku práce a to ve prospěch zaměstnavatelské sféry s ohledem na potřebu ochrany a jistoty pro zaměstnance.

Podmínky, které musí zaměstnavatel dodržet, aby mohl dát zaměstnanci výpověď pro důvod uvedený v § 52 písm. g) ZPr se mi zdají příliš zatěžující. Vždyť jde o zaměstnance, který porušuje své povinnosti a nekoná řádně jemu svěřenou práci. Požadavek předchozího upozornění zaměstnance na možnost jednostranného ukončení pracovního poměru mi přijde potřebný a odůvodněný, ale jeho další vázání na dodržení časových lhůt, při jejichž překročení může zaměstnavatel u takto nespolehlivého zaměstnance začít zase v podstatě od „píky“, aby s ním mohl jednostranně ukončit pracovní poměr, se mi zdá zbytečné.

Celkem pozitivně vnímám nový výpovědní důvod zavedený novelou zákoníku práce pod § 52 písm. h) ZPr. Jeho koncepční zařazení je však, poněkud nešťastné. Zaměstnavatelům je dána možnost zakročit proti relativně oblíbenému trendu zaměstnanců, kteří se v době jejich pracovní neschopnosti věnují jiným činnostem, která s jejich prací vůbec nesouvisí (pracují jinde, odjedou na rekreaci, apod.). Doposud měl zaměstnavatel svázané ruce, věděl-li to, nemohl s tím dělat nic jiného, než zaměstnanci snížit náhradu mzdy nebo platu, či mu ji vůbec neposkytnout, ale neměl záruku, že se to již nebude opakovat. Nyní bude mít možnost ukončit se zaměstnancem pracovní poměr. Je však pravdou, že zde dochází ke směšování právních úprav soukromého a veřejného práva, kdy porušení veřejnoprávní povinnosti je sankcionováno sankcí soukromého práva a je to v podstatě také ukázkou neschopnosti veřejnoprávních úřadů zajistit, aby k takovému zneužívání nedocházelo.

Do budoucna by tak bylo možná praktičtější, zavést nový výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele, který by spočíval v možnosti zaměstnavatele skončit pracovní poměr se zaměstnancem, který je opakovaně často, nebo i dlouhodobě práce neschopný z důvodu nemoci. Takové řešení by bylo i v souladu s judikaturou Soudního dvora EU, který propuštění zaměstnance z důvodu nemoci nepovažuje za projev diskriminace.¹¹⁹

Ráda bych se ještě pozastavila nad úpravou délky výpovědní doby. O tom, že návrhy na její zkrácení na minimální dobu 1 měsíce zůstaly nevyslyšeny, stejně jako

¹¹⁹ viz. Rozhodnutí Soudního dvora EU ze dne 11. 7. 2006, Sonia Chacón Navas vs. Eurest Colectividades SA, C-13/05, odst. 41 - 47

vázanost počátku jejího běhu na dobu doručení, nikoli až na počátek měsíce následujícího po tomto doučení, jsem již pojednala v podkapitole týkající se výpovědní doby. Zde bych se chtěla zmínit o institutu tzv. vykoupení ze zaměstnání.

Za současné právní úpravy mají účastníci základního pracovněprávního vztahu, neskončí-li pracovní poměr dohodou, okamžitým zrušením, nebo zrušením ve zkušební době, jedinou možnost jak skončit pracovní poměr, a to výpovědí. V případě výpovědi je však třeba ještě po dobu trvání výpovědní doby, aby strany plnily své povinnosti z pracovního poměru jim plynoucí. Zaměstnanec je tak povinen konat práci pro zaměstnavatele a podle jeho pokynů a zaměstnavatel má povinnost mu ji přidělovat. Pokud tak nechtějí činit, nezbývá jim nic jiného, než zabránit konání práce, ačkoli pracovní poměr stále trvá. Ze strany zaměstnavatele jde zejména o případy, kdy zaměstnanci nařídí dovolenou, což je však řešení pouze krátkodobé nebo zaměstnanci přestane přidělovat práci s tím, ať už do zaměstnání nechodí.¹²⁰ V takovém případě však jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele¹²¹ a ten je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Ze strany zaměstnance bývá často požadována dovolená, nebo dalším a častějším prostředkem je pracovní neschopnost zaměstnance.

Řešením této situace by bylo umožnit stranám rychlé ukončení pracovního poměru, bez povinnosti dodržet výpovědní dobu, za podmínky, že poskytnou druhé straně adekvátní kompenzaci, která by vyvážila újmu, jež druhé straně náhlým ukončením pracovního poměru vznikne.

V případě, že jednostranně ukončí pracovní poměr zaměstnavatel je situace poměrně jednoduchá. Zaměstnavatel by zaměstnanci poskytl finanční kompenzaci ve výši průměrného výdělku za zbývající výpovědní dobu. Pokud jde o zaměstnance, situace je složitější a zjevně proto se i o přijetí takové právní úpravy diskutuje zatím pouze v teoretické rovině. Kompenzací by byly opět finanční prostředky poskytnuté zaměstnavateli místo osobního výkonu práce zaměstnance rovnající se tomu, co by ve zbývající době zaměstnanec vydělal, což by bylo pro zaměstnance poměrně finančně náročné.

¹²⁰ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, s. 96

¹²¹ § 208 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Za nejvýznamnější změnu, kterou přináší novela zákoníku práce, považuji změnu týkající se pojmání neplatnosti právních úkonů, a to právních úkonů obecně. Už v kapitole věnované neplatnosti právních úkonů jsem zmínila, že ačkoli má nová úprava neplatnosti právních úkonů v pracovním právu i své kritiky a odpůrce, jde v podstatě o kvalitní úpravu, která konečně reaguje na neudržitelný stav, ve kterém se zákoník práce ocitl po tom, co byla část ustanovení § 20 ZPr zrušena nálezem Ústavního soudu ČR.¹²²

Možná bude nová právní úprava z počátku činit určité aplikační potíže, ale věřím tomu, že se s nimi judikatura brzy vypořádá. I když jsou některá písmena obsažená v § 19 novely ZPr diskutabilní, můžeme na úpravu absolutní neplatnosti právních úkonů v novele ZPr hledět pozitivně. Je totiž v zájmu ochrany zaměstnance, ale i zaměstnavatele, aby v pracovním právu byly stanoveny určité hranice vymezené zákonem, veřejným pořádkem a dobrými mravy, od kterých se není možné odchýlit a musí být respektovány.

V těchto případech nemůže být po účastníku pracovního poměru požadováno, aby se neplatnosti právního úkonu dovolával, ale s přihlédnutím k celospolečenským zájmům musí k neplatnosti právního úkonu přihlížet příslušný orgán z moc úřední.

Úprava neplatnosti právních úkonů v novele ZPr je kritizována zejména z hlediska problematiky dualistické úpravy. Odpůrci připravované novely zákoníku práce vytýkají jejím tvůrcům zejména to, že upravují neplatnost právních úkonů samostatně pro oblast pracovního práva, namísto subsidiárního použití neplatnosti upravené v občanském zákoníku. Tato úprava je tak na dosavadním zákoníku práce nezávislá a z řad kritiků pramení obavy, že právě tento nedostatek bude v praxi činit nemalé aplikační problémy.

Na druhou stranu by využití principu subsidiarity ve vztahu k občanskému zákoníku bylo podle mého názoru krokem zpět. Jestliže je totiž nové pojetí neplatnosti právních úkonů inspirováno návrhem nového občanského zákoníku, který má však vstoupit v platnost až v roce 2014, existovala by zde v podstatě zbytečná dvouletá mezera, ve které by se neplatnost právních úkonů řídila úpravou stávajícího občanského zákoníku. Ten v rozporu s požadavkem autonomie vůle subjektů klade vyšší důraz na neplatnost absolutní a relativní neplatnost vymezuje pouze v zákonem stanovených případech. Samostatná úprava neplatnosti právních úkonů v zákoníku práce se mi tak

¹²² Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/2006, publikovaný ve Sbírce zákonu pod č. 116/2008

zdá krokem dobrým a logickým. Po přijetí nového občanského zákoníku nic nebrání tomu, aby byla samostatná úprava neplatnosti právních úkonů ze zákoníku práce odstraněna a mohl být plně uplatněn princip subsidiarity.

Seznam zkratek

ZPr – zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

ObčZ – zákon č. 40/1964 Sb. občanský zákoník

TrZ – zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník

ESCH – Evropská sociální charta

ČR – Česká Republika

EU – Evropská Unie

Seznam použité literatury a pramenů

Monografie a odborné články:

1. Bezouška, Petr., Hůrka, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, roč. 17, č. 10. 2009. s. 352-358
2. Bezouška, P., Bělina, M. Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce. *Právní fórum*, 2007, č. 1, s. 32 – 35
3. Bezouška, P., Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2011, č. 16, s. 587 – 592
4. Bezouška P.: Skončení pracovního poměru výpovědí v ČR – úvahy de lege ferenda. *Právní fórum*. 2006, roč. 3, č. 7
5. Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.
6. Bělina, M. a kol. *Zákoník práce, Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-317-2.
7. Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, č. 17, s. 605 – 616
8. Buchta, Z. Ke koncepci všeobecné relativní neplatnosti zákoníku práce v kontextu nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06. *Právní rozhledy*, 2009, č. 4, s. 134 – 142
9. Bukovjan, P. Doručování písemností zaměstnanci a judikatura. *Práce a mzda*. 2010. č. 10, s. 19 – 21
10. Doležilek, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, s. 356. ISBN 978-80-7357-554-0
11. GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.
12. Hochman, J., Judikatura v pracovním právu. Výběr reprezentativních judikátů vybraných z nejfrekventovanějších oblastí pracovního práva. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 1999, ISBN 80-86131-05-X

13. HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2.
14. HŮRKA, Petr., *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9
15. Hůrka, Petr., Flexibilita v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2009. roč. 17, č. 3, s. 197-203
16. Hůrka, Petr. Připravovaná novelizace zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2009. roč. 17, č. 8, s. II.
17. Hůrka, P., Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. *Práce a mzda*, 2011, č. 10, s. 16 – 21
18. Gregorová Z.: Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník* 2007, č. 2, str. 173 – 189
19. Jakubka, J. Novela zákoníku práce od roku 2012 (Zpráva o stavu připravované novely zákoníku práce). *Práce a mzda*. 2011, č. 6, s. 18 – 22
20. Jakubka, J. Skončení zaměstnání - racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*. 2010, č. 6, s. 10 - 13
21. Jakubka, J. Skončení zaměstnání - racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*. 2010, č. 8, s. 23 - 27
22. Jakubka, J. Skončení zaměstnání - racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*. 2010, č. 12, s. 18 - 22
23. Pichrt, J. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 231. ISBN 978-80-7400-316-5
24. Pichrt, J., Za novelizací zákoníku práce anebo je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná?. *Právní rozhledy*. 2009, č. 16, s. 586 - 591
25. Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, s. 436. ISBN 978-80-7357-418-5
26. Štangová, V. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 6/2005, roč. 11., č. 122, s. 2-3.
27. Štangová, V. Institut okamžitého zrušení pracovního poměru, *Právo a zaměstnání*, 1/2004, roč. 10., č. 104, s. 2-3.
28. Štefko, Martin. Výkon závislé práce. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2008. roč. 17, č. 4, s. 337 - 345

29. Šubrt, B., Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, č. 11, s. 42 - 53
30. Švestka, Jiří. Dvořák, Jan a kol. Občanské právo hmotné 1. Páté, jubilejní aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, s. 459. ISBN 978-80-7357-468-0
31. Vysokajová, M. Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie. *Právo a zaměstnání*, 11-12/99, roč. V., č. 55-56, s. 31-34.
32. Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. *Zákoník práce Komentář. 2.* aktualizované vydání. Praha: ASPI-Wolters Kluwer, 2008. ISBN 978-80-7357-327-0

Právní předpisy:

33. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
34. zákon č. 365/2011 Sb. (tzv. koncepční novela zákoníku práce)
35. Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. (novela zákoníku práce)
36. zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů
37. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů
38. zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník ve znění pozdějších předpisů
39. zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
40. zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů
41. zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu ve znění pozdějších předpisů
42. zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon) ve znění pozdějších předpisů
43. zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu ve znění pozdějších předpisů
44. zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon) ve znění pozdějších předpisů
45. Evropská sociální charta ze dne 18. 10. 1961, uveřejněná sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s.
46. Listina základních práv a svobod, usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku ČR

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

Soudní rozhodnutí:

- 48. Rozsudek NS ze dne 9. 9. 2004, sp.zn. 21 Cdo 1275/2004
- 49. Rozsudek NS ze dne 2.7.2002, sp.zn. 21 Cdo 1770/2001
- 50. Rozsudek NS ze dne 27. 6. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2369/2000
- 51. Rozsudek NS ze dne 8. 3.2005, sp.zn. 21 Cdo 2098/2004
- 52. Rozsudek NS ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001
- 53. Rozsudek NS ze dne 29. 10. 1997, sp.zn. 2 Cdon 1155/1996
- 54. Rozsudek NS ze dne 6. 2. 2001, sp.zn. 21 Cdo 379/2000
- 55. Rozsudek NS ze dne 12. 9. 2001, sp.zn. 21 Cdo 2857/2000
- 56. Rozsudek NS ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000
- 57. Rozsudek NS ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2483/2009
- 58. Rozsudek NS ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009
- 59. Rozsudek NS ze dne 6. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1924/2009
- 60. Rozsudek NS ze dne 18. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 266/2009
- 61. Rozsudek NS ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009
- 62. Rozsudek NS ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008
- 63. Rozsudek KS v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 63/ 1995
- 64. Rozsudek NS ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009
- 65. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/2006, publikován pod č. 116/2008 Sb.
- 66. Rozhodnutí Soudního dvora EU ze dne 11. 7. 2006, Sonia Chacón Navas vs. Eurest Colectividades SA, C-13/05

Internetové zdroje:

- 67. <http://obcanskyzakonik.justice.cz>
- 68. <http://www.pravnickeforum.cz>
- 69. <http://www.mzdovapraxe.cz>

70. <http://www.epravo.cz>
71. <http://www.patria.cz>
72. <http://www.ilo.org>
73. www.mpsv.cz

