

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Simona Homolková

## **VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Katedra:

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu):

12. 6. 2011

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

V Praze dne 12. 6. 2011

Simona Homolková

# Obsah

Úvod .....	5
<b>1. Obecně ke způsobům skončení pracovního poměru .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Stručný nástin vývoje právní úpravy .....</b>	<b>10</b>
2.1 Horní zákoník Václava II. ....	10
2.2 Čelední, tovaryšské a učednické řády .....	10
2.3 Všeobecný rakouský občanský zákoník .....	11
2.4 Živnostenský řád a nové čelední řády .....	12
2.5 Období let 1918- 1965 .....	12
2.6 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce .....	13
2.7 Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce .....	17
<b>3. Výpověď v mezinárodním a komunitárním právu .....</b>	<b>18</b>
3.1 Mezinárodněprávní úprava .....	18
3.2 Komunitární úprava .....	20
<b>4. Obecně k výpovědi v současné právní úpravě .....</b>	<b>21</b>
4.1 Subjekty výpovědi.....	21
4.2 Podstatné náležitosti výpovědi .....	22
4.2.1 Písemná forma výpovědi .....	22
4.2.2 Doručování výpovědi.....	23
4.2.3 Vymezení důvodu výpovědi .....	27
4.2.4 Další náležitosti výpovědi.....	29
4.3 Výpovědní doba .....	30
4.3.1 Běh výpovědní doby .....	31
4.4 Odvolání výpovědi .....	33
4.5 Zákaz výpovědi .....	34
4.6 Neplatnost výpovědi .....	36
4.6.1 Následky neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele .....	38
4.6.2 Následky neplatné výpovědi ze strany zaměstnance .....	40
4.7 Další instituty s výpovědí související.....	41
<b>5. Výpověď daná zaměstnancem.....</b>	<b>41</b>
<b>6. Výpověď daná zaměstnavatelem.....</b>	<b>42</b>
6.1 Důvody spočívající v organizačních změnách u zaměstnavatele .....	43

6.1.1	Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části dle § 52 písm. a) ZPr .....	43
6.1.2	Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části dle § 52 písm. b) ZPr .....	46
6.1.3	Nadbytečnost zaměstnance dle § 52 písm. c) ZPr .....	47
6.2	Důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví .....	50
6.2.1	Lékařský posudek .....	51
6.2.2	Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice dle § 52 písm. d) ZPr .....	54
6.2.3	Dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci dle § 52 písm. e) ZPr .....	55
6.3	Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce dle § 52 písm. f) ZPr .....	56
6.3.1	Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce .....	57
6.3.2	Nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce .....	58
6.4	Důvody spočívající v chování zaměstnance při plnění pracovního závazku dle § 52 písm. g) ZPr .....	63
6.4.1	Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci .....	64
6.4.2	Soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci .....	66
6.4.3	Závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci .....	67
6.4.4	Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele .....	68
<b>7.</b>	<b>Výpověď ve vybraných členských státech EU .....</b>	<b>69</b>
7.1	Německo .....	69
7.2	Rakousko .....	70
7.3	Polsko .....	71
7.4	Slovensko .....	72
7.5	Irsko .....	73
7.6	Velká Británie .....	73
	<b>Závěr .....</b>	<b>75</b>
	<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>79</b>
	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>80</b>
	<b>Abstrakt .....</b>	<b>84</b>
	<b>Abstract .....</b>	<b>86</b>
	<b>Klíčová slova .....</b>	<b>88</b>
	<b>Key words .....</b>	<b>88</b>

## Úvod

Vzhledem k tomu, že výpověď jakožto jednostranný právní úkon směřuje ke skončení pracovního poměru nehledě na stanovisko druhé strany, často pak přes její nesouhlas a naopak její vůli v pracovněprávním vztahu nadále setrvat, představuje tak velice významný zásah do postavení účastníků pracovněprávního vztahu. Vede ke skončení pracovního poměru, k situaci, která je v řadě případů spjata s obtížemi ekonomického a sociálního rázu. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr končí, ztrácí odměnu za práci, a přichází tak o hlavní zdroj své obživy. Nalezení nového zaměstnání je úkol velmi obtížný zejména pak v dnešní době ještě stále zmítané dozvuky ekonomické krize a zaměstnanec se často ocitá v situaci, kdy je na dlouhou dobu vyřazen z pracovního procesu. Jeho návrat do potenciálního zaměstnání se tak stává ještě více obtížným zvláště pak ve vyšším věku, jeho sociální integrace je ohrožena. To vše se pak může odrazit i v nejrůznějších psychických problémech, neboť ztráta zaměstnání je velmi rizikovým okamžikem v životě každého z nás. Může vést k narušení vytvořených společenských vazeb, ale i vazeb rodinných. To je také důvodem, proč je třeba, aby byl zaměstnanec chráněn proti neodůvodněným případům jednostranného rozvazování pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a proč právě zaměstnanci dává na tomto poli zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce zvýšenou ochranu<sup>1</sup>. Na druhé straně mu ovšem také poskytuje téměř neomezené možnosti, jak jednostranně rozvázat pracovní poměr se svým zaměstnavatelem, aniž by přitom byl vázán limity, ve kterých se právě zaměstnavatel musí pohybovat. To je především výrazem jednoho ze základních práv, a to sice práva každého na svobodnou volbu povolání<sup>2</sup>.

Na opačném pólu stojí zaměstnavatel, který se často ocitá v situaci, kdy je pro něj neúnosné nadále zaměstnávat osobu, která není schopna vykonávat potřebnou práci z důvodu zdravotních, z důvodů nedostatečné odbornosti, či osobu, která nerespektuje pokyny zaměstnavatele, nebo je dokonce hrubě porušuje. Zákon mu taxativně dává mantinely, ve kterých se může pohybovat, a v oblasti jednostranného rozvazování pracovního poměru si tak nelze představit libovůli zaměstnavatele, který by mohl ukončovat pracovní poměry svých zaměstnanců z důvodů malicherných, z důvodů

---

<sup>1</sup> Nevyplývá-li z textu něco jiného, používá celá práce pro označení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů zkrácené označení „zákoník práce“ či „ZPr“.

<sup>2</sup> Čl. 26 odst. 1 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění.

osobních rozporů či z jakýchkoli jiných důvodů neodpovídajících zákonné normě. Na druhé straně je ovšem třeba přihlížet i k potřebám zaměstnavatelů, pružně reagovat na nejrůznější změny obchodního rázu a rozhodně se vyvarovat hodnocení zaměstnavatelů jako těch, kteří sobecky usilují pouze o dosažení zisku, o vynaložení co nejmenších nákladů na cokoli, a kteří jsou tedy vždy jakýmsi „vykořisťovatelem“ svých zaměstnanců. Odklon od takového nazírání je jedním ze základních předpokladů pro právní úpravu pracovněprávních vztahů v duchu moderních evropských trendů.

S pracovněprávní problematikou se setká za svůj život v zásadě každý člověk. Jedná se oblast, která společnost provází na každém kroku a jednu ze základních součástí životů lidí. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací a většina lidí toto své základní právo rovněž v praxi uplatňuje<sup>3</sup>. Je to problematika, která nás obklopuje na každém kroku, a právě to je důvodem, proč jsem si pro svou diplomovou práci vybrala zrovna toto téma. Vzhledem k tomu, že výpověď se vyznačuje absencí shodného projevu vůle stran, skýtá tento institut řadu úskalí, kde může docházet k nejrůznějším sporům. Výklad zákona je zde velice důležitým vodítkem pro jeho správnou aplikaci v praxi. Cílem této práce bude proto především poukázat na základní rysy právní úpravy této oblasti, upozornit na její problematická místa a vyzdvihnout možné způsoby jejich výkladu, potažmo praktického řešení.

Po stručném nástinu vývoje právní úpravy této oblasti a přehledu významných dokumentů mezinárodního a komunitárního práva se práce zaměří na rozbor institutu výpovědi tak, jak je upraven v platném právním řádu České republiky. Po analýze obecných otázek týkajících se výpovědi, přistoupí k rozboru výpovědi ze strany zaměstnance a výpovědi ze strany zaměstnavatele. Pokusí se přitom podat také stručný přehled o způsobu úpravy této problematiky ve vybraných členských státech Evropské unie. V závěru se pak práce soustředí především na úvahy možného vývoje právní úpravy v budoucnu.

---

<sup>3</sup>čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

## 1. Obecně ke způsobům skončení pracovního poměru

Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru upravuje zákoník práce ve své části druhé „Pracovní poměr“, hlavě IV. nazvané „Skončení pracovního poměru“. Obecně lze rozdělit do tří skupin: právní úkony, právní události nebo rozhodnutí příslušného orgánu<sup>4</sup>. Konkrétně, vedle výpovědi, která bude předmětem této práce, jsou jimi: dohoda o rozvázání pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, uplynutí sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou, smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele fyzické osoby (s výjimkou případů pokračování v živnosti) a zvláštní případy skončení pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti (pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti pak končí, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem: dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky dle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu; dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky; nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech).

Skončení pracovního poměru může dle zákoníku práce nastat pouze na základě některé ze zmíněných právních skutečností. V § 48 tak zákoník práce obsahuje taxativní výčet způsobů skončení pracovního poměru. Toto ustanovení je ustanovením kogentním a není tak možné, aby si účastníci takového pracovněprávního vztahu dohodou zákonem stanovený výčet těchto způsobů modifikovali. Nejčastějšími a nejdůležitějšími způsoby, na jejichž základě dochází k rozvázání pracovního poměru, jsou právní úkony účastníků, k nimž řadíme: dohodu o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Tyto právní úkony lze pak rozdělit na jednostranné a dvoustranné. Jediným dvoustranným právním úkonem založeným na shodném projevu vůle obou stran je v tomto případě dohoda o rozvázání pracovního poměru. Ostatní uvedené právní úkony řadíme mezi jednostranné právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru, pro které je příznačné, že zatímco jedna ze stran má zájem na ukončení pracovního poměru, druhá naopak velmi často usiluje o jeho pokračování. Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, která do zákoníku práce (oproti předchozí úpravě) nově přinesla možnost uzavírat i inominátní smlouvy, nic nemění na taxativním výčtu

---

<sup>4</sup> Např. HOCHMAN, J. et al. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: LINDE PRAHA, a.s., 2007, s. 181.

právních úkonů vedoucích ke skončení pracovního poměru a v tomto případě taková možnost není. Je třeba se tak držet zákonného vymezení bez možnosti uzavřít na skončení pracovního poměru smlouvu nepojmenovanou, tedy dohodu právem neupravenou<sup>5</sup>.

V zákoníku práce ani v jiném právním předpise není stanoveno, že by právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru byl neplatný jenom proto, že již dříve byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon. Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují). V takovém případě se jednotlivé právní úkony posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Skončí-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru; pozdější neplatný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit ani pokračování pracovního poměru<sup>6</sup>.

V právní úpravě skončení pracovního poměru v zákoníku práce se odráží zejména potřeba zajistit zaměstnanci, který řádně plní své povinnosti stabilitu zaměstnání, ochránit tak slabší stranu pracovněprávního vztahu. Na druhé straně mu ale také umožňuje svobodně rozvázat pracovní poměr, a to i bez uvedení důvodu. Právní úprava neponechává bez povšimnutí, že skončení pracovního poměru představuje pro zaměstnance nejenom ztrátu pravidelného výdělku, čímž vede ke snížení úrovně hmotného zabezpečení jeho rodiny, ale že může také přinést řadu negativních psychologických a sociálních dopadů. Proto je zaměstnanec chráněn před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to dvojitým způsobem. V první řadě zaměstnavatel může se zaměstnancem skončit jednostranně pracovní poměr pouze z důvodů v zákoníku práce taxativně uvedených. Vedle toho zákoník práce zakazuje zaměstnavateli skončit pracovní poměr se svým zaměstnancem v tzv. ochranné době. Zákoník práce ovšem reaguje i na potřeby zaměstnavatelů a umožňuje jim rozvázání pracovního poměru tak, aby nebyli nuceni zaměstnávat

---

<sup>5</sup> LANG, R., PUTÍK, M. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. *ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE- IURIDICA*. 2007, č. 3-4, s. 83-84; HŮRKA, P. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2007, roč. 15, č. 24, s. 883-887.

<sup>6</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 3. 2006, spis. zn. 21 Cdo 811/2005



zaměstnance nadbytečné, zaměstnance nesplňující předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, či zaměstnance porušující své pracovní povinnosti<sup>7</sup>.

Lze se ovšem setkat i s názorem, že pracovní právo poskytuje zaměstnancům hlavně formální ochranu, zatímco reálný stav ochrany nespravedlivě propuštěného zaměstnance leží mimo oblast práva, a že v případě nespokojenosti zaměstnavatele se svým zaměstnancem si lze jen těžko představit jiné vyústění než jejich vzájemný rozchod. Pracovní právo se pak má postarat především o to, aby tento rozchod proběhl kultivovaně a s rozumnou kompenzací a zabránit tomu, aby pracovní poměr mohl končit pro důvody malicherné a podružné<sup>8</sup>.

Výpověď patří vedle okamžitého zrušení pracovního poměru k nejdůraznějším prostředkům, které zákoník práce dává účastníkům pracovněprávních vztahů na poli skončení pracovního poměru k dispozici, neboť jakožto jednostranný právní úkon nevyžaduje souhlas či přivolení druhé smluvní strany pracovního poměru, ba naopak. Zejména zde je tedy třeba, aby právní úprava byla důkladná, co nejvíce všeobsáhlá, a předcházela tak případným sporům. Přitom je třeba na výpověď z pracovního poměru (stejně i na okamžité zrušení pracovního poměru) vždy nahlížet jako na do jisté míry krajní prostředek řešení vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Obě strany se budou zpravidla snažit (v některých případech jim k tomu zákon stanoví výslovné povinnosti) nastalé komplikace v první řadě řešit cestou, která nepovede ke skončení pracovního poměru, ale např. jenom ke změně pracovní smlouvy. Je třeba vycházet z toho, že primárním cílem zaměstnance je být zaměstnán, stejně jako cílem zaměstnavatele na tomto poli je svého zaměstnance zaměstnávat, nikoli se jej nejrůznějšími způsoby snažit zbavit.

---

<sup>7</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 227-228.

<sup>8</sup> JAKUBKA, J. et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2008, s. 119-120.

## 2. Stručný nástin vývoje právní úpravy

Na tomto místě bych ráda podala přehled nejdůležitějších pramenů právní úpravy zkoumané problematiky tak, jak byly vytvářeny v průběhu historického vývoje. Vzhledem k tomu, že samotný vývoj právní úpravy není předmětem této práce a jeho detailní rozbor by vydal na samostatné zpracování, bude se jednat pouze o stručný nástin těch nejdůležitějších dokumentů.

### 2.1 *Horní zákoník Václava II.*

Ačkoli vznik pracovněprávního zákonodárství je spojován až s obdobím formování moderního právního systému v období kapitalismu, s úpravou pracovněprávních vztahů se setkáváme už v období raného středověku. Prvním významným dokumentem zabývajícím se pracovněprávní problematikou byl Horní zákoník Václava II. nazývaný jako *Ius regale montanorum*<sup>9</sup>, který vznikl v letech 1300-1305. Celý kodex je rozdělen do 4 knih, z nichž nejvíce pracovněprávních ustanovení obsahuje kniha první. V době vydání horního zákoníku se vlivem hospodářského vývoje vytvořily dvě sociální skupiny. Byli jimi kverkové jakožto podnikatelé, kteří již manuálně nepracovali, a námezdní havíři (dělníci). Pravděpodobně nejvýznamnější pracovní silou té doby byli kováři, kterých se také dotýkají ustanovení zákoníku o možnosti výpovědi, a to sice ve dvoutýdenní zkušební době bez nutnosti uvedení důvodu, po jejím uplynutí pak už jen s uvedením důvodu výpovědi. Z oblasti pracovněprávní horní zákoník upravuje ale i celou řadu dalších institutů, jako např. pracovní dobu, mzdu, problematiku výběru pracovních sil či bezpečnosti práce<sup>10</sup>.

Základní normou pro oblast hornictví byl tento zákoník až do 16. století, kdy některá jeho ustanovení pozbyla platnost, definitivně zrušen byl horním zákoníkem v roce 1854.

### 2.2 *Čelední, tovaryšské a učednické řády*

Mimo oblast hornictví byly už od 13. století sjednávány jako pracovní smlouvy čelední, tovaryšské nebo učednické smlouvy. Čelední smlouvy byly uzavírány mezi poddaným a vrchností na dobu určitou, a to sice na dobu jednoho roku. Zajímavostí je, že mzda byla vyplácena až po skončení pracovního období, což si lze v podmínkách dnešní doby jen těžko představit, i když poddaní pracovali za stravu, ubytování a oděv.

---

<sup>9</sup> Lze se setkat i s označením *Constitutiones iuris metallici Wenceslai II.*

<sup>10</sup> ŠIMEČKOVÁ, E. Pracovněprávní ustanovení horního zákoníku Václava II. - k 800. výročí vydání horního zákoníku. *Právník*. 2000, roč. 139, č. 3. s. 294-309.

Čelední řády, které blíže upravovaly podmínky uzavírání čeledních smluv, pak byly od 16. století vyhlašovány zemskými sněmy až do zrušení poddanství. Plnění již uzavřené smlouvy mohlo být na čeledínech trestně vymáháno. Pokud čeledín uzavřel současně smlouvu s jiným zaměstnavatelem či odmítl nastoupit službu, byl trestán vězením, příp. ztrátou mzdy. Tovaryšské a učednické smlouvy byly upraveny cechovním právem v cechovních řádech.

### **2.3 Všeobecný rakouský občanský zákoník**

První moderní úpravu pracovních vztahů přináší Všeobecný rakouský občanský zákoník z roku 1811. Ten v hlavě 26. v § 1151 a násl. upravil námezdní smlouvu, jejímž předmětem bylo konat práci za úplatu nebo zhotovit dílo. Třetí novela ABGB<sup>11</sup> z roku 1916 rozdělila námezdní smlouvu na služební smlouvu a smlouvu o dílo. Obě tyto smlouvy zákon definuje jako smlouvy pracovní. Služební poměr končil uplynutím času, na který byla smlouva sjednána. Služební poměr sjednaný doživotně nebo na dobu delší pěti let mohl být vypovězen po pěti letech, a to sice výpovědí se šestiměsíční výpovědní dobou. Délka výpovědní doby v tomto případě měla tedy velmi ochránářský charakter a ve společnosti 21. století by byla neúnosná. Služební poměr dle ABGB mohl být sjednán i na zkoušku nebo na dobu přechodnou, pak mohl být vypovězen kteroukoliv ze stran v průběhu prvního měsíce. Dalšími způsoby skončení služebního poměru byla dohoda a výpověď. Pokud jde o důvod výpovědi, ten nemusel být ve výpovědi uveden, dokonce výpověď nemusela mít ani písemnou formu. Výpovědní doba byla stanovena zákonem, strany si ovšem mohly ve smlouvě sjednat výpovědní dobu delší, vždy však stejnou pro obě strany vztahu. Zákonná výpovědní doba byla vymezena dle délky trvání služebního poměru a dle charakteru práce od jednodenní až po čtyřtýdenní. Obecná výpovědní doba byla čtrnáctidenní. Už v ABGB se tak lze setkat s různou délkou výpovědní doby pro jednotlivé kategorie zaměstnanců, přičemž právě odstupňovaně stanovená výpovědní doba by byla vítanou změnou i v současně platném zákoníku práce<sup>12</sup>. ABGB obsahoval rovněž ustanovení týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru a bylo možné k němu přistoupit pouze z vážných důvodů. Na straně

---

<sup>11</sup> Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (Všeobecný občanský zákoník) byl vyhlášen 1. 6. 1811; v českém překladu, který vyšel r. 1812 ve Vídni, se nazýval *Knihou všeobecných zákonů městských*; blíže viz MALÝ, K. et al. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 2. upravené vydání. Praha: LINDE Praha a.s., 1999, s. 166-167.

<sup>12</sup> Blíže např. BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 10, s. 352-358; PICHRT, J. *Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 16, s. 586-591.

zaměstnanec se nazýval jako předčasné vystoupení, pokud k němu přistoupil naopak zaměstnavatel, jednalo se o předčasné propuštění.

## **2.4 Živnostenský řád a nové čelední řády**

Živnostenský řád z roku 1859<sup>13</sup> vycházel z požadavků liberalismu a představoval speciální úpravu ve vztahu k všeobecnému občanskému zákoníku. Vyznačoval se rozsáhlou koncepcí podnikatelské svobody, kdy povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům byly omezeny pouze na povinnost platit jim mzdu, zatímco jinak nebyl ničím omezen a mohl rovněž své dělníky výpovědí kdykoli propustit. Omezen stanovenými důvody pak byl pouze v případě, že chtěl svého pracovníka propustit okamžitě bez stanovené čtrnáctidenní nebo jinak ujednané výpovědní doby. Pokud by ale dělník bez zákonného důvodu předčasně ukončil pracovní poměr, mohlo ho vedle trestu v podobě pokuty či až tříměsíčního vězení potkat dokonce donucení k návratu do práce za policejní asistence. V tomto období jsou rovněž vydávány nové čelední řády. Služební poměr byl zpravidla uzavírán na jeden rok či tři měsíce. Služební smlouva uzavíraná na jeden rok mohla být čeledínem vypovězena pouze z vážných důvodů jako např. sňatek či převzetí dědictví. Smlouva tříměsíční pak mohla být vypovězena 14 dní před uplynutím doby, na kterou byla sjednána. V opačném případě platila domněnka, že je na stejnou dobu obnovena. V období do vzniku samostatného Československa pak lze na poli pracovního práva zmínit ještě např. zákon č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících nebo zákon č. 15/1914 ř.z., o služebním poměru státních úředníků.

## **2.5 Období let 1918- 1965**

V roce 1918 Československo přejalo dřívější pracovní zákonodárství, které následně výrazně upravuje a doplňuje. Na poli pracovního práva se tak nadále uplatňoval Všeobecný rakouský občanský zákoník (který po novele z roku 1916 obsahl některá kogentní ustanovení zaměřená na ochranu zaměstnanců). Nadále pak platil rovněž obecný horní zákoník z roku 1854 a živnostenský řád z roku 1859, ve kterých se také začínají objevovat některá ochranná ustanovení, ačkoli nadále zachovávají koncepci služební smlouvy. Jedním z charakteristických rysů pracovního zákonodárství této doby je to, že stát ve zvýšené míře poskytuje ochranu těm skupinám zaměstnanců, které mají pro jeho fungování větší význam (typicky státní úředníci). Československo

---

<sup>13</sup> Císařský patent č. 227/1859 ř.z., jímž se vydává a od 1. května 1860 počínajíc v působnost uvádí řád živnostenský pro celý rozsah říše (kromě správního obvodu benátského a Vojenské hranice).

jako první stát na světě uzákonilo osmihodinovou pracovní dobu<sup>14</sup>, předmětem úpravy se v tomto období stává rovněž práce dětí či placená dovolená pro dělníky. Tyto ústupky v pracovním zákonodárství byly způsobeny poválečným rozvratem, bídou a stále rostoucí nezaměstnaností. Ve dvacátých a na počátku třicátých let pak pracovní právo výrazně stagnuje, což bylo ovlivněno i celosvětovou hospodářskou krizí. V době nacistické okupace pak sice bylo tehdejší pracovní zákonodárství ponecháno v platnosti, avšak byla do něj výrazně promítnuta nejrůznější nacistická opatření jako nucená práce či diskriminace a perzekuce určitých skupin obyvatelstva, a pracovní právo tak bylo značně deformováno. Po osvobození Československa od nacistické okupace nebyly předpisy z doby Protektorátu Čechy a Morava uznány jako součást právního řádu. Ostatní pracovní zákonodárství bylo ponecháno v platnosti s výjimkou ustanovení, která byla v rozporu s platnou právní úpravou a jejími principy. Po únoru 1948 začalo být právo přizpůsobováno socialistickým principům, což se nevyhnulo ani právu pracovnímu. To představovalo v šedesátých letech velice nepřehledný a složitý systém vyznačující se rozdílnou právní úpravou pracovních poměrů různých skupin zaměstnanců, který si vynutil přijetí nového zákoníku práce v roce 1965<sup>15</sup>.

## **2.6 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce**

V roce 1965 byl vydán zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. 1. 1966. Ve srovnání s předchozí právní úpravou zákoník představoval úpravu komplexní a jednotnou a vyznačoval se kogentností svých ustanovení. Zákoník práce z roku 1965 se stal základní právní normou upravující pracovněprávní vztahy a po četných změnách a doplněních takové postavení zaujímal až do přijetí nového zákoníku práce v roce 2006. Komplexnost zákoníku práce se projevila v tom, že oproti předchozí roztržité právní úpravě zahrnul téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů, zatímco zvláštním a prováděcím předpisům byla ponechána pouze úprava takových otázek, u kterých se očekávaly časté změny (usměrňování pohybu pracovních sil či otázky mzdové). Vedle toho zákoník přinesl i jednotnost dosud velmi různorodé právní úpravy. Zavedení jednotného pojmu pracovník, který nahradil pojem zaměstnanec a obsáhl všechny kategorie zaměstnanců od dělníků, přes úředníky až po pracovníky státních a společenských organizací, mělo napříště zdůraznit jednotnost právní úpravy jejich

---

<sup>14</sup> Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n.

<sup>15</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: DOPLNĚK, 2004, s. 32-36; MALÝ, K. et al. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 2. upravené vydání. Praha: LINDE Praha a.s., 1999, s. 243-244.

pracovních poměrů, což se mj. projevilo i v popírání potřeby zvláštní úpravy služebních vztahů v obecné státní správě. Zákoník tak přinesl zcela jednotnou úpravu pracovněprávních vztahů mezi pracovníky a socialistickými organizacemi (kterými se rozuměly státní, družstevní a společenské organizace, jakož i jiné organizace, jejichž činnost přispívá k rozvoji socialistických vztahů<sup>16</sup>). Diferenciace v právní úpravě byla přípuštěna jen tam, kde to vyžadovaly zvláštní podmínky práce (např. u vedoucích pracovníků organizací, u domácích pracovníků). Vzhledem k vymýcení soukromého podnikání, bylo zaměstnávání mezi občany navzájem přípustné zcela výjimečně, a to pouze k poskytování služeb pro osobní potřebu (např. pomocnice v domácnosti) za mzdu, formou pracovního poměru<sup>17</sup>. Takový pracovní poměr pak bylo možné rozvázat výpovědí z jakéhokoli důvodu, neplatil zde zákaz výpovědi a výpovědní doba zde vždy činila pouze jeden měsíc. Koncepce zákoníku práce odpovídala potřebám tehdejšího hospodářského a společenského systému, který zdůrazňoval stejný vztah všech občanů k výrobním prostředkům. Vzhledem k tomu, že se jednalo o systém zdeformovaný, neschopný působit k rozvoji ekonomiky a společnosti, zákoník práce se nemohl stát účinným nástrojem k upevňování pracovní kázně a posilování motivace zaměstnanců přesto, že se v podstatě jednalo o zdařilý kodifikační celek. Direktivně řízená ekonomika si žádala kontrolovat všechny aspekty pracovních procesů. To se projevilo v kogentnosti téměř všech ustanovení zákoníku práce, od kterých nebylo možné se odchýlit ani ve prospěch, ani v neprospěch účastníků a s tím související početné podzákonné normotvorbě, která zakotvovala způsoby řešení i podružných otázek pracovního procesu. Princip „co není dovoleno, je zakázáno“ se stal zásadou ovládající celý kodex a na dlouhou dobu předznamenal směr vývoje pracovního zákonodárství na našem území. Zákoník práce sice představoval kodifikaci pracovního práva, ale na druhou stranu přinesl naprosté odtržení pracovního práva od práva občanského, když obsáhl úpravu všech obecných institutů (jako např. právní úkony nebo právní subjektivita) a subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy bylo vyloučeno. Vazba na občanské právo tak byla na dlouhou dobu zpřetrhána, přičemž tento problém zpočátku nevhodně řešil i současně platný zákoník práce, když provázal občanské a pracovní právo na základě principu delegace.

Zákoník byl rozdělen do šesti částí, z nichž úprava skončení pracovního poměru byla obsažena v části druhé. Zákoník práce z roku 1965 upravoval jak výpověď, tak

---

<sup>16</sup> § 8 odst. 2 zákona č.65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>17</sup> § 268 zákona č.65/1965 Sb., zákoník práce.

okamžité zrušení pracovního poměru. Výpovědní doba byla stanovena odstupňovaně dle věku pracovníků od 1 do 3 měsíců<sup>18</sup>, přičemž tyto délky byly stanoveny pevně. Organizace mohla dát pracovníkovi výpověď pouze z taxativně uvedených důvodů, které se v podstatě shodovaly se současnou úpravou<sup>19</sup>. Dřívější zákoník však nepoužíval dnešního výpovědního důvodu spočívajícího v „závažném porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ ale „porušení pracovní kázně“<sup>20</sup>. Vedle toho omezoval možnost výpovědi ze strany organizace tzv. nabídkovou povinností<sup>21</sup>. Odlišně byla také upravena subjektivní lhůta pro výpověď ze strany zaměstnavatele z důvodu porušení pracovní kázně či z důvodu pro který bylo možno se zaměstnancem zrušit okamžitě pracovní poměr. Zaměstnavatel byl povinen tak učinit nejdéle do jednoho měsíce od okamžiku, kdy příčinný důvod zjistil. Zákaz výpovědi se pak vztahoval i na dobu, kdy osamělá pracovnice (resp. pracovník) pečuje o dítě do tří let věku<sup>22</sup>.

Zcela odlišně pak byla upravena výpověď ze strany zaměstnance. Tomu zákon stanovil výčet důvodů, pro které mohl dát zaměstnavateli - tedy příslušné organizaci výpověď. V těchto případech byla výpovědní doba shodná jako u výpovědi ze strany zaměstnavatele a byla stanovena v délce jeden, dva či tři měsíce dle věku pracovníka. Takovými důvody, které zde zákon připouštěl, byla např. okolnost, že pracovník uzavřel s jinou organizací pracovní smlouvu v rámci náboru prováděného národním výborem, následuje manžela do místa jeho bydliště nebo mladistvý pracovník následuje rodiče do místa jejich nového bydliště, má být přijat jako student na vysokou školu, či okolnost, že pracovník nemůže dle lékařského posudku dále vykonávat dosavadní práci<sup>23</sup>. Zákoník sice zakotvoval současně možnost výpovědi i z jiného než uvedeného důvodu, nebo i bez jeho uvedení, ale v takovém případě se zákonná výpovědní doba prodlužovala o 6 měsíců, ledaže by se organizace se zaměstnancem dohodla jinak, a

---

<sup>18</sup> § 45 odst. 2 zákona č.65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>19</sup> Současně platný zákoník práce je, pokud jde o problematiku skončení pracovního poměru, v mnohém v podstatě přepisem dřívějších ustanovení; blíže např. BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2005, roč. 13, č. 11, s. 381- 389.

<sup>20</sup> § 46 odst. 1 písm. f) zákona č.65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>21</sup> § 46 odst. 2 zákona č.65/1965 Sb., zákoník práce: „organizace může dát pracovníku výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze zrušit pracovní poměr okamžitě, pouze tehdy, jestliže nemá možnost ho dále zaměstnávat ani po předchozí průpravě, a to popřípadě ani na jiném pracovišti, nebo není-li pracovník ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci na dosavadním popřípadě na jiném pracovišti.

<sup>22</sup> § 46 odst. 3; § 48 odst. 1 písm. d) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>23</sup> § 51 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

mohla tedy činit až celých devět měsíců<sup>24</sup>. Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru pak vykazovala řadu shodných rysů s úpravou současně platnou, hlavní rozdíl spočíval opět v délce subjektivní lhůty pro okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele, která činila 15 dnů a dále v absenci jednoho z důvodů okamžitého zrušení ze strany zaměstnance spočívajícím v nevyplacení mzdy zaměstnavatelem.

Zákoník z roku 1965 byl mnohokrát novelizován, všechny novely ale přinášely pouze dílčí změny a nedotkly se nijak výrazně celkové koncepce zákoníku. Zmínit je třeba zejména zákon z roku 1969, který mj. zakotvil nový důvod, pro který mohl zaměstnavatel (organizace) okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem<sup>25</sup>, a měl tak umožnit propouštění osob z politických důvodů po sovětské okupaci, přitom narušení socialistického společenského řádu se promítlo i do důvodů výpovědi. Významný posun a soulad právní úpravy rozvazování pracovního poměru s mezinárodními úmluvami pak přinesla novela z roku 1975, která mj. do části o skončení pracovního poměru nově začlenila zvláštní ustanovení o skončení pracovního poměru cizinců. Novela z roku 1988<sup>26</sup> pak v rámci zkoumané problematiky přinesla především změnu výpovědní doby. Jako obecná výpovědní doba byla stanovena lhůta dvou měsíců.

I přes četné novelizace byla celková koncepce zákoníku práce prolomena až po roce 1989, kdy bylo především umožněno zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání. Změna politického uspořádání, demokratizace systému a celkové oživení politického a ekonomického života společnosti se promítly v první řadě do rozsáhlých úprav legislativy<sup>27</sup>. Do oblasti pracovněprávní pak nejvíce zasáhla novela zákoníku práce z roku 1991<sup>28</sup>, která rozšířila možnost sjednání pracovního poměru mezi občany i na ostatní případy než pro poskytování služeb osobní potřeby. Novela v úvodu vyzdvihla právo občanů na práci a svobodnou volbu zaměstnání, právo

---

<sup>24</sup> V případě, že by se jednalo o zaměstnance ve věku od 40 let věku, kde základní výpovědní doba byla stanovena v délce tří měsíců dle § 45 odst. 2 písm. c) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>25</sup> Zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, doplnil ustanovení § 53 odst. 1 zákona č. 65/1965 o písmeno c): „narušil-li pracovník svou činností socialistický společenský řád tak závažným způsobem, že jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace“; zákon č. 20/1975Sb. pak znění tohoto ustanovení změnil následujícím způsobem: „ohrozil-li pracovník bezpečnost státu a jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní doby není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace“.

<sup>26</sup> Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

<sup>27</sup> Např. zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů; zákon č. 103/1990 Sb., kterým se mění a doplňuje hospodářský zákoník; ústavní zákon č. 100/1990 Sb., kterým se mění a doplňuje ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé federativní republiky, a ústavní zákon č. 143/1968 Sb., o československé federaci.

<sup>28</sup> Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.



na uspokojivé a spravedlivé pracovní podmínky a zákaz diskriminace. Pokud jde o problematiku skončení pracovního poměru, vedle obecné dvouměsíční výpovědní doby, zakotvila pro výpověď ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů lhůtu tříměsíční. V oblasti okamžitého zrušení pracovního poměru pak především zrušila důvod okamžitého zrušení spočívající v ohrožení bezpečnosti státu pracovníkem. Zaměstnávající právnické osoby postavila do jedné roviny se zaměstnavateli fyzickými osobami novela zákoníku práce z roku 1994<sup>29</sup>, která tak odstranila veškeré přetrvávající odchylky na tomto poli. Novela vymýtila ze zákoníku práce socialistickou terminologii a rozšířila možnost zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr se svým zaměstnavatelem z důvodu nevyplacení mzdy. V následujících letech byl zákoník práce mnohokrát novelizován, zpravidla se však jednalo pouze o dílčí, nijak významné změny. Ty přináší tzv. harmonizační novela zákoníku práce<sup>30</sup>, která do něj promítla příslušné směrnice Evropských společenství. I přes řadu přijatých změn se zákoník práce stával stále větší překážkou ve vývoji pracovněprávních vztahů. Tento stav pak vyústil v přijetí nového zákona v roce 2006<sup>31</sup>.

## **2.7 Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce**

Nový zákoník práce nabyl účinnosti dne 1. 1. 2007. Navzdory očekávání ovšem nesplnil požadavek liberalizace a flexibility pracovněprávní úpravy a stal se po svém přijetí naopak předmětem značné kritiky, neboť přinesl řadu aplikačních problémů a namísto přizpůsobení úpravy celosvětovým trendům se spíše postavil proti nim. Jedním z největších problémů se stalo zakotvení principu delegace pro vazbu občanského a pracovního práva a způsob vymezení kogentních ustanovení zákoníku práce<sup>32</sup>. Kritikám se nový zákoník práce nevyhnul ani na poli skončení pracovního poměru. Ojedinělým krokem k liberalizaci této oblasti se stalo zrušení tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele před dáním výpovědi. Možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodu výměnou za vysoké odstupné do nového zákoníku práce promítnuta nebyla. Naopak taxativní výčet důvodů výpovědi se strany zaměstnavatele

---

<sup>29</sup> Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>30</sup> Zákon č.155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>31</sup> BĚLINA, M. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. *ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE- IURIDICA*. 2007, č. 3-4, s. 7-21; BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 31-36; BEZOUŠKA, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 1, s. 22.

<sup>32</sup> Blíže např. SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA, M. Splňuje zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*. 2007, roč. 15, č. 2, s. 43-50.

zůstal v podstatě nezměněn. Jedinou spíše však negativní změnou bylo nahrazení pojmu „porušení pracovní kázně“ současně platným výpovědním důvodem spočívajícím v „závažném porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci“, a to přesto, že právě s pojmem „porušení pracovní kázně“ se za mnoho let účinnosti starého zákoníku práce velmi detailně vypořádala judikatura, takže jeho obsah nevzbuzoval téměř pochyb<sup>33</sup>. Nejdůležitější vytýkané nedostatky ze zákoníku práce odstranil náleží Ústavního soudu (dále jen „ÚS“) z března 2008, publikovaný pod číslem 116/2006 Sb., který mimo jiné zrušil ustanovení zakotvující princip delegace, neboť princip delegace neshledal v tomto případě za souladný s principy právního státu, a přiklonil se tak k principu subsidiarity zákona č.40/1964 Sb., občanského zákoníku (dále jen „ObčZ“) ve vztahu k zákoníku práce<sup>34</sup>. Od svého přijetí byl zákoník práce mnohokrát novelizován, zatím však jedinou výraznější změnu do úpravy výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru přinesla pouze tzv. legislativně technická novela zákoníku práce, zákon č.362/2007 Sb., která zasáhla do úpravy odstupného.

### **3. Výpověď v mezinárodním a komunitárním právu**

#### **3.1 Mezinárodněprávní úprava**

Z dokumentů mezinárodního práva je třeba zmínit zejména Evropskou sociální chartu přijatou na půdě Rady Evropy v roce 1961 (pro ČR platná od roku 1999, publikovaná pod č. 14/2000 Sb. m. s.). Charta zakotvila závazek smluvních stran účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání, jakož i závazek uznat právo všech pracovníků na přiměřenou dlouhou výpovědní lhůtu při skončení zaměstnání, aniž by tím bylo vyloučeno okamžité zrušení pracovního poměru pro závažný přestupek. Ve zintenzivnění ochrany zaměstnanců při skončení pracovního poměru pak pokročila revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996, kterou však Česká republika dosud neratifikovala.

Z dokumentů Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) je pak v rámci zkoumané problematiky třeba zmínit zejména doporučení č. 119 o skončení zaměstnání

---

<sup>33</sup> Blíže např. BĚLINA, M. PICHRT, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2005, roč. 13., č. 11, s. 381-389.

<sup>34</sup> Blíže např. JAKUBKA, J. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezu Ústavního soudu. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, s. 17-22.

z roku 1963<sup>35</sup>, ve kterém byly definovány základní zásady, které by měly být respektovány při skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele. Stanoví, že není možné skončení zaměstnání ze strany zaměstnavatele bez platného důvodu spočívajícího ve způsobilosti nebo chování zaměstnance či založeného na provozních požadavcích podniku, zařízení nebo služeb. Vedle toho vymezuje také důvody, které nemohou být základem pro platné skončení pracovního poměru. Jsou jimi např. členství v odborech, rasa, barva pleti, sociální původ a další. Doporučení hovoří i o právu zaměstnance, jehož zaměstnání má být skončeno, na vhodnou délku výpovědní doby nebo na odpovídající kompenzaci a upravuje možnost zaměstnance bránit se proti skončení zaměstnání. Doporučení MOP nejsou pro členské státy právně závazná, neukládají členským státům povinnosti, nepodléhají ratifikaci. Doporučení představují zamýšlené směry právní úpravy. Úmluvy MOP už ovšem právně závazné jsou a to okamžikem ratifikace. Přestože je tak pro Českou republiku již závazná celá řada úmluv MOP, není tomu tak v případě Úmluvy č. 158 o skončení zaměstnání z roku 1982<sup>36</sup> zabývající se skončením zaměstnání ze strany zaměstnavatele, kterou ČR dosud neratifikovala. Spolu s Úmluvou bylo přijato Doporučení č. 166 o skončení zaměstnání<sup>37</sup>, které Úmluvu, jež představuje základní minimální právní úpravu dané problematiky, v řadě směrů doplňuje a naznačuje další možné směry rozvoje ochrany stability zaměstnání. Úmluva především stanoví náležitosti, které musí skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele splňovat, opakuje požadavek důvodnosti skončení pracovního poměru a rozšiřuje taxativní výčet skutečností, které nemohou takovým důvodem být. V některých bodech je Úmluva ovšem užší než předchozí Doporučení z roku 1963, když například nezakotvuje právo zaměstnance na potvrzení o zaměstnání nebo na vhodnou délku pracovního volna s náhradou mzdy pro hledání zaměstnání, což lze ovšem přičíst právě tomu, že se jedná o úmluvu, jejíž ustanovení se okamžikem ratifikace stávají pro členský stát závaznými a taková úprava tedy nemůže být příliš maximalistická<sup>38</sup>.

---

<sup>35</sup> R119 Termination of Employment Recommendation, 1963. Dostupné také na: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

<sup>36</sup> C158 Termination of Employment Convention, 1982. Dostupné také na: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

<sup>37</sup> R166 Termination of Employment Recommendation, 1982. Dostupné také na: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

<sup>38</sup> GREGOROVÁ, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*. 2007, roč. 146, č. 2, s. 173-189.

### 3.2 *Komunitární úprava*

Pracovní právo Evropské unie vychází z principu svěřených pravomocí a principu teritoriality, to znamená, že jeho úprava náleží dle čl. 5 Smlouvy o Evropské unii<sup>39</sup> jednotlivým státům. Pracovní poměr se řídí, až na výjimky, právem platným v místě zaměstnání. Veškerá opatření v oblasti sociální a pracovněprávní politiky jsou přijímána na základě Hlavy XI. Smlouvy o fungování Evropské unie<sup>40</sup> (dále jen „SFEU“), kde jsou v čl. 151 stanoveny její cíle v této oblasti. Za tímto účelem může Rada Evropské unie (dále jen „Rada“) upravit směrnicemi minimální požadavky, které se zavedou postupně, s přihlédnutím k podmínkám a technickým předpisům existujícím v jednotlivých členských státech. V těchto směrnicích se však Rada musí zdržet ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků. Rada v oblasti ochrany pracujících při skončení pracovního poměru rozhoduje dle čl. 153 SFEU jednomyslně po konzultaci s Evropským parlamentem a příslušnými výbory, což má za následek poměrně malý počet směrnic dotýkajících se této oblasti. Skončení pracovního poměru se uceleně věnuje prakticky jen směrnice Rady č.98/95/ES o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Další úprava je pak roztržena do jednotlivých směrnic zavádějících zásadu rovného zacházení (směrnice Rady č. 76/207/EHS), zásadu zákazu přímé a nepřímé diskriminace v rámci pracovněprávního vztahu (směrnice Rady č. 2007/78/ES) či směrnice poskytující zvýšenou ochranu některým skupinám zaměstnanců (např. zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel se mění v rámci převodu podniku – směrnice Rady č. 2001/23/ES o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo části podniků). Okrajově se pak skončení pracovního poměru dotýká směrnice Rady č. 80/987/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele či směrnice Rady č. 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> Dostupné také na: [http://www.euroskop.cz/gallery/54/16343-konsolidovane\\_eu.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/54/16343-konsolidovane_eu.pdf)

<sup>40</sup> Dostupné také na: [http://www.euroskop.cz/gallery/54/16334-fungovani\\_eu.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/54/16334-fungovani_eu.pdf)

<sup>41</sup> LANG, R., PUTÍK, M. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. *ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE- IURIDICA*. 2007, č. 3-4, s. 111-113.

## 4. Obecně k výpovědi v současné právní úpravě

Výpověď upravuje zákoník práce v § 50 a násl.<sup>42</sup>. Výpovědí může rozvázat pracovní poměr jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Zatímco zaměstnavatel může dát svému zaměstnanci výpověď pouze ze zákonem taxativně stanovených důvodů, zaměstnanec tak může učinit z jakéhokoli důvodu, nebo i bez uvedení důvodu. Výpovědí projevuje účastník pracovního poměru kvalifikovaným projevem vůle svůj úmysl skončit pracovní poměr, aniž by přitom musel brát ohled na stanovisko druhé smluvní strany tohoto pracovněprávního vztahu<sup>43</sup>. Výpověď lze definovat jako jednostranný právní úkon - projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele) - směřující ke skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby, a to zcela nezávisle na vůli druhé strany, často přímo proti vůli druhé strany. Výpověď je třeba důsledně odlišovat od okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, neboť v případě výpovědi končí pracovní poměr až uplynutím výpovědní doby, zatímco v případě okamžitého zrušení končí pracovní poměr doručením tohoto jednostranného právního úkonu druhému účastníkovi pracovního poměru. V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době je pracovní poměr skončen dnem, který byl ve zrušení označen, případně dnem doručení úkonu druhému účastníkovi.

Výpovědí lze rozvázat nejen pracovní poměr, ale také právní vztah z dohody o pracovní činnosti, nebo rovněž, bylo-li to sjednáno, právní vztah z dohody o provedení práce. Rozvázán výpovědí může být pracovní poměr uzavřený na neurčito nebo pouze na dobu určitou. Byla-li podána výpověď z pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, je důvodem skončení pracovního poměru jen pokud doba trvání pracovního poměru neuplyne dříve než výpovědní doba.

### 4.1 *Subjekty výpovědi*

Výpověď je oprávněn dát každý zaměstnanec a zaměstnavatel, který je způsobilý v pracovněprávních vztazích nabývat práv a brát na sebe povinnosti vlastními právními úkony. Zaměstnanec dává výpověď z pracovního poměru osobně nebo prostřednictvím zástupce. Zastoupení v pracovněprávních vztazích se řídí příslušnými

---

<sup>42</sup> Není-li uvedeno jinak, celý následující text bude pojednávat o současně platné a účinné právní úpravě výpovědi a s ní souvisejících institutů v ČR, tak jak tyto instituty upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

<sup>43</sup> JAKUBKA, J. et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2008, s. 123.

ustanoveními ObčZ. Zde je třeba dodat, že zaměstnanec se může dát zastoupit při právních úkonech, nikoli však při výkonu práce, který má osobní charakter. Rovněž zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům zaměstnance, tak zaměstnavatele fyzické osoby se řídí občanským zákoníkem. Pokud by taková situace nastala u zaměstnance, pak by za něj podával výpověď soudem ustanovený opatrovník, př. zvláštní opatrovník, jehož takový úkon by vyžadoval schválení soudem.

Pokud jde o zaměstnavatele jakožto fyzickou osobu, ten podává výpověď osobně nebo ji místo něho mohou podat osoby jím pověřené nebo jeho zástupci. Pokud byl ve způsobilosti k právním úkonům zbaven nebo omezen zaměstnavatel, pak by za něj podával výpověď rovněž soudem ustanovený opatrovník, př. zvláštní opatrovník. Za zaměstnavatele, který je právnickou osobou, podávají výpověď ti, kdo činí její právní úkony. Právní úkony zaměstnavatele právnické osoby se řídí § 20 ObčZ.

## **4.2 Podstatné náležitosti výpovědi**

Výpověď musí být vždy učiněna písemně, doručena druhému účastníku a v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele musí obsahovat dostatečně jasné skutkové vymezení důvodu výpovědi. Pokud výpověď některou z těchto náležitostí postrádá, je neplatná. Jedná se pak o neplatnost relativní - tedy takový právní úkon se považuje za platný, dokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen ve svých právech a povinnostech a zároveň neplatnost nezpůsobil výlučně sám, neplatnosti nedovolá. Po nálezu ÚS č.116/2008 Sb. se u pracovněprávních úkonů uplatňuje pouze relativní neplatnost, na rozdíl od dřívějšího rozlišování neplatnosti absolutní a relativní. K neplatnosti výpovědi<sup>44</sup> ovšem nestačí její neplatnost pouze namítnout, neplatnost výpovědi nastává jen za předpokladu, že byla určena pravomocným rozhodnutím soudu<sup>45</sup>.

### **4.2.1 Písemná forma výpovědi**

Pod sankcí neplatnosti musí mít výpověď písemnou formu. Vzhledem k tomu, že výpověď jako jednostranný zásah do pracovního poměru má velký význam pro druhého účastníka, je velmi účelné, aby byla učiněna v takové formě, která i po dlouhé době dává zřetelnou představu o jejím obsahu. Obecné požadavky týkající se písemné formy právního úkonu stanoví zákon č. 40/1964 Sb., ObčZ v § 40 odst. 3 až 5. Tato ustanovení se použijí rovněž na pracovněprávní úkony ve smyslu § 18 a ve smyslu

<sup>44</sup> Blíže o neplatnosti výpovědi viz podkapitola 4.6, s. 37.

<sup>45</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s.75-79, s.117-121, s. 230; BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, 179-183.

nálezu ÚS publikovaného pod č. 116/2008 Sb.<sup>46</sup>. Právní jednání v písemné formě musí být zachyceno tak, aby bylo umožněno dlouhodobé uchování písma – tedy na určitém hmotném nosiči (nejčastěji papír, lze si však představit i jiný materiál, např. látku). Písemná forma bude ovšem zachována i tehdy, bude-li za stanovených podmínek výpověď učiněna telegraficky, faxem či elektronickými prostředky. Výpověď musí být rovněž podepsána osobou, která ji činí, neboť písemný projev vůle je perfektní až podpisem jednající osoby. Výpověď ze strany zaměstnavatele musí obsahovat vlastnoruční podpis zaměstnavatele, či podpis odpovědného vedoucího zaměstnance. Podpis musí být vlastnoruční. Nahradit podpis mechanickými prostředky (např. razítkem) je obecně možné pouze tam, kde je to v právním styku - posuzováno objektivně - obvyklé<sup>47</sup>. Pro možnost takového nahrazení podpisu v případě výpovědi by bylo třeba se vzhledem k její závažnosti vyslovit negativně. Elektronicky učiněná výpověď pak musí být elektronicky (a to sice zaručeným elektronickým podpisem dle zákona č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu) podepsána. Účastník, kterému byla doručena výpověď bez podpisu, může druhému účastníku umožnit, aby výpověď podepsal dodatečně. Pro počátek běhu výpovědní doby dle § 51 zákoníku práce by pak byl rozhodující až okamžik tohoto dodatečného podpisu. Dle příslušných ustanovení ObčZ bude nutné postupovat v otázce splnění požadavku písemné formy i v případě, že by výpověď činila osoba, která neumí číst a psát<sup>48</sup>.

#### 4.2.2 Doručování výpovědi

Pod sankcí neplatnosti musí být výpověď také doručena druhému účastníku, neboť právě až jejím doručením druhému účastníku nastávají její účinky. Doručování písemností v pracovněprávních vztazích je upraveno v § 334 až § 337 ZPr. Zákoník práce upravuje jednak doručování zaměstnavatelem, jednak doručování zaměstnancem. Pojem písemnost je v těchto ustanoveních používán jako legislativní zkratka nejen pro písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale také pro odvolání z pracovního místa

---

<sup>46</sup> Pokud jde o vztah ObčZ a ZPr, jak již bylo zmíněno, původně zakotvený princip delegace byl zrušen nálezem ÚS č.116/2008 Sb., který se vyslovil pro subsidiární použití ObčZ na pracovněprávní vztahy, aniž by tento princip byl napříště výslovně v zákoníku práce zakotven. Nadále v zákoníku práce zůstala zachována řada delegačních ustanovení odkazujících na použití ObčZ, která se jeví v důsledku obecného principu subsidiarity ObčZ za nadbytečná.

<sup>47</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR z 10. 1. 200, spis. zn. 25 Cdo 176/1999

<sup>48</sup> Komentář k § 40 zákona č.40/1964 Sb., občanský zákoník. *ASPI 13+*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011.; JAKUBKA, J. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing spol. s. r. o., 2000, s. 21- 23.

vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování a záznam o porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce. Základním pravidlem týkajícím se těchto písemností, tedy i výpovědi, je, že musejí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou. Zaměstnavateli přitom zákoník práce dává za tímto účelem na výběr několik způsobů doručení. Zaměstnavatel tak může výpověď doručit zaměstnanci osobně, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Varianty poslední by měl přitom využít pouze tehdy, pokud nebylo možné doručit písemnost prostřednictvím některého ze způsobů předcházejících.

Pokud jde o doručení osobní, zaměstnavatel doručuje zaměstnanci písemnost na pracovišti, v jeho bytě nebo na jakémkoli místě, kde bude zaměstnanec zastížen. Při osobním doručení je vhodné nechat si od zaměstnance podpisem potvrdit převzetí písemnosti, resp. zajistit svědky pro případ, že zaměstnanec danou písemnost odmítne převzít. V případě osobního doručení totiž i tímto okamžikem, tedy odmítnutím převzetí písemnosti, nastávají účinky doručení. Zaměstnanec, který takto odmítne výpověď převzít, postupuje proti svým vlastním zájmům, neboť v důsledku toho nebude mít informace o důvodech výpovědi a její případnou neplatnost bude z tohoto důvodu v případném soudním řízení uplatňovat obtížněji.

Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací pak zaměstnavatel může zaměstnanci doručit písemnost výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. V tomto případě je třeba, aby zaměstnavatel výpověď opatřil elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu, jedná se o tzv. zaručený elektronický podpis. Držitelem elektronického podpisu musí být přitom i zaměstnanec, kterému je výpověď adresována, neboť tímto způsobem doručovaná písemnost je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. V případě, že zaměstnanec takto nepotvrdí přijetí písemnosti do 3 dnů od jejího odeslání zaměstnavatelem, nebo se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná, je doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací neúčinné a zaměstnavatel je nucen zvolit jiný způsob doručení.

Jako poslední možnost přichází v úvahu doručení poštou, přesněji prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. K této možnosti by přitom



zaměstnavatel měl přistoupit až tehdy, pokud nebylo možné, aby výpověď doručil některým z předešlých způsobů. Výpověď zaměstnavatel zasílá na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Jde tedy o adresu, kterou zaměstnanec uvedl jako adresu pro doručování (zpravidla do osobního dotazníku). V případě, že se zaměstnanec na adrese, kterou dříve zaměstnavateli uvedl, už nezdržuje a novou adresu mu zaviněně neoznámil, je opodstatněn závěr, že tím neposkytl součinnost nezbytnou k doručení písemnosti. Naproti tomu není možné jako zmaření doručení písemnosti posuzovat, jestliže v době doručování byl zaměstnanec na dovolené, jejíž nástup mu zaměstnavatel určil. Podmínkou je, že jeho adresa, kterou zaměstnavateli nahlásil, souhlasí se skutečností a zaměstnavatel písemnost zasílá do místa jeho bydliště a nikoliv do místa pobytu o dovolené. Za zmaření doručení písemnosti ani za odmítnutí jejího převzetí nelze považovat ani skutečnost, že se zaměstnanec na výzvu nedostavil na příslušný útvar zaměstnavatele, kde mu měla být písemnost doručena. Zákoník práce připouští, aby písemnost byla doručena tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance. Je přitom třeba pečlivě volit mezi způsoby doručení, které nabízí příslušný provozovatel poštovních služeb, aby byla vyloučena možnost, že by výpověď mohla být doručena i jiným osobám, což by pak mělo vliv na její platnost<sup>49</sup>. Je třeba upozornit, že právní úprava doručování v zákoníku práce není v souladu s poštovními podmínkami<sup>50</sup> největšího provozovatele poštovních služeb, jímž je Česká pošta s. p. Z možných způsobů doručení zde přichází v úvahu doporučená zásilka s dodejkou s doplňkovou službou dodání do vlastních rukou, kde lze ovšem poštovní zásilku dodat nejen adresátovi, ale také zmocněnci adresáta, zákonnému zástupci adresáta nebo zmocněnci zákonného zástupce adresáta. Jako vhodnější varianta se tak jeví služba dodání do vlastních rukou výhradně jen adresáta, kde ovšem nepřichází v úvahu zákonem předpokládaná subsidiární varianta dodání zásilky do rukou toho, koho zaměstnanec určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance. Lze se tak ztotožnit s názorem řady autorů, totiž že by zákoník práce vyžadoval na tomto místě novelizaci, která by možnost doručení zmocněnci zaměstnance zcela vypustila. Zákoník práce nejenže vyžaduje, aby

---

<sup>49</sup> Dle některých autorů je následek nedoručení výpovědi druhému účastníku, kterým je dle ZPr neplatnost výpovědi chybný, neboť doručení výpovědi druhému účastníku je předpokladem pro to, aby vůbec nastaly její právní účinky (spočívající v počátku běhu výpovědní doby a skončení pracovního poměru jejím uplynutím), aniž by bylo jakkoli významné, zda je výpověď platná. Teprve až jejím doručením se stává výpověď perfektní a zaměstnavatel či zaměstnanec je jí vázán.; viz např. BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce, Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 184.

<sup>50</sup> Dostupné na: <http://www.ceskaposta.cz/assets/nastroje/zps.pdf>

byla písemnost doručena do vlastních rukou zaměstnance, př. jeho zmocněnce, ale zároveň předepisuje, že doručení písemnosti musí být doloženo písemným záznamem o doručení. V případě, že zaměstnanec, kterému se výpověď doručuje, nebude zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl. V oznámení musí být obsaženo sdělení kde a v jaké době tak může učinit a poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení. Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme, ať už přímo či v úložní lhůtě. V tomto okamžiku se výpověď stává perfektní a účinnou, tento okamžik je rovněž rozhodující pro začátek běhu výpovědní doby. Pokud zaměstnanec znemožní doručení písemnosti provozovatelem poštovních služeb tím, že odmítne převzít zásilku, nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení, pak se bude výpověď považovat za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení došlo. Poštovní zásilka pak bude zaslána spolu s uvedením důvodu, pro který nebyla dodána zpět zaměstnavateli. Zákon přitom vyžaduje, aby provozovatel poštovních služeb poučil zaměstnance o následcích odmítnutí převzetí, o čemž musí vyhotovit písemný záznam. Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, pak se posledním dnem této lhůty považuje za doručenou.

Na tomto místě je třeba říci, že doručování zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích je v ZPr upraveno v řadě případů dosti nevyhovujícím způsobem a zákoník práce by bylo vhodné v tomto směru přizpůsobit reálným podmínkám. Ať už se jedná o nevhodné zakotvení možnosti doručit písemnost zmocněnci zaměstnance, použití lhůty 10 pracovních dnů namísto dnů kalendářních (se kterými pracují i poštovní podmínky) u fikce doručení písemnosti, kde mohou nastat značné komplikace, tak možnosti uložit písemnost na obecní úřad.

Pokud jde o výpověď ze strany zaměstnance, zaměstnanec doručuje písemnosti určené zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Doručení zaměstnavateli je splněno, jakmile zaměstnavatel písemnost převzal. Zákoník práce nepředepisuje zaměstnanci obligatorní způsob doručení pracovněprávního úkonu. Je třeba tak vycházet z obecného pravidla, dle kterého, není-li zákonem stanoven určitý způsob doručování, je písemný projev vůle doručen druhému účastníku, jakmile se ocitne ve sféře jeho dispozice, tedy jakmile druhý účastník získá možnost seznámit se s jeho obsahem. Tento okamžik je třeba považovat za převzetí ze strany zaměstnavatele.

Písemnosti zaměstnance určené jeho zaměstnavateli lze doručit jakýmkoli způsobem, kterým se dostanou do sféry jeho dispozice, tedy nejen prostřednictvím pošty (držitele poštovní licence), ale i pomocí každé fyzické nebo právnické osoby, která bude ochotna doručení provést, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, případně každému vedoucímu zaměstnanci, který je mu nadřízen. Pokud zaměstnavateli sice nebyla zásilka obsahující písemnost držitelem poštovní licence odevzdána, byla však uložena v jeho provozovně a zaměstnavatel byl o uložení vyrozuměn, měl - objektivně vzato - možnost si ji vyzvednout, a s obsahem projevu vůle se tak seznámit. Důvody, proč tak neučinil, jsou nerozhodné<sup>51</sup>. Rovněž zaměstnanec může doručovat písemnosti elektronicky obdobně jako zaměstnavatel. S tím musí ovšem vyslovit souhlas zaměstnavatel a sdělit mu elektronickou adresu. Písemnost zasílaná zaměstnancem elektronicky je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem. Zaměstnanec nemůže považovat písemnost zaslou elektronicky za doručenu, jestliže se písemnost zaslou na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná, nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem<sup>52</sup>.

### 4.2.3 Vymezení důvodu výpovědi

Ve výpovědi zaměstnavatele musí být důvod výpovědi skutkově vymezen tak, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. V případě, že by toto zaměstnavatel nedodržel, jednalo by se i zde o výpověď relativně neplatnou. Dle judikatury je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr. K tomu, aby bylo možné v konkrétním případě posoudit, zda výpověď z pracovního poměru je platným právním úkonem, je třeba zjistit, zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako právní důvod k tomuto rozvázání pracovního poměru. Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani

---

<sup>51</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2006, spis. zn. 21 Cdo 563/2005.

<sup>52</sup> BUKOVJAN, P, CHLÁDKOVÁ, A. Doručování písemností v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2007, roč. 55, č. 9, s. 31-38; JOUZA, L. Jak doručit zaměstnanci výpověď (změny v doručování pracovněprávních písemností od 1. ledna 2007). *Bulletin advokacie*. 2007, č. 9, s. 35.

výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď<sup>53</sup>. V praxi bývá jednou z nejčastějších chyb právě situace, kdy zaměstnavatel ve výpovědi nepopíše skutkový stav, který je důvodem výpovědi, ale pouze uvede označení příslušného zákonného ustanovení, ze kterého však nelze existenci výpovědního důvodu dovodit. Přitom při posouzení, ze kterého důvodu zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, vychází soud ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, zde není sama o sobě významná<sup>54</sup>. Více výpovědních důvodů ve výpovědi uvedených potom samo o sobě nezpůsobí neplatnost výpovědi a kumulace výpovědních důvodů je tak v zásadě přípustná. Všechny zákonné důvody ze strany zaměstnavatele jsou postaveny na roveň a v jejich volbě (přichází-li v úvahu uplatnění více výpovědních důvodů) není zaměstnavatel nijak omezen. Může proto uplatnit kterýkoli z důvodů uvedených v zákoníku práce, jehož skutková podstata je v daném případě naplněna. Protože zákoník práce (ani jiný právní předpis) nezakazuje, aby byl pracovní poměr rozvázn i z více než jednoho důvodu, není ani vyloučeno, aby byla výpověď dána zaměstnanci z více důvodů. Soud by potom v případě řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zkoumal každý z uplatněných důvodů zvlášť a samostatně posuzoval jejich účinky na trvání pracovního poměru. Pokud by pracovní poměr skončil na základě jednoho z nich, staly by se ostatní uplatněné důvody bezvýznamnými<sup>55</sup>. Ve výpovědi zaměstnavatele uplatněný důvod nesmí být dodatečně měněn. Poté, co nastaly právní účinky výpovědi (tedy po jejím řádném doručení zaměstnanci), nesmí zaměstnavatel sdělit zaměstnanci, že výpovědní důvod spatřuje v jiných skutečnostech, než které ve výpovědi vylíčil.

V případě, že dává výpověď zaměstnanec je situace jednodušší, neboť ten může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez jeho uvedení a jeho písemná výpověď tak nemusí skutkový ani právní stav vůbec obsahovat. Stačí proto, je-li z jeho projevu vůle nepochybné alespoň to, že jím sleduje výpověď (a nikoli okamžité zrušení pracovního poměru či zrušení ve zkušební době), tedy rozvázání pracovního poměru s výpovědní dobou.

---

<sup>53</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 1. 2000, spis. zn. 21 CDO 535/2000

<sup>54</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998 spis. zn. 21 CDO 1524/98

<sup>55</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005 spis. zn. 21 CDO 2098/2004

## 4.2.4 Další náležitosti výpovědi

Výpověď jako jednostranný právní úkon musí samozřejmě splňovat i obecné náležitosti právního úkonu, tj. projev vůle musí být určitý a srozumitelný, musí z něj být jednoznačně patrné, že účastník chce pracovní poměr rozvázat jednostranně, a to výpovědí. Výpověď by tak měla být rovněž řádně označena, aby bylo zřejmé, jaký právní úkon chce účastník učinit. V praxi se lze setkat s řadou zmatečných označení jako „výpověď dohodou“, nebo „výpověď na hodinu“<sup>56</sup>. Vznikne-li pochybnost, jaké rozvázání pracovního poměru zaměstnanec či zaměstnavatel svým jednostranným právním úkonem učinil, je třeba interpretovat projev vůle ve smyslu ustanovení občanského zákoníku (dále jen „ObčZ“)<sup>57</sup>. V případě, že by se pochybnosti nepodařilo odstranit ani výkladem, jednalo by se o neplatný pracovněprávní úkon<sup>58</sup>.

Podání výpovědi nelze vázat na splnění odkládací ani rozvazovací podmínky, i kdyby zaměstnanec či zaměstnavatele podmínka vyjádřena byla, platí výpověď za nepodmíněnou.

Pokud jde o jazyk, ve kterém byla výpověď sepsána, nelze říci, že v případě výpovědi v jiném než českém jazyce by šlo samo osobě o neplatný právní úkon pro jeho nesrozumitelnost. Vždy je třeba zkoumat, nakolik byl zaměstnanec vzhledem k okolnostem, za kterých byla výpověď dáвана, a poměrům, které u zaměstnavatele panují, schopen obsahu takového právního úkonu porozumět. Mezi zkoumané skutečnosti lze zahrnout např. to, komu je tento právní úkon určen (tedy o jakého zaměstnance jde a jestli v daném jazyce u zaměstnavatele komunikuje), zda a do jaké míry odpovídá takový postup obecným zvyklostem zavedeným u zaměstnavatele, nebo zda a do jaké míry byly jiné úkony činěné stejným způsobem účastníky pracovněprávního vztahu přijímány<sup>59</sup>.

Platnosti výpovědi potom nebrání, pokud v ní nebude správně uvedena výpovědní doba, nebo pokud v ní nebude výslovně uvedena vůbec. Výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi a nebude-li ve výpovědi uvedena, nebo bude-li uvedena nesprávně, skončí pracovním poměr uplynutím zákonné výpovědní doby<sup>60</sup>.

---

<sup>56</sup> JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 7, s. 19-25.

<sup>57</sup> Viz § 35 odst. 2 zákona č. 40/1969 Sb., Občanský zákoník.

<sup>58</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 180; GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 111.

<sup>59</sup> Blíže: BUKOVJAN, P. Výpověď sepsaná v cizím jazyce. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 5, s. 34-36.

<sup>60</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, spis. zn. 21 Cdo 2209/2000.

Konečně je třeba upozornit na to, pokud jde o výpověď ze strany zaměstnavatele, že výpověď je třeba rovněž předem projednat s odborovou organizací. Ovšem případné neprojednání nebude působit neplatnost výpovědi, neboť tady půjde vlastně o pouhé oznámení tohoto záměru odborové organizaci, není zde třeba jejího souhlasu (jako je tomu ovšem v případě zaměstnance člena odborového orgánu).

### **4.3 Výpovědní doba**

Zákoník práce stanoví, že byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Ta musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. V dolní hranici je tak délka výpovědní doby stanovena kogentně, naopak maximální délka výpovědní doby stanovena není, a je tak umožněno individuální smluvní sjednání delší výpovědní doby, vždy však shodně stanovené pro obě strany vztahu. Lze tak sjednat tak dlouhou výpovědní dobu, kterou lze považovat za přiměřenou v souladu s ustanovením Evropské sociální charty<sup>61</sup>. Výpovědní doba má poskytnout jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli určitý časový prostor na přizpůsobení se novým poměrům, které po jejím uplynutí nastanou. Určení delší výpovědní doby než dva měsíce je možné učinit v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v pracovní či jiné smlouvě zaměstnavatele a zaměstnance. Určení výpovědní doby v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu se nutně nemusí týkat všech zaměstnanců téhož zaměstnavatele. Je možné stanovit různě dlouhé výpovědní doby pro jednotlivé kategorie zaměstnanců s přihlédnutím k jejich věku, době trvání pracovního poměru či charakteru vykonávané práce, budou-li k tomu věcné důvody. Nejvýše přípustná délka výpovědní doby zákonem stanovena není, mezi účastníky však nesmí být sjednána nepřiměřeně dlouhá výpovědní doba- tedy taková, která by ve svém důsledku vedla k takovému trvání pracovního poměru, které by bylo v rozporu s dobrými mravy a neodpovídalo by oprávněným zájmům účastníků pracovního poměru.

Zákon nebrání tomu, aby v průběhu výpovědní doby byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru či aby byl pracovní poměr skončen okamžitě na základě právního úkonu směřujícího k okamžitému zrušení pracovního poměru. Pracovní poměr v tomto případě končí vždy tím právním úkonem, kde doba nezbytná ke skončení pracovního poměru uplyne nejdříve.

---

<sup>61</sup> Dle čl. 4 odst. 4 ESCH se smluvní strany zavazují uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při skončení zaměstnání.

### 4.3.1 Běh výpovědní doby

Počítání času v zákoníku práce se obecně řídí ustanoveními občanského zákoníku, jakožto *lex generalis*, kterého se subsidiárně použije, pokud zákoník práce určitou problematiku neupravuje. Není tomu tak u výpovědní doby, kde zákoník práce jasně stanoví speciální způsob jejího počítání v § 51 odst. 2. Tedy výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, vyjma případů, kdy výpovědní doba uplyne v tzv. ochranné době a případu hromadného propouštění. Důležité tedy je, že dokud nedojde k řádnému doručení výpovědi, nemůže začít běžet ani výpovědní doba. Výpovědní doba pak končí uplynutím posledního dne kalendářního měsíce, který odpovídá délce výpovědní doby. Pokud by tedy byla sjednána např. tříměsíční výpovědní doba a výpověď byla doručena druhému účastníku dne 13. 2., pak začne běžet 1. 3. a uplyne 31.5. Platí to i tehdy, pokud by poslední den lhůty připadl na sobotu, neděli nebo svátek.

Později uplyne výpovědní doba celkem ve třech případech. Prvním z nich je situace, kdy byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby a to tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době. V takovém případě se pak ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává. Dochází tak ke stavení výpovědní doby, jejíž zbytek začne opět běžet po uplynutí ochranné doby. Prakticky se tedy výpovědní doba prodlužuje o dobu, po níž běžela ochranná doba ve výpovědní době, pokud ochranná doba neskončila dříve než doba výpovědní. Jako příklad lze uvést situaci, kdy byla zaměstnanci dána výpověď pro nadbytečnost. Výpověď mu byla řádně doručena dne 3. 3. 2011. Výpovědní doba byla sjednána v délce dvou měsíců, tudíž by měla běžet od 1. 4. do 31. 5. 2011. Zaměstnanec ovšem onemocněl a ve dnech 25. 5. až 1. 6. 2011 byl uznán dočasně práce neschopným. Výpovědní doba by tak v tomto případě měla uplynout v průběhu ochranné doby, což zákon nepřipouští. Dojde tak k jejímu stavení. Ochranná doba trvala v průběhu výpovědní doby 7 dnů, o kterých se následně prodlouží běh doby výpovědní po skončení doby ochranné. Výpovědní doba tak uplyne dnem 8. 6. 2011. Neplatí to v případě, že zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Forma tohoto prohlášení není předepsána zákonem, avšak z důvodu lepší prokazatelnosti je rozhodně vhodné, aby takový úkon byl zaměstnancem učiněn v písemné formě. Předpokladem účinnosti takového prohlášení je, že bylo adresováno zaměstnavateli a že bylo doručeno zaměstnavateli, nebo se o něm

zaměstnavatel dozvěděl. Takové sdělení přitom může zaměstnanec učinit i dodatečně, tedy až po uplynutí posledního dne příslušného kalendářního měsíce, ve kterém měla výpovědní doba původně skončit. V případě takového sdělení zaměstnance pak výpovědní doba vždy skončí tímto dnem, tedy tak jakoby ochranná doba vůbec neběžela. Pokud by ochranná doba skončila dříve než doba výpovědní, pravidlo o stavení výpovědní doby by se neuplatnilo a výpovědní doba by skončila rovněž uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, aniž by na ní ochranná doba měla jakýkoli vliv.

Dalším případem, kdy výpovědní doba skončí později, než uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce je situace, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci/zaměstnankyni výpověď z důvodu, pro který s ní může okamžitě zrušit pracovní poměr před nástupem na mateřskou (resp. u mužů rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) dovolenou<sup>62</sup> a to tak, že by výpovědní doba uplynula v této mateřské či rodičovské dovolené. V takovém případě se výpovědní doba rovněž prodlužuje, avšak skončí následně současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou. Po dobu mateřské (rodičovské) dovolené bude proto pracovní poměr trvat.

Poslední případ pak souvisí s hromadným propouštěním. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Nebude tomu tak ani v situaci, bylo-li u zaměstnavatele vydáno insolvenčním soudem usnesení o úpadku. Zákoník práce se v tomto případě snaží zejména dosáhnout toho, že zaměstnavatel bude při hromadném propouštění komunikovat s úřadem práce a včas splní svou povinnost doručit úřadu práce zprávu o hromadném propouštění. V tomto případě nedochází k pozdějšímu skončení výpovědní doby vždy, ale záleží na tom, kdy zaměstnavatel doručil písemnou zprávu úřadu práce. V případě, že ji zaměstnavatel doručil úřadu práce tak, že 30 dnů od doručení zprávy uplyne později než poslední den příslušného kalendářního měsíce, kdy by měla uplynout výpovědní doba, skončí výpovědní doba teprve uplynutím (posledním dnem) třicetidenní lhůty. Pokud ji zaměstnavatel doručí

---

<sup>62</sup> Jedná se o tzv. placenou mateřskou dovolenou, která trvá po dobu 28 týdnů, pokud žena porodila dvě a více dětí pak po dobu 37 týdnů a po kterou zaměstnankyni při splnění stanovených podmínek náleží dávka nemocenského pojištění- tzv. peněžitá pomoc v mateřství.



tak, že celá třicetidenní lhůta uplyne během výpovědní doby, ta potom skončí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce<sup>63</sup>.

#### **4.4 Odvolání výpovědi**

Zákoník práce stanoví, že výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem. Pro odvolání i souhlas s odvoláním předepisuje písemnou formu, avšak nikoli pod sankcí neplatnosti. To znamená, že je možné je provést i ústně, či konkludentním jednáním. Nedostatek písemné formy ovšem může mít v případě soudního sporu za následek ztížené dokazování o tom, zda takový projev vůle byl učiněn. K odvolání výpovědi často dochází až v průběhu soudního sporu. Za splnění požadovaných zákonných podmínek se považuje situace, kdy odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním jsou zachyceny v protokole o soudním jednání. I když souhlas s odvoláním není v protokole výslovně zachycen, soudy často dovozují, že souhlas byl dán z chování druhého účastníka např., když zaměstnavatel při soudním jednání odvolá svou výpověď a účastník nato vezme žalobu na neplatnost výpovědi zpět, aniž současně prohlásí, že s odvoláním souhlasí, obdobně pak v případě opačném, kdy odvolá svou výpověď zaměstnanec. Naproti tomu nedostatek souhlasu druhého účastníka s odvoláním výpovědi znamená, že výpověď je i nadále účinná.

K odvolání výpovědi může dojít až do uplynutí výpovědní doby. Byla-li u soudu podána žaloba na neplatnost výpovědi, může být výpověď odvolána až do vyhlášení rozhodnutí soudu prvního stupně, příp. odvolacího soudu, kterým bylo řízení o žalobě pravomocně skončeno. Vyslovil-li druhý účastník do uplynutí výpovědní doby, případně do vyhlášení rozhodnutí soudu prvního stupně nebo odvolacího soudu souhlas s odvoláním výpovědi, pozbývá pak výpověď všechny své právní účinky od počátku (ex tunc) a v právních vztazích mezi účastníky platí stejný stav, jako kdyby k výpovědi z pracovního poměru vůbec nedošlo. V případě, že odvolání výpovědi bude učiněno v písemné formě, pak je písemností týkající se zániku pracovního poměru a musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou. Platí zde totéž, co o doručování výpovědi jako takové. Pokud ovšem k doručení do vlastních rukou zaměstnance nedojde a zásilka bude předána jiné osobě, která až posléze předá písemnost adresátovi, nepůjde o

---

<sup>63</sup> JAKUBKA, J. et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. 5. Aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011, s. 123-126, s. 135-138; BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 186-188.

neplatné odvolání výpovědi<sup>64</sup>. Dle judikatury právní účinky může mít i takovéto písemné odvolání výpovědi. Ustanovení § 50 odst. 5 ZPr nestanoví doručení jako hmotněprávní předpoklad platnosti písemného odvolání výpovědi (kterým kupř. ustanovení § 50 odst. 1 ZPr podmiňuje platnost výpovědi), a protože právní účinky může mít odvolání výpovědi učiněné i jinou než písemnou formou, má zamýšlené právní účinky i takové písemné odvolání výpovědi, které bylo (nesprávně) předáno držitelem poštovní licence (poštou) jiné osobě, jestliže tato jiná osoba posléze písemnost předala zaměstnanci<sup>65</sup>. Pokud jde o doručení zaměstnavateli, zde je třeba vycházet z obecného pravidla, že zaměstnavateli bude doručeno, jakmile se dostane do sféry jeho dispozice, obdobně jako u samotného doručování výpovědi. I odvolání adresované zaměstnavateli lze však učinit ústně či konkludentně.

#### **4.5 Zákaz výpovědi**

Zákaz výpovědi je zvláštní ochranou zaměstnanců (zaměstnanec sám může výpověď podat kdykoliv) v určitých situacích, kdy by skutečnost, že zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele výpověď, byla pro něho nepřiměřeně tvrdá. Ochranná doba je období, během kterého zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, i kdyby k ní jinak byly splněny všechny podmínky. Východiskem tedy má být „zakonzervování“ stavu skončení pracovního poměru po dobu, než se situace zaměstnance změní. Zákaz výpovědi se vztahuje pouze na výpověď, kterou dává zaměstnavatel zaměstnanci. Nevztahuje se proto logicky na výpověď danou zaměstnancem, na skončení pracovního poměru ve zkušební době, na skončení pracovního poměru vzájemnou dohodou ani na okamžité zrušení pracovního poměru.

Ochrana se týká výslovně jen některých výpovědních důvodů. Nevztahuje se na výpověď danou zaměstnanci z důvodu organizačních změn spočívajících v tom, že se ruší či přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část (§ 52 písm a) a b) ZPr). Dle zákoníku práce to však nebude platit, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, kde má být práce dle pracovní smlouvy vykonávána. Zde je třeba upozornit na poměrně slabé místo právní úpravy, neboť v případě, že se zaměstnavatel přemístí v mezích místa či míst výkonu práce, kde má být práce vykonávána dle pracovní smlouvy, pak tady vůbec není dán důvod pro platnou výpověď ze strany

---

<sup>64</sup> HOCHMANN, J. et al. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: LINDE PRAHA, a.s., 2008, s. 179-180; BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 183-184.

<sup>65</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, spis. zn. 21 Cdo 1905/2004

zaměstnavatele dle § 52 písm. b) ZPr. Tudíž nelze hovořit o tom, že by zde platil zákaz výpovědi, když takovou výpověď nelze ani platně dát. Bude-li například jako místo výkonu práce sjednáno město Pardubice, nebude se v případě přemístění zaměstnavatele v rámci Pardubic vůbec jednat o organizační změnu ve smyslu § 52 písm. b) ZPr<sup>66</sup>. Zákaz výpovědi se nebude vztahovat ani na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který s ním zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr. To však nebude platit, a tedy zaměstnavatel nebude moci dát ani v tomto případě zaměstnanci v ochranné době výpověď, jestliže se jedná o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Jak již bylo výše zmíněno, pokud by byla zaměstnankyni (zaměstnanci) dána z důvodu, pro kterou je možné s ní okamžitě zrušit pracovní poměr výpověď ještě v době před nástupem mateřské (rodičovské) dovolené tak, že by výpovědní doba měla uplynout během mateřské (rodičovské dovolené), pak výpovědní doba skončí současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou. Zákaz výpovědi se pak nebude vztahovat ani na výpověď danou zaměstnanci pro závažné porušení či soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Pokud by však v tomto případě šlo o zaměstnankyni těhotnou, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou či zaměstnance či zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou, zákaz výpovědi by zde platil rovněž.

Výpověď, kterou by dal zaměstnavatel zaměstnanci v ochranné době, by byla neplatná, a to i v případě, že zaměstnavatel či zaměstnanec ještě nemá vědomost o tom, že již začala běžet. To může nastat například tehdy, bude-li zaměstnankyni doručena výpověď v době, kdy je těhotná, avšak sama o tom ještě neví. Pro zákaz výpovědi dle § 53 ZPr je rozhodující stav v době, kdy byla výpověď zaměstnanci doručena. Tím se naše pracovní právo liší od principu, který je uplatňován v jiných evropských zemích, kde rozhodujícím pro ochranu zaměstnance je až okamžik, kdy se zaměstnavatel dozví (je mu sděleno), že nastala skutečnost, která tuto ochranu zaměstnance zakládá. Zákaz výpovědi trvá po celou ochrannou dobu vymezenou v § 53 zákoníku práce.

Pokud tedy jde o konkrétní vymezení ochranné doby, zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď jednak v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce

---

<sup>66</sup> Takové ujednání je v zásadě přípustné, judikatura tady dovodila, že je-li souhlasná vůle účastníků, může být místo výkonu práce sjednáno velmi široce (v rámci kraje, např. u pracovníků rozvodných sítí), nebo naopak i zúženě na konkrétní organizační útvar zaměstnavatele, dílnu apod., neboť zákoník práce smluvní volnost účastníků v tomto směru neomezuje. In Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2282/2007.

neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil, nebo nevznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance či užití návykových látek. Pro vznik a trvání ochranné doby je zde rozhodující vystavení tzv. neschopenky lékařem, čili rozhodnutí lékaře o pracovní neschopnosti k výkonu určitého povolání. Rovněž zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení (kterým se rozumí jak komplexní, tak příspěvková lázeňská péče) až do dne jejich ukončení<sup>67</sup>. Ochranná doba plyne rovněž v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce či v době výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení<sup>68</sup>. Konečně pak ochranná doba plyne a zaměstnavatel nemůže dát výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou, či zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou. V případě těhotenství ochranná doba počíná okamžikem těhotenství a končí jeho ukončením. Rozvázání pracovní poměru výpovědí v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, bude neplatné, bez ohledu na to, zda zaměstnavatel o těhotenství věděl či nikoli. Ochranná doba pak bude plynout i v případě zaměstnance, který pracuje v noci, kterému nelze dát výpověď v době, kdy byl na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci<sup>69</sup>.

#### **4.6 Neplatnost výpovědi**

V první řadě je tady třeba zmínit, že se pohybujeme na poli relativní neplatnosti právních úkonů<sup>70</sup>. Neplatnost znamená, že pracovněprávní úkon vznikl a nadále trvá (existuje), avšak nemá jednajícím sledované právní účinky. Tedy nedojde ke vzniku, změně či zániku zamýšlených práv a povinností, ačkoliv by jinak- nebýt vadnosti

---

<sup>67</sup> Při onemocnění tuberkulózou se tato doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování dle § 53 odst. 1 písm. a) věta za středníkem ZPr.

<sup>68</sup> V případě vojenských a výjimečných vojenských cvičení plyne ochranná doba ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení dle § 53 odst. 1 písm. b) ZPr. Problematiku vojenských cvičení blíže upravuje zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování v § 12 a násl.; v praxi se tento důvod vzhledem k profesionalizaci armády spíše neuplatní.

<sup>69</sup> JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 12, s. 18-22.

<sup>70</sup> Původní rozlišování absolutní a relativní neplatnosti pracovněprávních úkonů v ZPr bylo odstraněno nálezem Ústavního soudu publikovaným pod č. 116/2008 Sb., a nadále se tak uplatňuje pouze relativní neplatnost pracovněprávních úkonů. Je ovšem otázkou jak dlouho u toho zůstane, neboť novela zákoníku práce, která je v současnosti projednávána na půdě vlády opět operuje i s absolutní neplatností pracovněprávních úkonů, blíže k ní viz: závěr této práce, s. 77.

pracovněprávního úkonu - nastaly<sup>71</sup>. Pro závěr, zda jde o neplatný právní úkon je rozhodný stav v době, kdy byl učiněn. Neplatnost pracovněprávního úkonu působí od počátku (*ex tunc*), i kdyby důvod neplatnosti vyšel najevo až dodatečně. Neplatnost právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru výpovědí je tedy jen neplatností relativní. Právní podstata tzv. relativní neplatnosti spočívá v tom, že se právní úkon považuje – navzdory vadě, kterou je postižen – za platný, dokud se neplatnosti nedovolá ten, kdo je k tomu oprávněn, a že se tedy v soudním (nebo jiném) řízení k neplatnosti právního úkonu nepřihlíží, nebude-li uplatněna, i kdyby její důvod byl nepochybný, a vychází se z toho, že jde o platný právní úkon. Dovolal-li se neplatnosti ten, kdo je k tomu oprávněn, nastává neplatnost právního úkonu s účinky *ex tunc* (od počátku). Dovolání se neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru představuje právní úkon, z něhož – jakožto projevu vůle, který lze učinit pouze jednáním a jen výslovně – musí být patrné (jako jeho tzv. podstatné náležitosti) jednak to, že se jím uplatňuje neplatnost konkrétního právního úkonu, jednak označena vada právního úkonu, která způsobila jeho neplatnost. Jde o jednostranný právní úkon adresovaný druhému účastníku pracovněprávního vztahu, jehož právní následky nastávají okamžikem, kdy byl adresátu řádně doručen. Dovolání se neplatnosti takového právního úkonu spadá do dispoziční volnosti toho, kdo byl takovým úkonem dotčen a kdo neplatnost nezpůsobil sám. Na úvaze (rozhodnutí) oprávněného účastníka závisí též to, pro jakou vadu ji uplatní. V případě, že byla oprávněným účastníkem namítnuta relativní neplatnost právního úkonu, může být v soudním (nebo jiném) řízení uvažována z důvodu jen těch vad, které podle jeho názoru neplatnost způsobily, a které proto ve svém projevu vůle označil. Neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí je ovšem třeba, kromě dovolání se jejich neplatnosti, uplatnit také podáním žaloby u soudu<sup>72</sup>. Rozvázání pracovního poměru výpovědí bude tedy neplatné jen tehdy, byla-li neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím.

K dovolání se neplatnosti pracovněprávního úkonu je obecně oprávněn ten, kdo je úkonem dotčen na svých právech a povinnostech a současně, kdo ji nezpůsobil sám. Kdyby se totiž neplatnosti pracovněprávního úkonu dovolal ten, kdo ji způsobil výlučně sám, k uplatnění neplatnosti se nepřihlíží a úkon se nadále považuje za platný. Soud,

---

<sup>71</sup> Od neplatnosti je třeba rozlišovat nicotnost pracovněprávního úkonu, kdy se na něj hledí, jakoby vůbec nebyl učiněn. Zákoník práce nicotnost pracovněprávních úkonů neupravuje a vadám, které by mohly způsobovat nicotnost, přiznává následek v podobě neplatnosti.

<sup>72</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 7. 2010, spis. zn. 21 Cdo 660/2009

správní úřad ani nikdo jiný nemůže k relativní neplatnosti (na rozdíl od neplatnosti absolutní) přihlížet z úřední povinnosti, i kdyby byla nepochybná, a vychází z toho, že jde o platný právní úkon, dokud neplatnost nebude uplatněna.

Neplatnost výpovědi musí být uplatněna žalobou u soudu, a to ve lhůtě, kterou stanoví zákoník, tedy ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Oprávněn k jejímu uplatnění bude druhý účastník pracovního poměru, kterému byla výpověď adresována. Marným uplynutím této lhůty toto právo zaniká a k zániku práva soud přihlédně, i když to účastník nenamítne. Neplatností rozvázání pracovního poměru výpovědí se může soud zabývat jen na základě žaloby, která učiní otázku neplatnosti předmětem řízení, a to jen jestliže byla neplatnost výpovědi řádně uplatněna. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí nelze v jiném řízení posuzovat jako předběžnou otázku. Nebude-li žaloba o neplatnost u soudu podána vůbec nebo, nebude-li podána včas, tedy marné uplynutí této lhůty má za následek, že se na rozvázání pracovního poměru hledí jako na platné, i kdyby tu byl dán některý z důvodů neplatnosti, a i kdyby se neplatnosti dovolal ten, kdo je k tomu oprávněn.

V období, které začíná dnem následujícím po dni, kterým pracovní poměr měl dle výpovědi skončit, a končí dnem, jímž soud pravomocně rozhodne ve věci platnosti rozvázání pracovního poměru nebo jímž dojde jinak k platnému skončení pracovního poměru, se právní vztahy mezi účastníky řídí zvláštní právní úpravou, kterou zákoník práce zakotvuje v § 69 - 72. Tato ustanovení jsou zároveň ve vztahu k ostatním pracovněprávním předpisům *lex specialis*. Je tak vyloučeno, aby zaměstnavatel a zaměstnanec měli v období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, jiná práva a povinnosti, než která jim náleží dle ustanovení § 69-72 ZPr. Bude-li rozvázání pracovního poměru nakonec uznáno jako platné, skončil pracovní poměr dnem, kterým měl dle výpovědi zaniknout. Byla-li určena neplatnost výpovědi a trvá-li pracovní poměr účastníků i nadále, jejich vztahy se budou nadále řídit stejnými smlouvami a předpisy, jako kdyby k rozvázání nebylo došlo. Práva a povinnosti z neplatného rozvázání pracovního poměru mají kogentní povahu.

#### **4.6.1 Následky neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele**

V případě, že zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, kterou zaměstnanec považuje za neplatnou, záleží na zaměstnanci, zda bude chtít nadále u zaměstnavatele pracovat či nikoli. Pokud bude chtít setrvat u dosavadního zaměstnavatele, pak musí

podat u soudu žalobu o určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, dovolat se u zaměstnavatele neplatnosti rozvázání pracovního poměru a oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Takové oznámení musí (avšak nikoli pod sankcí neplatnosti) přitom učinit písemně. Měl by tak učinit ve smyslu § 69 odst. 1 věta první ZPr bez zbytečného odkladu, avšak jde jen o pořádkovou lhůtu a ve skutečnosti takové oznámení může učinit i později, a to až do doby platného skončení pracovního poměru, které nastalo na základě jiné právní skutečnosti, nejpozději do pravomocného rozhodnutí soudu, kterým byla určena neplatnost výpovědi. Byla-li zaměstnanci dána výpověď a zaměstnavateli doručeno písemné oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával ještě před uplynutím výpovědní doby, jeho účinky nastávají až ode dne následujícího po jejím uplynutí. Na zaměstnancovo oznámení pak může zaměstnavatel reagovat tak, že bude zaměstnanci po dni, ve kterém měl pracovní poměr skončit nadále přidělovat práci (aniž by tím jakkoli uznával neplatnost výpovědi). Přitom bude muset zaměstnance jednak vyzvat k nástupu do práce a jednak mu práci skutečně přidělovat, zaměstnanci zde pak bude náležet mzda za vykonanou práci. Až do rozhodnutí soudu o žalobě nebo do doby, než dojde jinak k platnému rozvázání pracovního poměru, se obnovují právní vztahy mezi účastníky v takové podobě, jako kdyby k rozvázání nedošlo. Uplynutím této doby výkon práce na základě umožnění pokračovat v práci ze zákona končí. V případě že zaměstnavatel nevyhoví výzvě zaměstnance a práci mu nadále přidělovat nebude, bude povinen poskytovat mu náhradu mzdy. Zaměstnanec na ní bude mít nárok pouze tehdy, že šlo o neplatnou výpověď. Pokud tedy později bude pravomocným rozhodnutím shledána platnou, bude muset zaměstnanec zaměstnavateli náhradu mzdy vrátit.

Pokud bude pravomocným rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, ale zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává fikce rozvázání pracovního poměru dohodou. Dle této fikce pracovní poměr končí dnem, v němž uplynula výpovědní doba. Se zaměstnancem se však zaměstnavatel ohledně toho, kdy nastává fikce skončení pracovního poměru, může písemně dohodnout i jinak a určit tak jiný den jako den skončení pracovního poměru<sup>73</sup>.

---

<sup>73</sup> Celkem nešťastně použitá formulace v ustanovení § 69 odst. 2, obdobně pak v § 70 odst. 2 ZPr, že se strany v případě neplatného rozvázání pracovního poměru mohou dohodnout jinak, která navozuje dojem, že se mohou domluvit jakkoli, byť se týká jen možnosti stanovení dne fikce skončení pracovního poměru, by měla být pro futuro zpřesněna dle novely zákoníku práce, o které je pojednáno v závěru této práce na s. 77 a násl.

Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď, porušil tak zákonem stanovené povinnosti (právní povinnosti) a zaměstnanec bude mít rovněž nárok na náhradu škody, která mu tím vznikla.

#### **4.6.2 Následky neplatné výpovědi ze strany zaměstnance**

V případě, že zaměstnanec dal zaměstnavateli výpověď, kterou zaměstnavatel považuje za neplatnou, bude záležet na zaměstnavateli, zda stojí o to, aby u něj zaměstnanec dále pracoval či nikoli. Pokud takový zájem mít bude, poté bude muset podat u soudu žalobu o určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, dovolat se vůči zaměstnanci neplatnosti rozvázání pracovního poměru a oznámit zaměstnanci bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci. I zde musí být oznámení písemné, avšak nikoli pod sankcí neplatnosti a musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou. Rovněž zde by mělo být oznámení učiněno bez zbytečného odkladu (i tady jde ale jenom o pořádkovou lhůtu), tedy bude ho moci učinit až do doby, kdy jinak dojde k platnému skončení pracovního poměru či do doby pravomocného rozhodnutí soudu, kterým byla určena neplatnost výpovědi. V případě, že přes zaměstnavatelovu výzvu zaměstnanec nebude nadále konat svou práci, bude mít zaměstnavatel vůči němu právo na náhradu škody, kterou mu zaměstnanec svým jednáním způsobil<sup>74</sup>. Pokud zaměstnanec zaměstnavateli vyhoví, ani zde se o dalším výkonu práce neuzavírá zvláštní smlouva, jde o zákonné prodloužení trvání pracovního poměru.

Pokud bude pravomocným rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, ale zaměstnavatel neoznámil, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci, nastává fikce rozvázání pracovního poměru dohodou. Dle této fikce pracovní poměr končí dnem, v němž uplynula výpovědní doba. Zaměstnavatel a zaměstnanec se však ohledně toho, kdy nastává fikce skončení pracovního poměru, mohou písemně dohodnout i jinak, a určit tak jiný den jako den skočení pracovního poměru<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> Je tady třeba upozornit na to, že v takovém případě neporušuje zaměstnanec předpisy vztahující se k jím vykonávané práci a nelze mu pouze z tohoto důvodu dát výpověď dle § 52 písm. g) ZPr.

<sup>75</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 116-121; BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 189- 191; s. 264-278.



#### **4.7 Další instituty s výpovědí související**

S výpovědí z pracovního poměru souvisí řada dalších institutů, jejichž detailní rozbor by nebyl vzhledem k rozsahu této práce možný ani účelný. Na tomto místě tedy pouze stručně upozorním na jejich existenci. Jedná se především o odstupné (ve výši nejméně trojnásobku, resp. dvanáctinásobku průměrného výdělku), jakožto jednorázově poskytnuté peněžní plnění, příspěvek od uvolňujícího zaměstnavatele, které náleží zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – d) Zpr (ale také dohodu z týchž důvodů)<sup>76</sup>.

Dále je to institut hromadného propuštění, jakožto skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodu reorganizačních změn určitému počtu zaměstnanců. Zde je zajímavostí především to, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propuštění úřadu práce, kde se tak jedná o výjimku z běhu výpovědní doby<sup>77</sup>.

Dále je třeba zmínit potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat při skončení pracovního poměru a uvést v něm požadované skutečnosti dle § 313 ZPr. Konečně pak posudek o pracovní činnosti, kterým jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností majících vliv na výkon práce, a který je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat na jeho vyžádání za podmínek dle § 314 ZPr.

### **5. Výpověď daná zaměstnancem**

Výpověď ze strany zaměstnance musí splňovat výše zmíněné obecné náležitosti právního úkonu. Musí rovněž splňovat podstatné náležitosti výpovědi spočívající v písemné formě a řádném doručení zaměstnavateli. Pokud jde ovšem o její důvod, zákoník práce v § 50 odst. 3 ZPr pouze stanoví, že zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Uvedení důvodu výpovědi tady tak nebude hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi, jako je tomu v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele. Stejně platná bude i výpověď, ve které žádný výpovědní důvod uveden není. Pokud ovšem zaměstnanec ve výpovědi

---

<sup>76</sup> Blíže např.: KOCOUREK, J. *Zákoník práce. Poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. Praha: EUROUNION Praha, s. r. o., 2008, s. 144-147; JAKUBKA, J. Odstupné podle § 52 zákoníku práce. *Účetnictví neziskového sektoru*. 2010, č. 4, s. 19.

<sup>77</sup> Blíže např.: BUKOVJAN, P. Skončení pracovního poměru při hromadném propuštění. *Práce a mzda*. 2008, č. 9, s. 28-34; BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 236- 237.

výpovědní důvod uvede, pak bude třeba i zde použít ustanovení § 50 odst. 4 ZPr o nemožnosti dodatečné změny výpovědního důvodu, čemuž svědčí i okolnost, že výpověď bude perfektní od okamžiku doručení druhé straně. Od tohoto okamžiku je subjekt svým úkonem vázán a nemůže ho tak dodatečně měnit.

## 6. Výpověď daná zaměstnavatelem

Pro případ výpovědi ze strany zaměstnavatele stanoví zákon velmi přísná pravidla, která mají především chránit zaměstnance, jakožto slabší stranu pracovněprávního vztahu. Jednou ze základních podmínek platnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele tady bude existence a dostatečně jasné vymezení skutkového důvodu výpovědi, neboť zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně vypočtených v § 52 zákoníku práce. Takový důvod nelze dodatečně měnit a je přitom třeba věnovat značnou pozornost jeho vymezení, jak bylo popsáno výše.

Pokud jde o dělení důvodů výpovědi, lze poukázat na nejjobecnější dělení důvodů výpovědi na ty, které mají svůj původ na straně zaměstnavatele a ty, které nastaly na straně zaměstnance. Častějším je však dělení jednotlivých výpovědních důvodů do 4 skupin, a to sice na 1) důvody spočívající v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele, 2) důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví, c) důvody týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku a konečně d) důvody spočívající v jednání (chování) zaměstnance při plnění pracovního závazku<sup>78</sup>.

Lze se ztotožnit s názorem, že současná úprava, kde je možnost jednostranného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele značně omezena, v důsledku čehož se často vymýšlejí různé reorganizační důvody, představuje výraznou bariéru mobility pracovních sil a úpravu by bylo vhodné liberalizovat. Nelze totiž žádným výčtem jednoznačně postihnout všechny možné případy, které mohou v praxi nastat, a kdy by zaměstnavatelův požadavek dát svému zaměstnanci výpověď byl rovněž legitimní<sup>79</sup>.

Obecně lze říci, že výpovědní důvod musí existovat v okamžiku, kdy je zaměstnanci výpověď dávana. Bude tomu tak i v případě výpovědi z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce.

---

<sup>78</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: DOPLNĚK, 2004, s. 303-305; BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 189- 191; s. 213.

<sup>79</sup> Blíže např.: BEZOUŠKA, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda. *Právní Fórum*. 2006, č. 7, s. 252-257.

Nejsou ovšem vyloučeny ani případy, kdy zaměstnanec tyto předpoklady nebude splňovat již v době uzavření pracovní smlouvy či vzniku pracovního poměru, nebo naopak, že je ztratí v průběhu pracovního poměru (například mu bude odňat řidičský průkaz)<sup>80</sup>.

## **6.1 Důvody spočívající v organizačních změnách u zaměstnavatele**

Do této kategorie je třeba zařadit ustanovení § 52 písmeno a), b) a c) zákoníku práce. Pojmem organizační změny je třeba rozumět všechny okolnosti organizačně technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova podniku nebo na výkon jeho jiných činností, kvůli kterým zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávním vztahu<sup>81</sup>. Výpovědním důvodem jsou tehdy, mají-li za následek že zaměstnavatel nemá nadále možnost přidělovat zaměstnancům nebo některým z nich práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo v místě sjednaném jako místo výkonu práce, nebo že se jeden nebo více zaměstnanců pro něho stalo nadbytečnými, neboť zaměstnavatel má sice možnost přidělovat všem svým zaměstnancům nadále práci dle pracovní smlouvy, ale práce některého z nich pro něho není potřebná. Skončení pracovního poměru výpovědí z těchto tzv. organizačních důvodů je v praxi nejčastějším důvodem skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Aby bylo možné tento výpovědní důvod použít, musí zde být splněny celkem tři předpoklady. Musí zde existovat situace, která odpovídá zákonem stanovenému důvodu, z toho vyplývající nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat a příčinná souvislost mezi situací zaměstnavatele a nemožností zaměstnance dále zaměstnávat. V případě výpovědi zaměstnavatele z důvodu organizačních změn náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Konkrétně k jednotlivým důvodům:

### **6.1.1 Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části dle § 52 písm. a) ZPr**

V první řadě je třeba upozornit, že zrušení zaměstnavatele nebo jeho části nelze v případě zaměstnavatele právnické osoby ztotožňovat se samotným zrušením právnické osoby jako takové, jinak řečeno lze si představit zrušení zaměstnavatele právnické osoby bez současného zrušení právnické osoby samotné. Právnická, stejně

---

<sup>80</sup> HOCHMAN, J. *Pracovní právo v soudní praxi*. Praha: C. H. Beck, 1994, s. 39.

<sup>81</sup> V praxi často půjde pouze o tzv. vnitřní organizační změny, nepřesahující rámec zaměstnavatele, kde pak zaměstnavatel bude přistupovat k zákonem dovolené změně pracovní smlouvy (změně sjednaného druhu práce či sjednaného místa výkonu práce).

jako fyzická osoba se jako zaměstnavatel ruší vždy, přestane-li podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, pro které dosud zaměstnávala fyzické osoby v pracovním poměru, pokud ovšem nedochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele. V takových případech je totiž vyloučeno, aby samotný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů byl důvodem výpovědi dosavadního zaměstnavatele dosavadním zaměstnancům<sup>82</sup>. Ba naopak, zákoník práce novému zaměstnavateli stanoví povinnost zajistit a poskytnout zaměstnancům stejné pracovněprávní nároky, jaké měli u původního zaměstnavatele. Dle zákoníku práce může dojít k převodu zaměstnavatele nebo jeho části či činnosti zaměstnavatele (jeho části) k jinému zaměstnavateli. V takovém případě budou přecházet práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Především pak na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí pracovní poměry, jež v den převodu existovaly u zanikajícího zaměstnavatele a zavazují přejímajícího zaměstnavatele v rozsahu, v jakém zavazovaly zaměstnavatele zaniklého. Převodem se přitom rozumí i sloučení zaměstnavatele nebo jeho části s jiným zaměstnavatelem.

Pod pojmem zrušení je tak třeba rozumět např. rozhodnutí fyzické osoby ukončit své podnikání či úřední zákaz udělený fyzické či právnické osobě provozovat určitou činnost, bude to ale i rozhodnutí o zrušení právnické osoby s likvidací. Tento výpovědní důvod přitom bude naplněn pouze tehdy, pokud z důvodu svého zrušení zaměstnavatel nemůže svým zaměstnancům nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Vzhledem k tomu, že zrušení zaměstnavatele není právní skutečností, která sama o sobě působí zánik existujících pracovních poměrů, bude nutné stávající pracovní poměry skončit do dne skutečného zrušení zaměstnavatele. Vedle výpovědi, kde bude třeba, aby výpovědní doba uplynula do dne zrušení zaměstnavatele, přichází v úvahu dle okolností také dohoda o rozvázání pracovního poměru<sup>83</sup>.

Částí zaměstnavatele je třeba rozumět organizační jednotku, útvar nebo jinou složku zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, kterou se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele. Taková

---

<sup>82</sup> Této problematice se věnuje především směrnice Rady č. 2001/23/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, která v čl. 4 bod 1 jasně stanoví, že „Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění. Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.

<sup>83</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 191- 193; JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: Polygon, 2006, s. 139- 142; JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání- racionálně a bez emocí, pokračování. *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 7, s. 19-25.

složka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele. Pro závěr, zda jde o část zaměstnavatele, není samo o sobě podstatné, kolik zaměstnanců v ní působí. Může to být i jediný zaměstnanec, pokud jde o takovou organizační jednotku, která splňuje zmíněné požadavky<sup>84</sup>. Dojde-li ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, znamená to, že zaměstnavatel v důsledku této organizační změny pozbyl možnost zaměstnance nadále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost přidělovat mu práci dle pracovní smlouvy vůbec, nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval. Nelze přitom souhlasit s názorem, že může dojít ke zrušení části zaměstnavatele, aniž by přestal vyvíjet činnost, kterou dosud vykonávala jeho zrušená část. Proto zrušuje-li zaměstnavatel svou část, pojmově z toho vyplývá, že přijal tuto organizační změnu právě proto, že nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů zaměstnavatele samotného. Kdyby zaměstnavatel po zrušení své části zamýšlel nadále provozovat činnost, dosud konanou ve zrušované části, nemůže taková organizační změna představovat zrušení jeho části, ale - v závislosti na jejím skutečném obsahu a smyslu - snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, která bude splňovat zákonné podmínky ustanovení § 52 písm. c) ZPr<sup>85</sup>. Vždy bude tedy nutné důsledně rozlišovat mezi jednotlivými organizačními změnami na straně zaměstnavatele, potažmo výpovědními důvody, neboť budou přinášet různé důsledky, zejména v otázce možnosti dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, což je zásadně přípuštěno v případě zrušení a přemístění zaměstnavatele či jeho části, není tomu ovšem tak v případě nadbytečnosti zaměstnance. Opět zde bude platit, že nebude důležité, jak zaměstnavatel výpovědní důvod právně kvalifikuje, ale bude věcí soudu, aby posoudil, který výpovědní důvod je naplněn vzhledem k vymezení skutku ve výpovědi. Judikatura rovněž dovodila, že z důvodu zrušení pouze části zaměstnavatele může zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru jenom těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali (tedy těm, kteří konali práci ve zrušené části zaměstnavatele)<sup>86</sup>. Nelze tedy uplatnit výpovědní důvod

---

<sup>84</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, spis. zn. 2 Cdon 1053/96

<sup>85</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2006, spis. zn. 21 Cdo 3133/2005

<sup>86</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, spis. zn. 2 Cdon 727/96

dle § 52 písm. a) ZPr proti zaměstnanci, jehož místem výkonu práce je místo jiné, než je pracoviště, které má být zrušeno. Je třeba zde rovněž upozornit, že jako organizační změna ve smyslu § 52 písm. a) ani b) ZPr nemůže být uplatněno přestěhování provozovny a rozšíření sortimentu, neboť není zrušením ani přemístěním zaměstnavatele či jeho části a jejich uplatnění by vedlo k relativní neplatnosti výpovědi<sup>87</sup>.

### **6.1.2 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části dle § 52 písm. b) ZPr**

Výpovědní důvod spočívající v tom, že se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část je třeba (stejně jako v případě předchozího důvodu) v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, interpretovat nikoliv doslovně, ale tak že musí jít o přemístění určitého konkrétního organizačního útvaru nebo pracoviště, jehož prostřednictvím, v závislosti na organizační struktuře zaměstnavatele, zaměstnavatel realizuje předmět své činnosti<sup>88</sup>. Tento výpovědní důvod přitom nelze uplatnit, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část pouze v rámci místa či míst, které byly sjednány se zaměstnancem jako místo výkonu práce, neboť v tomto případě musí jít o situaci, kdy zaměstnavatel nemá nadále možnost přidělovat zaměstnancům nebo některým z nich práci podle pracovní smlouvy právě v místě sjednaném jako místo výkonu práce, protože přemístil provozování svých činností jinam. V případě tohoto výpovědního důvodu zaměstnavatel neztrácí (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnanci stanovený druh práce, nemůže však dostát povinnosti přidělovat práci ve sjednaném místě, a to právě a jen z důvodu, že se přemístil jinam (do místa, kde zaměstnanec není povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci), případně se do jiného místa přemístila část zaměstnavatele, v níž zaměstnavatel dosud konal práci<sup>89</sup>. Jestliže je v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, pak lze za přemístění zaměstnavatele považovat změnu jeho sídla<sup>90</sup>, jinak ovšem změnu sídla zaměstnavatele právnické osoby či místa podnikání fyzické osoby nelze automaticky ztotožňovat s přemístěním zaměstnavatele. Jinak řečeno, za současné změny sídla, může být práce daného zaměstnance nadále vykonávána ve sjednaném místě výkonu práce, protože např. nedošlo k přemístění konkrétní provozovny. Konečně je tady třeba zmínit, že přemístění zaměstnavatele rozhodně nemusí nutně vést ukončení pracovního poměru,

<sup>87</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 13. 12. 1996, sp. zn. 7 Co 634/66

<sup>88</sup> KOCOUREK, J. *Zákoník práce. Poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. Praha: EUROUNION Praha, s. r. o., 2008, s. 125.

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2006, spis. zn. 21 Cdo 3133/2005

<sup>90</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3 2001, spis. zn. 21 Cdo 730/2000

neboť je tady možnost sjednání změny pracovní smlouvy pokud jde o místo výkonu práce.

### **6.1.3 Nadbytečnost zaměstnance dle § 52 písm. c) ZPr**

V tomto případě zaměstnavatel sice má možnost nadále svému zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy (na rozdíl od předchozích dvou případů), ale jeho práce není pro zaměstnavatele nadále potřebná, protože se stal nadbytečným. Aby bylo možné uplatnit tento výpovědní důvod, musí být splněny celkem tři předpoklady, a to kumulativně. Jednak zde musí existovat rozhodnutí zaměstnavatele (případně příslušného orgánu) o organizační změně, musí být dána nadbytečnost zaměstnance a konečně musí zde být příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance (tedy, že zaměstnanec se stane nadbytečným právě a jen v důsledku tohoto rozhodnutí). Jak naznačuje zákon, pod pojmem rozhodnutí zaměstnavatele či příslušného orgánu o organizační změně je třeba rozumět především rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, ale lze sem podřadit i rozhodnutí o jiných organizačních změnách. Zákon pro toto rozhodnutí nevyžaduje písemnou formu ani nepředpokládá jeho zvláštní vyhlášení či uveřejnění. Zaměstnanec, kterého se toto rozhodnutí týká, s ním ale vždy musí být seznámen, postačí to ovšem až v samotné výpovědi z pracovního poměru<sup>91</sup>. Toto rozhodnutí zaměstnavatele je rozhodnutí subjektivní, a proto je nelze přezkoumávat soudem, například na základě znaleckého posudku. Toto rozhodnutí není právním úkonem, ale úkonem faktickým a nelze je samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti právního úkonu, soud ho bude posuzovat pouze jakožto jeden z předpokladů platnosti výpovědi pro nadbytečnost. Vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil ten, kdo k tomu byl oprávněn. V případě, že se z hlediska profesního složení zaměstnanců nestane

---

<sup>91</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2005, spis. zn. 21 Cdo 1874/2004; V uvedeném rozhodnutí Nejvyšší soud řešil otázku rozporu mezi požadavkem seznámení zaměstnance s obsahem rozhodnutí o organizační změně a požadavkem na zachování obchodního tajemství, neboť daným rozhodnutím bylo rozhodnutí o změně obchodní strategie, která měla být utajena. Došel přitom k závěru, že ani požadavek zachování obchodního tajemství nezabavuje zaměstnavatele povinnosti seznámit zaměstnance s obsahem daného rozhodnutí, pokud to má být příčinou jeho nadbytečnosti. Nemůže-li totiž zaměstnavatel seznámit zaměstnance dostatečně určitým způsobem s rozhodnutím o organizační změně, aniž by mu současně sdělil své obchodní tajemství s ní spojené (je-li vůbec v poměrech zaměstnavatele možné, aby se organizační změnou dotčený zaměstnanec o obchodním tajemství v něm obsaženým nedozvěděl), musí - v zájmu ochrany proti porušení nebo ohrožení tohoto jeho obchodního tajemství - zajistit u něho jeho utajení (například tím, že zaměstnance upozorní na následky porušení obchodního tajemství).

nadbytečným druh práce sjednaný v pracovní smlouvě propuštěného zaměstnance, pak jiná okolnost, která by spočívala např. pouze v jeho osobě, nemůže být podkladem pro tento výpovědní důvod. Neboť za organizační změnu nelze považovat samotný obecně pojatý záměr snížit počet zaměstnanců, ale vždy bude muset jít o konkrétní zásah do organizační struktury, který má za následek, že práce zaměstnanců tímto opatřením dotčených není nadále potřebná<sup>92</sup>. Otázkou je, jak postupovat v situaci, kdy zaměstnavatel svým rozhodnutím ruší pracovní místo, které je definováno šířeji či dokonce podstatně šířeji, než je druh práce zastávaný zaměstnancem, kterého zaměstnavatel označí za nadbytečného. Tady je třeba zdůraznit, že by vždy mělo být zřejmé, kterých zaměstnanců se organizační změna dotýká. To neznamena, že vymezení činnosti, která již nebude pro zaměstnavatele v rámci jeho organizační struktury nadále potřebná (plně, nebo alespoň částečně), by muselo být absolutně konkrétní. Pokud ale chybí vazba takového rozhodnutí na druh práce potencionálně nadbytečného zaměstnance, nejde o organizační změnu ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Takové rozhodnutí zaměstnavatele by bylo zcela nekonkrétní a nemohlo by způsobit nadbytečnost určitého zaměstnance. K tomu by bylo nezbytné další konkretizující rozhodnutí (neboť původně jde o pouhý záměr)<sup>93</sup>. Pokud rozhodnutí o organizační změně bude sledovat jiné cíle, než které zákon vyžaduje, pak bude výpověď, která se o toto rozhodnutí bude opírat, výpovědí neplatnou, tedy relativně neplatnou.

Pokud jde o samotnou nadbytečnost zaměstnance, zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Pozornost je třeba věnovat tomu, že rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není vždy podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců u zaměstnavatele, naopak celkový počet zaměstnanců se v souvislosti s realizací organizačního opatření může i zvýšit. Bude tomu tak tehdy, bylo-li organizační opatření zaměřeno na změnu ve složení zaměstnanců z hlediska jejich profesí a kvalifikace. Zaměstnavatelům zákon uvedeným způsobem umožňuje, aby regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním

---

<sup>92</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2007, spis. zn. 21 Cdo 3446/2006

<sup>93</sup> ŠUBRT, B., BUKOVJAN, P. Výkladová stanoviska AKV (IV) přijatá na zasedání kolegia expertů ve dnech 22. A 23. října 2010 ve Žďáru nad Sázavou. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání. In *ASPI 13+*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011.



složení, jaké odpovídá jejich potřebám. Přijme-li však zaměstnavatel jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je tato skutečnost zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu<sup>94</sup>. Poměrně důležité jsou zde také časové souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností. Zaměstnanec totiž nemusí být nadbytečným již v době dání výpovědi z pracovního poměru, avšak rozhodnutí zaměstnavatele či příslušného orgánu o organizační změně, které má za následek nadbytečnost zaměstnance musí být přijato před podáním výpovědi. Nicméně z toho, že zaměstnanec nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi, nelze dovozovat, že by zaměstnavatel mohl vždy přistoupit k dání výpovědi bezprostředně po přijetí takového rozhodnutí. Má-li totiž takové rozhodnutí být skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni, který bude předcházet dni, v němž nastává účinnost přijatých změn. Pokud by totiž pracovní poměr skončil dříve, tedy než by došlo k realizaci zamýšlených změn, nedocházelo by tedy ke vzniku nadbytečnosti zaměstnance v důsledku přijatého rozhodnutí, chyběla by zde tedy požadovaná příčinná souvislost. V případě, že pracovní poměr skončí až po dni, ve kterém došlo k realizaci příslušných změn, na platnost výpovědi to nebude mít vliv. V takovém případě rozhodnutí o organizační změně bude příčinou nadbytečnosti zaměstnance<sup>95</sup>. Pokud tedy účinnost rozhodnutí nastane například 1. 4. 2012, pak bude účelné doručit zaměstnanci výpověď v lednu 2012, tedy tak, aby výpovědní doba uplynula k poslednímu březnu. V případě, že by byla doručena později, pak bude mít zaměstnanec po 1. 4. 2012 nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku pro překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 ZPr.

O výběru nadbytečných zaměstnanců rozhoduje výlučně zaměstnavatel. Soud není oprávněn toto rozhodnutí přezkoumávat. Zaměstnavatel se však při výběru nesmí dopustit diskriminace. Této problematice se ve svém nálezu<sup>96</sup> věnoval Ústavní soud, který souhlasí s tím, že je především na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví. V této

---

<sup>94</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 8. 2004, spis. zn. 21 Cdo 582/2004

<sup>95</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, spis. zn. 2 Cdon 1797/97

<sup>96</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, spis. zn. II ÚS 1609/08. In BUKOVJAN, P. Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 8, s. 46.

souvislosti upozorňuje na Listinou základních práv a svobod garantované právo svobodně podnikat, ze kterého plyne mj. i volnost ve vytváření potřebného pracovního kolektivu. Ačkoli dle Ústavního soudu je provádění organizačních změn přirozené, tato svoboda zaměstnavatele musí vždy podléhat korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, kterých se změny dotknou podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou, ze kterých výslovně zmiňuje především věk, který se nemůže stát kritériem pro ukončení pracovního poměru zaměstnance.

Tento výpovědní důvod lze použít i tehdy, odpadne-li zaměstnanci pouze část pracovní náplně, která spadá do druhu práce sjednané v pracovní smlouvě. K nejčastějším nedostatkům, které bývají důvodem k tomu, že soud posoudí výpověď jako neplatnou, v tomto případě bývá především okolnost, že zaměstnavatel v době, kdy dával zaměstnanci výpověď, musel vzhledem ke všem okolnostem vědět, že ke dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn, nebude zaměstnanec nadbytečným. Často je to také okolnost, že ve skutečnosti o žádnou organizační změnu nejde, respektive byla fingoaná, neboť skutečným důvodem výpovědi bylo zbavit se nepohodlného zaměstnance a nahradit ho jinou osobou<sup>97</sup>.

Pokud jde o požadavek příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance, tedy požadavek, aby nadbytečnost byla zapříčiněna právě takovým rozhodnutím, nebude tady dána tehdy, jestliže předpokládáné, organizační změnou stanovené, snížení zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), např. v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem, nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců<sup>98</sup>.

## **6.2 Důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví**

Do této kategorie je třeba zařadit výpovědní důvody zakotvené v § 52 písmeno d) a e) zákoníku práce. Jejich charakteristickým znakem je, že umožňují zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který má určité zdravotní obtíže. Zdravotní stav je pro výkon zaměstnání velmi důležitý, proto jedním z výpovědních důvodů, které zákoník práce zakotvuje, je, že zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci pro

---

<sup>97</sup> JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi. Komplexní průvodce s řešením problémů. Právní stav k 1. 1. 2010*. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2009, s. 92-93; JAKUBKA, J. *Pracovněprávní legislativa - novinky od roku 2010. Účetnictví, daně a právo v zemědělství*. 2010, roč. 12, č. 1, s. 11.

<sup>98</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2004, spis. zn. 21 Cdo 829/2004

onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu nejvyšší přípustné expozice. Druhý důvod spočívá v okolnosti, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě pozbyl způsobilost dále konat dosavadní práci. V obou případech musí skutečnosti, že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci (s výjimkou dosažení nejvyšší přípustné expozice), vyplývat z lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Na příslušném posudku či rozhodnutí lékaře nebo zmíněných orgánů tak bude vždy záviset možnost úspěšného uplatnění tohoto výpovědního důvodu. Ve všech těchto případech vzniká zaměstnavateli předně povinnost zaměstnance převést na jinou práci dle § 41 odst. 1 písmeno a) a b) ZPr. Podle tohoto ustanovení zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci na základě svého jednostranného rozhodnutí, tedy příkazem (bez dohody se zaměstnancem). V těchto případech mu nesmí dosavadní práci nadále přidělovat, ani kdyby s tím zaměstnanec souhlasil. V těchto případech není prioritním řešením vzniklé situace skončení pracovního poměru výpovědí. Zaměstnavatel má povinnost převést zaměstnance na jinou práci, přičemž tato práce musí být pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Teprve v případě, že zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nemá, je možné se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí. Na tomto místě je třeba upozornit, že mezi výpovědními důvody dle § 52 písm. d) a e) ZPr je jeden podstatný rozdíl, který se týká odstupného. V případě uplatnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. d) ZPr totiž zaměstnanci náleží odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku (pokud se za zákonem stanovených podmínek zaměstnavatel nezproští odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání). V případě uplatnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. e) ZPr ovšem zaměstnanci odstupné nenáleží. To v praxi bohužel vede k častým účelovým obcházením zákona ve snaze se povinnosti platit odstupné vyhnout<sup>99</sup>.

### **6.2.1 Lékařský posudek**

Lékařské posudky vydávají zařízení závodní preventivní péče prostřednictvím lékařů nebo klinických psychologů, a to na základě posouzení zdravotního stavu

---

<sup>99</sup> Příkladem může být postup zaměstnavatele, který se chce vyhnout uplatnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. d) ZPr, převede zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. b) ZPr a následně toto místo zruší jako nadbytečné a zaměstnanci dá výpověď pro nadbytečnost, kde mu bude náležet odstupné pouze ve výši nejméně pouze trojnásobku průměrného výdělku.

pacienta (zaměstnanec). Lékařský posudek musí být pacientovi předán prokazatelným způsobem, přičemž volba lékaře, klinického psychologa a zdravotnického zařízení zde není umožněna<sup>100</sup>. Mají-li pacient (tedy v tomto případě zaměstnanec) či zaměstnavatel za to, že lékařský posudek je nesprávný, mohou do 15 dnů ode dne jeho prokazatelného doručení podat prostřednictvím lékaře nebo klinického psychologa, který posudek vypracoval, návrh na přezkoumání lékařského posudku vedoucímu zdravotnickému zařízení. V případě, že zdravotnické zařízení bude provozováno samotným lékařem nebo klinickým psychologem, kteří budou poskytovat zdravotní péči vlastním jménem, bude třeba takový návrh podat přímo tomuto lékaři či psychologovi. Pokud takový návrh nebyl podán, je lékařský posudek platný ode dne jeho prokazatelného předání pacientovi. Pokud vedoucí zdravotnického zařízení nebo lékař nebo klinický psycholog návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví, postoupí návrh jako odvolání proti lékařskému posudku do 30 dnů od jeho doručení příslušnému správnímu úřadu. Tím je buď zřizovatel zdravotnického zařízení, nebo krajský úřad (v případě nestátního zařízení, kde oprávnění k provozování vzniká rozhodnutím o registraci ze strany krajského úřadu příslušného dle místa provozování zařízení<sup>101</sup>). Příslušný správní úřad svým rozhodnutím vydaným ve správním řízení pak buď odvolání proti lékařskému posudku zamítne a napadený lékařský posudek potvrdí, nebo napadený lékařský posudek zruší a věc vrátí zdravotnickému zařízení, které posudek vydalo, k vydání nového lékařského posudku na základě nového či doplňujícího posouzení zdravotního stavu. Proti tomuto rozhodnutí příslušného správního úřadu však není odvolání přípustné. Přitom lékařský posudek i rozhodnutí, kterým byl lékařský posudek přezkoumán, jsou dle judikatury vyloučeny ze soudního přezkumu ve správním soudnictví. Lékařské posudky o uznání nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání vydávají střediska nemocí z povolání<sup>102</sup>. Lékařské posudky o tom, že zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz, pro nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, vydávají zařízení závodní preventivní péče, které pro

---

<sup>100</sup> Jedná se o výjimku z obecného pravidla, dle kterého mají občané právo na svobodnou volbu lékaře, klinického psychologa a zdravotnického zařízení. Tuto problematiku upravuje zákon o péči o zdraví lidu č. 20/1966 Sb.

<sup>101</sup> V případě hlavního města Prahy bude příslušný buď obvodní úřad v Praze, Magistrátní úřad města Prahy či Ministerstvo zdravotnictví ČR dle § 8 zákona č. 160/1992 Sb. o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních.

<sup>102</sup> Ta jsou vypočtena v příloze vyhlášky č. 342/1997 Sb. kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají.

své zaměstnance zajistil zaměstnavatel<sup>103</sup>. Náležitosti lékařského posudku upravuje příloha č. 1 vyhlášky č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, jež stanoví minimální obsah samostatných částí zdravotnické dokumentace. Dle jejího bodu 8 lékařský posudek musí vedle identifikačních údajů posuzované osoby, zdravotnického zařízení a lékaře, obsahovat účel vydání, posudkový závěr, poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání a datum vydání. Posudek, který se vydává pro účely pracovněprávních vztahů, pak musí obsahovat ještě další speciální náležitosti, především identifikaci zaměstnavatele a údaje o pracovním zařazení posuzované osoby. Příloha dále stanoví, že z posudkového závěru lékařského posudku vydaného za účelem posouzení zdravotní způsobilosti musí být zřejmé, zda: a) posuzovaná osoba je zdravotně způsobilá, b) je zdravotně způsobilá s podmínkou<sup>104</sup>, c) je zdravotně nezpůsobilá, nebo d) pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost<sup>105</sup>. Byl-li lékařský posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci vydán v souladu s právními předpisy, soud v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru z takového rozhodnutí vychází a lékařský posudek tak nepodléhá z hlediska svého obsahu přezkoumání soudem<sup>106</sup>. Konečně je třeba upozornit, že žádná lékařská doporučení či rekomandace okresních správ sociálního zabezpečení o nemožnosti vykonávat určité práce ze zdravotních důvodů nemohou být podkladem ani pro převedení na jinou práci dle § 41 ZPr, ani pro výpověď dle § 52 písm. d), e) ZPr, vždy jím může být pouze lékařský posudek, který je platný, nebo který byl potvrzen rozhodnutím příslušného správního úřadu.

---

<sup>103</sup> Při vydávání lékařských posudků se postupuje dle směrnice ministerstva zdravotnictví uveřejněné ve Věstníku ministerstva zdravotnictví pod č. 49/1967 o posuzování zdravotní způsobilosti k práci.

<sup>104</sup> Zdravotní způsobilost s podmínkou se rozumí například použití nezbytného zdravotnického prostředku posuzovanou osobou nebo jiné omezení posuzované osoby kompenzující její zdravotní omezení, v posudku se vždy tato podmínka vymezí.

<sup>105</sup> Vyhláška o zdravotnické dokumentaci není plně navázána na zákoník práce, na což upozorňovala např. i Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání ve svých výkladových stanoviscích z 2. 2. 2010. Kde doporučovala doplnit mezi možné posudkové závěry dvě konstatování lékaře: 1. že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí (podklad pro převedení zaměstnance na jinou práci a pro výpověď z pracovního poměru) a 2. že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví (podklad pro případné okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem). Dále by mělo být v textu upřesněno, že posudkový závěr, že je zaměstnanec k posuzované práci nezpůsobilý, lze vyslovit jen při vstupní prohlídce (při vzniku pracovního vztahu a jeho změně). Je-li zaměstnanec posuzován pro účely dalšího výkonu stejné práce a lékař zjistí jeho zdravotní nezpůsobilost, je třeba vyslovit dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti, aby tak posudkový závěr odpovídal právním důsledkům, uvedeným v ustanoveních § 41 odst. 1. písm. a) a § 52 písm. e) zákoníku práce. In ŠUBRT, B., BUKOVJAN, P. Další výkladová stanoviska AKV přijatá na zasedání kolegia expertů AKV 2. 2. 2010. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání. In *ASPI 13+*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011.

<sup>106</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2004, spis. zn. 21 Cdo 829/2004, tento názor je dle Ústavního soudu třeba změnit, s tím, že se nelze vyhýbat zkoumání správnosti obsahu posudku, blíže viz: DRÁPAL, L. Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, s. 252-256.

## **6.2.2 Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice dle § 52 písm. d) ZPr**

Na tomto místě je třeba nejprve vyložit základní pojmy. Pracovním úrazem se ve smyslu ustanovení § 380 odst. 1 ZPr rozumí 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. Jako pracovní úraz se přitom posuzuje rovněž úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů<sup>107</sup>. Pracovním úrazem však není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. Pokud jde o nemoci z povolání, jsou jimi nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu<sup>108</sup>. Ohrožením nemocí z povolání se ve smyslu § 347 odst.1 ZPr 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.

Podmínky výpovědi dle § 52 písm. d) ZPr tedy jsou: zdravotní postižení z výše uvedených důvodů (případně dosažení nejvyšší přípustné expozice), nemožnost výkonu dosavadní práce, příčinná souvislost mezi zdravotním postižením a nemožností výkonu dosavadní práce, existence lékařského posudku zařízení závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává (nevyžadují se u dosažení nejvyšší přípustné expozice).

Nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí bude výpovědním důvodem dle § 52 písmeno d) ZPr vždy jen tehdy, byla-li určena lékařským posudkem, který je platný, nebo který byl potvrzen rozhodnutím příslušného správního úřadu. Důvodem výpovědi nemůže být nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci sama o sobě, ale pouze tento stav zjištěný lékařským posudkem. Závěr o tom, včetně údaje, že zaměstnancova nezpůsobilost je následkem pracovního úrazu, onemocnění nemocí

---

<sup>107</sup> V těchto případech jde o to, že určité rozhodování či jednání zaměstnance při plnění jeho pracovních úkolů může vést k jeho fyzickému napadení jinou osobou, které se toto rozhodování či jednání týká. K úrazu většinou dochází v době, kdy již zaměstnanec pracovní úkoly neplní, ale dochází k němu právě proto, že tyto úkoly dříve plnil nebo bude plnit. Příčinou úrazu tedy musí být postup postiženého při plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem může tak být např. úraz, který utrpěl revizor ve chvíli, kdy běžel za černým pasažérem na útěku. Blíže viz např.: JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGN, 2006, s. 781- 791.

<sup>108</sup> Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

z povolání nebo ohrožení touto nemocí, musí být výslovně nebo jiným způsobem nezbuzujícím pochybnosti vyjádřen v posudkovém závěru. Nepostačuje pouhé doporučení, aby zaměstnanec pouze přešel ze zdravotních důvodů na jinou práci. Pro platnost výpovědi tady bude vždy rozhodný stav ke dni, v němž byla výpověď řádně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Nepřípustné je dodatečné doplňování lékařského posudku. V případě, že by lékařský posudek pozbyl platnost, nebo kdyby rozhodnutí správního úřadu o potvrzení lékařského posudku bylo zrušeno až po podání výpovědi, nemá to na její platnost žádný vliv.

Pokud jde o nejvyšší přípustnou expozici, orgán ochrany veřejného zdraví rozhoduje o tom, kdy zaměstnanec určité profese – např. horník nebo zaměstnanec vystavený ozáření – dosáhne v zaměstnání nejvyšší přípustné expozice a hrozilo by mu riziko vzniku nemoci z povolání. Doba expozice je měřena počtem směn. Odpracuje-li zaměstnanec stanovený počet směn, nemůže již na této pracovní pozici nadále působit a zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jestliže pro něj nemá jiné pracovní místo, které by nebylo pro zaměstnance zdravotně rizikové. Zařazování prací do kategorií rizika a sledování expozice u jednotlivých zaměstnanců provádějí zaměstnavatelé dle zmíněného rozhodnutí. Dosažení nejvyšší přípustné expozice není onemocněním, úprava nejvyšší přípustné expozice sleduje prevenci onemocnění profesionálního původu<sup>109</sup>.

O samotném dosažení nejvyšší přípustné expozice orgán ochrany veřejného zdraví ani jiný správní úřad nerozhoduje. Dosažení nejvyšší přípustné expozice v případě pochybnosti prokazuje zaměstnavatel.

### **6.2.3 Dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci dle § 52 písm. e) ZPr**

Zákoník práce v tomto ustanovení počítá s dlouhodobou zdravotní nezpůsobilostí zaměstnance konat dosavadní práci i z jiných důvodů, než jsou zdravotní důvody uvedené v § 52 písm. d) ZPr. Jde tedy o obecné nemoci, popřípadě úrazy, které mohou potkat každého z nás. I v tomto případě platí, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze tehdy, pozbyl-li tento zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci. Nezpůsobilost

---

<sup>109</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 2. 2000, spis. zn. 21 Cdo 1925/99

zaměstnanec konat dále dosavadní práci lze považovat za dlouhodobou zpravidla tehdy, má-li trvat dle poznatků lékařské vědy déle než rok<sup>110</sup>. Podmínky výpovědi v tomto případě tedy jsou: zdravotní postižení z jiných důvodů, než jsou pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo nejvýše přípustná expozice, dále nemožnost výkonu dosavadní práce a příčinná souvislost mezi zdravotním postižením a nemožností výkonu dosavadní práce, konečně pak existence lékařského posudku zařízení závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.

Předpokladem platné výpovědi je zde jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci. Nestačí tady pouhé doporučení lékaře ke změně druhu vykonávané práce odůvodněné nevhodností dosavadní práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď z pracovního poměru posudek, z něhož jednoznačně nevyplývá, že pracovní nezpůsobilost zaměstnance je dlouhodobé povahy (není jen dočasná)<sup>111</sup>. Výpovědním důvodem zde nebude ani skutečnost, že zaměstnanec získal nárok na invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého či třetího stupně, i zde bude nutný lékařský posudek, ze kterého bude jednoznačně plynout, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost nadále konat dosavadní práci<sup>112</sup>.

### **6.3 Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce dle § 52 písm. f) ZPr**

Třetí skupinu, kterou bychom mohli označit jako - důvody týkající se způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku - tvoří výpovědní důvody které zákoník práce upravuje v § 52 písm. f). Stanoví v něm, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Přitom pokud nesplňování těchto požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné

---

<sup>110</sup> Takovou délku je třeba odvodit především z ustanovení zákona o důchodovém pojištění, který vymezuje tzv. dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav v § 26 jako *zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významně pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok*. Obdobně § 67 odst. 4 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti.

<sup>111</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 1.1996, spis. zn. 16 Co 398/95

<sup>112</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 197-198; JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 8, s. 23.



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. Termíny předpoklady a požadavky nejsou z hlediska důvodů pro skončení pracovního poměru totožné.

### **6.3.1 Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce**

Předpoklady jsou stanoveny právními předpisy, čímž se rozumí obecně závazné právní předpisy, zatímco požadavky si stanoví sám zaměstnavatel. Předpoklady pro výkon určitého sjednaného druhu práce stanoví zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržení dalších pravidel, jejichž zachování nemusí odpovídat jen zájmům zaměstnavatele, ale také širším (obecným) zájmům společnosti. Předpoklady pro výkon sjednané práce mají obecnou platnost, neboť dopadají na všechny zaměstnance u všech zaměstnavatelů, kteří konkrétní funkci (druh práce) vykonávají, a spočívají zejména v dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením anebo se týkají osoby zaměstnance<sup>113</sup>. Mohou mít povahu obligatorní nebo fakultativní. Zpravidla budou mít povahu obligatorní, a budou tak muset být vždy splněny. Pokud je zaměstnanec nesplní, zaměstnavatel ho nesmí příslušnou práci zaměstnávat. Jsou-li předpoklady stanoveny právním předpisem pouze fakultativně, může zaměstnavatel jejich splnění zaměstnanci prominout bez ohledu na formu, jakou tak učiní. Pokud zaměstnavatel takovýto předpoklad zaměstnanci bez jakékoliv podmínky prominul, nemůže později nesplňování takového předpokladu uplatňovat jako výpovědní důvod. Dále je třeba upozornit na to, že není rozhodující, zda ke stanovení předpokladů právním předpisem došlo před vznikem pracovního poměru nebo po jeho vzniku. Pokud tedy zaměstnanec nebude splňovat předpoklady stanovené právními předpisy (ať už stanovené před vznikem pracovního poměru nebo až po něm) pro výkon sjednané práce, může mu dát zaměstnavatel výpověď. Zpravidla půjde o případy, kdy zaměstnanec v průběhu zaměstnání ztratí předpoklady pro výkon sjednané práce např. tím, že se nepodrobí povinnému přezkoušení, které je dle právních předpisů podmínkou pro prodloužení příslušného oprávnění k výkonu určité činnosti, nebo dojde k odebrání tohoto

---

<sup>113</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2010, spis. zn. 21 Cdo 4830/2009

oprávnění. Příkladem by mohla být situace, kdy zaměstnanec bude v pracovněprávním vztahu řídit motorové vozidlo, přitom v jeho řízení bude spočívat sjednaný druh práce, avšak zaměstnanec pozbude řidičské oprávnění. Může se jednat i o případ, kdy zaměstnanec před nástupem do zaměstnání zaměstnavatele ujistí, že určité předpoklady splňuje, později však vyjde najevo, že tomu tak není. Za ztrátu předpokladů lze považovat i uložení trestu zákazu činnosti, jejíž výkon je předmětem pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Předpoklady pro výkon sjednané práce jsou obsaženy v celé řadě právních předpisů, které upravují specifické nároky na zaměstnance pro výkon práce v jednotlivých profesích. Rozumějí se tím především kvalifikační předpoklady, tedy osvědčení o dosaženém vzdělání, bez něhož nelze danou práci vykonávat (např. doklad o úspěšně ukončeném studiu, oprávnění řídit motorové vozidlo), bezúhonnost, tělesná a duševní způsobilost, minimální věková hranice a další. Výpověď zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady pro řádný výkon práce, zaměstnavatel podle zákoníku práce může, avšak nemusí dát. To platí zejména v případě, kdy zaměstnanec si v průběhu zaměstnání doplňuje potřebnou kvalifikaci, aby splnil předpoklad stanovený právním předpisem. Na druhou stranu však platí, že takový zaměstnanec je možností dostat výpověď z důvodu nesplňování předpokladu pro výkon sjednané práce ohrožen po celou dobu, po kterou pro konkrétní pracovní místo tento předpoklad nesplňuje. Okolnost, že zaměstnanec pracovní místo již zastával a zastává, popřípadě, že se snaží požadovaný předpoklad splnit, není rozhodující. Z judikatury lze dovodit, že je-li důvodem výpovědi nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, konkretizuje ho často dostatečně už jen odkaz na právní předpis, v němž jsou dané předpoklady stanoveny. Nebude tomu tak už u neplnění požadavků, ty bude konkretizovat jen zcela určité označení těch požadavků, které pracovník neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků<sup>114</sup>.

### **6.3.2 Nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce**

Zatímco předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce představují obecné nároky na výkon určité práce, tedy předpoklady všeobecně platné, požadavky pro řádný výkon práce, jež stanoví zaměstnavatel, reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce vykonává. Přitom platí, že takovéto požadavky vůči konkrétnímu pracovnímu místu musí zaměstnavatel dát také

---

<sup>114</sup> Rozsudek nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1968, spis. zn. 6 Cz 229/67

najevo, nestačí, že jsou některé požadavky všeobecně uznávané, známé. Rozdíl mezi předpoklady stanovenými právními předpisy a požadavky, které stanoví sám zaměstnavatel, není jenom ve způsobu, jakým jsou tato pravidla dávana najevo, ale také v tom, jaký mají okruh adresátů, tedy jakou mají působnost. Zatímco předpoklady stanovené právními předpisy mají obecnou platnost a dopadají na všechny zaměstnance u všech zaměstnavatelů, požadavky stanovené konkrétním zaměstnavatelem mohou být vztaženy jen na zaměstnance tohoto konkrétního zaměstnavatele. Požadavky zaměstnavatele ve vztahu ke konkrétnímu druhu práce se mohou týkat jen specifických odlišností vyplývajících právě z konkrétních poměrů u konkrétního zaměstnavatele. Přitom oprávněnost požadavku pro řádný výkon sjednané práce stanoveného zaměstnavatelem, a tedy i možnost zaměstnavatele v případě jeho nesplňování zaměstnancem použít výpovědní důvod dle § 52 písm. f) ZPr, je dána jen tehdy, jde-li o takový požadavek, který je vyvolán zvláštností výkonu konkrétního pracovního místa, s tím, že musí jít o požadavek odůvodněný. Nemůže jít o požadavky svou podstatou nevýznamné a zároveň musí být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu<sup>115</sup>. Ohledně požadavků, které si zaměstnavatel stanovuje sám, je limitován rovněž dobrými mravy. Tyto požadavky nesmí být šikanózní, zaměstnavatel nesmí zneužívat svého postavení na újmu zaměstnance. Ani v tomto případě se zaměstnavatel nemůže dopouštět diskriminace vůči svým zaměstnancům. Právě k šikanóznímu jednání ze strany zaměstnavatele může v praxi v těchto případech často docházet např. ve chvíli, kdy zaměstnavatel bude zaměstnanci vytýkat neuspokojivé pracovní výsledky nikoli z důvodu objektivně existujících pracovních výsledků, ale např. proto, že mu není zaměstnanec sympatický nebo proto, že nahlas obhajuje svůj odlišný názor při plnění z jeho pohledu nesmyslných pracovních úkolů apod. V takovém případě by výkon práva zaměstnavatele na skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků nebyl podle § 14 odst. 1 ZPr v souladu s dobrými mravy. Podmínkou uplatnění tohoto výpovědního důvodu dále je, že nesplnění požadavků pro řádný výkon práce nezavinil zaměstnavatel, například důsledkem špatné organizace práce ze strany nadřízeného, nedostatečného zaškolení apod. Konkrétně si pod takovými požadavky lze dle okolností představit např. bližší nároky na kvalifikaci

---

<sup>115</sup> Za požadavek pro výkon sjednané práce přitom nelze požadovat uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, ledaže by zaměstnavatel prokázal, že její uzavření je pro výkon sjednaného druhu práce nezbytné. In Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006, spis. zn. 21 Cdo 1731/2005.

zaměstnanců, znalost práce na počítači, způsob jednání se zákazníky, vhodnost oblečení apod.

Za nesplňování požadavků se považují rovněž neuspokojivé pracovní výsledky. Pro neuspokojivé pracovní výsledky lze dát výpověď pouze, vyzval-li zaměstnavatel písemně v posledních 12 měsících zaměstnance k jejich odstranění a zaměstnanec tak v přiměřené době neučinil. Zákon tedy požaduje, aby zaměstnanci byla dána možnost své pracovní výkony zlepšit. Zaměstnavatel by tedy ve výzvě měl určit přiměřenou lhůtu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Přiměřenost lhůty se bude posuzovat v konkrétním případě vzhledem k povaze vykonávané práce, pracovním podmínkám apod. Kdyby zaměstnavatel stanovil lhůtu příliš krátkou nebo ji nestanovil vůbec, nesplnil by po obsahové stránce podmínku pro platnost pozdější výpovědi. V případě takového upozornění nejde o právní úkon, takže zaměstnanec bere obsah písemnosti pouze na vědomí a není proti němu odvolání. Je proto zcela lhostejné, zda písemné upozornění zaměstnanec odmítne převzít, či zda k němu do textu připisuje nějaké výhrady. Na straně druhé však písemná výzva musí být natolik konkrétní, aby zaměstnanec věděl, co od něho zaměstnavatel přesně požaduje a v čem spatřuje jeho neuspokojivé pracovní výsledky. V případě že zaměstnanec ve lhůtě uvedené ve výzvě nevyhověl požadavkům pro odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, je možné již bez dalšího upozornění přistoupit ke skončení pracovního poměru dáním výpovědi. Jestliže zaměstnanec k výzvě zaměstnavatele sice dočasně odstraní neuspokojivé pracovní výsledky, ale v době následujících 12 měsíců od této písemné výzvy se stejné neuspokojivé pracovní výsledky projeví opětovně, pak z hlediska splnění právních předpokladů k platné výpovědi podle § 52 písm. f) ZP, již není třeba další výzvy k odstranění nedostatků. Lhůta dvanácti měsíců stanovená pro vytknutí nedostatků v práci, v nichž je spatřováno neplnění požadavků na její řádný výkon se počítá zpětně ode dne případného podání výpovědi. Neuspokojivé pracovní výsledky mohou být v konkrétním případě shledávány např. v nedoplňování zboží na prodejně, neudržování pořádku na prodejně, ale také v nedosahování požadovaného měsíčního obratu, vždy však za předpokladu, že dané požadavky budou přiměřené okolnostem případu a ospravedlnitelné.

Ustanovení zákoníku práce o výpovědi z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků přitom vychází z objektivního zjištění, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky dosahuje, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti). Je zcela nepodstatné, zda

neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. podstatné je, že zde objektivně neuspokojivé pracovní výsledky existují. Neuspokojivé pracovní výsledky nelze zaměňovat se závažným porušováním povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci dle § 52 písm. g) ZPr. Zaměstnanec, jehož pracovní výsledky nejsou uspokojivé, jinak tyto povinnosti dodržuje a na druhé straně zaměstnanec, který tyto povinnosti nedodržuje, může mít naopak vynikající pracovní výsledky. Pro kvalifikování pracovních výsledků zaměstnance jako neuspokojivých se tedy nevyžaduje porušení pracovních povinností na straně zaměstnance, i když k neuspokojivým pracovním výsledkům často dochází ve spojení s porušením povinností. Pro neuspokojivé pracovní výsledky není rozhodující, zda zaměstnanec všechny své povinnosti plní a dodržuje (nemá neomluvené absence, dodržuje pracovní dobu, respektuje pokyny a příkazy nadřízených). Podstatné v tomto případě je objektivní zjištění zaměstnavatele, že zaměstnanec neuspokojivých pracovních výsledků dosahuje, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance alespoň v důsledku nedbalosti. Není rovněž podstatné, zda zaměstnanec dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků pro svoji vlastní neschopnost, nezkušenost, vysoký věk, lehkovážný přístup k plnění pracovních úkolů či jiné osobní vlastnosti apod. Podstatné v tomto případě je, že neuspokojivé pracovní výsledky jím odváděné práce pro zaměstnavatele objektivně existují.

Z hlediska možnosti výpovědi je podstatné, že nesplňování stanovených požadavků nemusí být časově omezeno. Musí však trvat v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru dána. Nebude tedy podstatné, že v době, kdy byl se zaměstnancem uzavírán pracovní poměr na sjednaný druh práce, zaměstnavatel tyto požadavky nestanovil, a proto zaměstnanec zaměstnavateli po dlouhou dobu vyhovoval. Bude tomu tak např. v případě, že zaměstnavatel stanoví pro zaměstnance nový požadavek na znalost cizího jazyka, požadavek na znalost práce s počítačem, požadavek na řízení motorového vozidla v souvislosti s výkonem práce apod. Přitom mohou být naráz použity oba výpovědní důvody, tedy jak nesplňování předpokladů, tak nesplňování požadavků. Jestliže však byl ve výpovědi uvedeným jednáním zaměstnance vyčerpán výpovědní důvod spočívající v nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce, nelze z téhož skutkového základu dovést závěr, že tu jde rovněž o nesplňování požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce zaměstnance.

Požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, mohou, na rozdíl od předpokladů stanovených právními předpisy, vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, ale i z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Požadavky se mohou dle druhu vykonávané práce dotýkat např. i zvláštních odborných znalostí, morálních kvalit pracovníka, či jeho řídicích a organizačních schopností<sup>116</sup>. Požadavky tedy může zaměstnavatel formulovat buď individuálně – tak tomu bude v pracovních smlouvách či pracovních náplních, nebo hromadně – jako v případě, kdy tak učiní vnitřními předpisy, hromadnými příkazy, mzdovými předpisy, tzv. morálními kodexy atd. Jde o vlastní „interní normotvorbu“ zaměstnavatelů, která je omezena obecnou právní úpravou pracovněprávních předpisů, včetně zákazu obcházení této právní úpravy<sup>117</sup>. Z judikatury lze dovodit, že tyto požadavky mohou být také stanoveny jako určitý kvantitativní výkonový ukazatel, jehož dosažení zaměstnavatel požaduje, např. ve formě předpokládané (očekávané) minimální měsíční hodnoty podepsaných smluv určitého druhu. Vždy však stanovené požadavky musí být ospravedlnitelné a přiměřené okolnostem případu. Z žádného zákonného ustanovení přitom neplyne, že by hodnocení dosažených pracovních výsledků náleželo pouze zaměstnavateli, a že by závěry zaměstnavatele nemohl v řízení o určení neplatnosti výpovědi přezkoumávat soud<sup>118</sup>. Je tady však třeba upozornit na to, že i když je zaměstnavatel oprávněn stanovit požadavky, které jsou nezbytné pro výkon určité práce, a i když jejich splněním může podmínit sjednání nebo změnu pracovního poměru, musí být jím vymezené požadavky shodné pro každého, kdo má u něho tuto konkrétní práci vykonávat. Požadavky stanovené pro řádný výkon práce může zaměstnavatel později rovněž změnit, bude tomu tak zejména, ukazuje-li se, že prostřednictvím požadavků stávajících není možné dosahovat odpovídajících pracovních výsledků. Není přitom nutné, aby tak učinil písemně či změny zvláštním způsobem vyhlásil, je však nutné, aby s jejich obsahem byl seznámen každý zaměstnanec, kterého se tyto požadavky dotýkají či mohou dotýkat. I když je zaměstnavatel oprávněn stanovit požadavky, které jsou nezbytné pro výkon určité práce, a i když splněním těchto požadavků smí podmínit sjednání nebo změnu

---

<sup>116</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 2. 2007, spis. zn. 21 Cdo 730/2006

<sup>117</sup> JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 9, s. 19- 24; LANG, R., PUTÍK, M. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. *ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE- IURIDICA*. 2007, č. 3-4, s. 94-96.

<sup>118</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2008, spis. zn. 21 cdo 4059/2007

pracovního poměru ohledně této práce (a zaměstnanec nespĺňující nově stanovené požadavky se z tohoto důvodu stává nadbytečným), nelze tento stav kvalifikovat ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) ZPr, neboť práce doposud zaměstnancem vykonávaná neodpadla, pouze byly pro její výkon stanoveny jiné (nové) požadavky.<sup>119</sup>

V případě neoprávněné výtky neuspokojivých pracovních výsledků, např. v situaci kdy zaměstnanec bude od vedoucího dostávat chaotické pokyny, které si budou často odporovat a v důsledku toho odvádět práci neefektivně, by zde platně dán důvod pro výpověď dle § 52 písm. f) ZPr nebyl, neboť neuspokojivé pracovní výsledky by byly zapříčiněny ze strany zaměstnavatele. V takovém případě by měl zaměstnanec na výtku nejlépe reagovat písemně, upozornit na její nedostatky a nemožnost dát mu na jejím základě výpověď<sup>120</sup>.

#### **6.4 Důvody spočívající v chování zaměstnance při plnění pracovního závazku dle § 52 písm. g) ZPr**

Také toto ustanovení obsahuje několik případů výpovědních důvodů. I zde bude proto třeba výpověď pečlivě formulovat, aby byl přesně určen konkrétní výpovědní důvod a nebylo možno ho zaměnit s jiným. Podle tohoto ustanovení zákoníku práce lze dát zaměstnanci výpověď jednak: 1) z důvodů, pro které by s ním zaměstnavatel mohl pracovní poměr zrušit okamžitě, jednak 2) pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zaměstnanci je však možné dát výpověď rovněž pro 3) soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, zde je to však možné pouze tehdy, jestliže byl zaměstnanec v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením takové povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Přitom platí, že jak pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, tak z důvodu, pro který může zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl (lhůta subjektivní)<sup>121</sup>. Nejpozději tak ovšem může učinit v objektivní lhůtě 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Nebude-li zaměstnavatelovo právo dát zaměstnanci

---

<sup>119</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2008, 21 Cdo 3016/2007

<sup>120</sup> Blíže viz: RANDLOVÁ, N. a kol. *50 otázek a odpovědí z pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, s. 39- 41.

<sup>121</sup> Výjimku stanoví zákoník práce pro případ porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině, kde tato lhůta činí 2 měsíce po návratu zaměstnance z ciziny ve smyslu § 58 odst. 1 ZPr.

výpověď uplatněno v těchto lhůtách, toto právo zanikne, neboť se jedná o prekluzivní (propadné) lhůty. Dojde-li pak uplatnění práva po stanovené lhůtě, soud přihlédne k zániku práva, i když to účastník nenamítne<sup>122</sup>. Pokud po uplynutí této lhůty zaměstnavatel přesto přistoupí k výpovědi, bude se muset dotčený zaměstnanec žalobou domáhat určení její neplatnosti. Jinak by totiž takový úkon – tedy bez pravomocného rozhodnutí soudu, jímž bude určeno, že rozvázání pracovního poměru je platné- byl považován za platný. Výjimku ohledně běhu subjektivní lhůty stanoví zákoník práce, pokud se jedná o zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, stane předmětem šetření jiného orgánu (například půjde o orgán činný v trestním řízení či orgán bezpečnosti práce). Tato výjimka se vztahuje jen na případy, kdy se zaměstnavatel o porušení již dozvěděl, a začala tak již běžet subjektivní dvouměsíční lhůta. V takovém případě zahájením šetření jiného orgánu přestává tato lhůta (ve které může zaměstnavatel dát zaměstnanci z uvedených důvodů výpověď) běžet a začne běžet znovu (v rozsahu celých dvou měsíců) ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dozvěděl.

#### **6.4.1 Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci**

Na tomto místě je třeba upozornit, že zákoník práce nepřevzal pro tento případ pojmosloví předchozího zákoníku práce z roku 1965 a nadále tak neuzivá pojmu „porušení pracovní kázně“. Ten byl nahrazen „porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“. Pod tímto pojmem je třeba spatřovat porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru, která byla uložena: 1. právními předpisy (především zákoníkem práce, ale i např. trestním zákoníkem), 2. vnitřními předpisy zaměstnavatele – např. pracovním řádem, 3. pracovní smlouvou, případně jinou smlouvou, nebo 4. mu byla uložena závaznými pokyny (příkazy) vedoucích zaměstnanců. Takového porušení se přitom lze dopustit jen jednáním při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním<sup>123</sup>.

---

<sup>122</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 231.

<sup>123</sup> Nebude jím tak např. dopis jednoznačně osobní povahy s urážlivým obsahem; porušením povinnosti vyplývající z pracovního poměru už by o všem byl dopis s urážlivým obsahem, který se bude dotýkat otázek pracovního právního vztahu a zaměstnanec jím bude nepřípadně řešit otázky týkající se výkonu zaměstnání; In Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1236/2002.



Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci výpovědním důvodem ve smyslu § 52 písm. g) ZPr, musí jít vždy pouze o porušení zaviněné (alespoň ve formě nedbalosti) a musí dosahovat určité intenzity. Vzhledem k tomu, že zavinění není zakotveno v pracovním právu, je třeba vycházet z ustanovení trestního zákoníku, který zavinění definuje ve dvou formách<sup>124</sup>. Tedy jako zavinění úmyslné, o které půjde např. při krádeži majetku zaměstnavatele, a zavinění nedbalostní. Sem bychom mohli zařadit například nehodu způsobenou zaměstnancem, který nevěnuje dostatečnou pozornost obsluze stroje, přičemž jeho obsluha je jednou z jeho povinností. Stanovení hranice mezi nedbalostí a úmyslem bude vyžadovat přesné skutkové zjištění všech okolností rozhodných pro posouzení konkrétního případu. Před případným postihem by zde měl být vždy zjištěn skutečný stav a zaměstnanci dána možnost se k záležitosti vyjádřit. Především je nutné zjistit, zda došlo k porušení povinnosti, za jakých okolností, zda šlo o zaviněné porušení povinnosti a zda je možné tyto skutečnosti prokázat. Pokud zaměstnanec přijde pozdě do zaměstnání, nesplní tak sice povinnost být před začátkem pracovní doby na svém pracovišti, ale důvodem jeho pozdního příchodu může být překážka v práci, např. přerušení provozu hromadných dopravních prostředků. Tady pak nebude možné hovořit o porušení povinnosti ve smyslu § 52 písm. g) ZPr, protože důvod, proč úkol nebyl splněn, nevznikl vinou zaměstnance. Bude tomu tak i v případech, kdy zaměstnanec na splnění úkolu nestačí. Jak bylo naznačeno výše, jakmile v chování zaměstnance nebude možné spatřit alespoň nedbalostní zavinění, nelze hovořit o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Takový případ bude možné dle okolností kvalifikovat pouze jako nesplnění požadavků pro výkon sjednané práce ve vazbě na neuspokojivé pracovní výsledky.

Zákoník práce vymezuje tři stupně intenzity porušení povinnosti vyplývající zaměstnanci z pracovního poměru. Jednak je to soustavné méně závažné porušování povinnosti, kde lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v souvislosti s porušením pracovní povinnosti v posledních 6 měsících na možnost výpovědi písemně upozorněn. Druhým stupněm je závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů

---

<sup>124</sup> Ve smyslu ustanovení § 15 a 16 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník půjde o úmyslné zavinění tehdy, jestliže jednatel věděl, že svým jednáním může způsobit daný protiprávní následek a chtěl jej způsobit (přímý úmysl) nebo byl srozuměn s tím, že jej může způsobit (nepřímý úmysl); o nedbalost půjde v případě, že jednatel věděl, že může svým jednáním způsobit daný následek, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ho nezpůsobí (nedbalost vědomá), či nevěděl, že svým jednáním, může daný protiprávní následek způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).

vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, kde lze pracovní poměr skončit výpovědí. Konečně pak porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, kdy lze zrušit pracovní poměr okamžitě, nebo dát zaměstnanci výpověď. Pro posouzení intenzity porušení povinnosti zákoník práce nestanoví žádná výslovná hlediska. Zaměstnavatel by ale měl přihlížet k osobě zaměstnance (zda jde o řadového zaměstnance či zaměstnance vedoucího), k funkci, kterou zaměstnanec zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti, k míře zavinění zaměstnance (zda se jednalo o zavinění nedbalostní či úmyslné), ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance. Bude přihlížet ale i k důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnavatele, či k tomu, zda zaměstnanec svým jednáním zaměstnavateli způsobil škodu apod. Na základě těchto parametrů zaměstnavatel usoudí, zda lze po něm spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval, a to třeba jen po výpovědní dobu (v případech, kdy půjde o důvody, pro které s ním mohl pracovní poměr zrušit okamžitě). Porušení povinností zaměstnance v pracovněprávním vztahu nelze automaticky vázat jen na pracovní dobu zaměstnance. Zaměstnanec je např. povinen nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele i mimo svoji pracovní dobu. Porušení takové povinnosti proto může být posuzováno jako porušení vyplývající z pracovního poměru. Konečně je třeba upozornit na to, že nezáleží na tom, jakou intenzitu zaměstnavatel předem přisoudí určitému typu porušení povinnosti například v pracovním řádu. Soud v případě rozhodování o určení neplatnosti výpovědi nebude takovými závěry vázán a bude intenzitu posuzovat v každém jednotlivém případě individuálně. V následujícím výkladu se budu věnovat jednotlivým výpovědním důvodům spadajícím pod § 52 písm. g) ZPr dle stupně intenzity, a to sice od intenzity nejmenší po intenzitu nejsilnější.

#### **6.4.2 Soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci**

O soustavné méně závažné porušení povinností se dle judikatury jedná tehdy, jestliže se zaměstnanec dopustil nejméně tří takových porušení, která nedosahují intenzity zvláště hrubého či závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. Ta je dána tehdy, jestliže navazuje jedno porušení pracovních povinností na druhé (další) v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení. Nižší stupeň intenzity než je méně

závažné porušení pracovní povinnosti zákoník práce neupravuje. Každé takové porušení, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení, bude proto méně závažným porušením povinnosti vyplývajícím z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci<sup>125</sup>. V případě, že dojde k jednání či opomenutí zaměstnance, které zaměstnavatel posoudí jaké méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je třeba, aby celou záležitost se zaměstnancem projednal a následně mu předal písemné upozornění, ve kterém specifikuje konkrétní porušení, případně doplní příslušný odkaz na pracovněprávní či jiné právní předpisy nebo vnitropodnikové normy. Zákoník práce nestanoví výslovně, při kterém méně závažném porušení povinnosti je třeba zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Zaměstnavatel tak musí učinit nejpozději při takovém méně závažném porušení, které předcházelo méně závažnému porušení, po němž následovala ze strany zaměstnavatele výpověď. Tedy jestliže zaměstnanec porušil pracovní povinnost již nejméně podruhé a má-li zaměstnavatel mít možnost mu pro případné příští porušení dát výpověď, musí takovéto písemné upozornění zaměstnanci dát a výslovně v něm uvést, že v případě porušení dalšího mu může být dána výpověď. Další podmínkou platnosti výpovědi dle § 52 písm. g) ZPr pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností bude, že zaměstnavatel doručí výpověď zaměstnanci nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance. Neznaменá to však, aby byl zaměstnanec upozorněn na možnost výpovědi vždy v souvislosti s jednáním, které posléze bylo použito zaměstnavatelem jako důvod takového rozvázání pracovního poměru. Jinak řečeno, že je možné následně výpověď odůvodnit jiným méně závažným porušením povinnosti, než které zaměstnavatel uvedl ve svém písemném upozornění, aniž by tím výpověď utrpěla na své platnosti<sup>126</sup>.

#### **6.4.3 Závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci**

Z důvodu závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, aniž by zde musel splňovat tzv. upozorňovací povinnost jako v předchozím

---

<sup>125</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, spis. zn. 21 Cdo 3019/2000

<sup>126</sup> BUKOVJAN, P. Jak na „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2007, roč. 55, č. 4, s. 47-49; MARELOVÁ, L. Porušení pracovní kázně vs neuspokojivé pracovní výsledky. *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 4, s. 19-22.

bodě. I zde bude třeba hodnotit intenzitu porušení povinnosti v každém konkrétním případě. Nicméně obecně vzato lze do této kategorie zařadit především případy požití alkoholu či jiných návykových látek zaměstnancem na pracovišti, případy neomluvené absence, výkonu práce pro sebe a pro jiné osoby v pracovní době či nedovolené užívání dopravních prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty zaměstnance, nerespektování příkazů zaměstnavatele a další. Z judikatury zde lze zmínit řadu závěrů, zejména pak v souvislosti s požitím alkoholu zaměstnancem. Porušením povinnosti vyplývající z pracovního poměru zde bude jak samotná neschopnost zaměstnance k výkonu práce v důsledku požití alkoholu, pro kterou zaměstnanec nebude připuštěn po nástupu do práce k jejímu výkonu, tak i nenastoupení do práce v určenou dobu pro zjištěnou indispozici po jeho požití<sup>127</sup>. Nejvyšší soud rovněž dovodil, že pokud se zaměstnanec odmítl podrobit dechové zkoušce na alkohol, zaviněně porušil jednu z podstatných povinností zaměstnance v oblasti péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uloženou zákonem. Přičemž při posouzení intenzity tohoto porušení nebude podstatné, že odmítnutím zkoušky nedošlo ke vzniku škody, protože z preventivní povahy povinností zaměstnance nenastupovat pod vlivem alkoholických nápojů do práce a podrobit se příslušnému vyšetření vyplývá, že jejich smyslem je škodě zabránit a bude třeba přihlídnout také k tomu, jaké bylo postavení zaměstnance na pracovišti, a k tomu, za jakých okolností dechovou zkoušku na alkohol odmítl<sup>128</sup>.

#### **6.4.4 Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem upravuje zákoník práce ve svém § 55, přičemž jeho důvody jsou celkem dva. V prvním případě zákoník práce zaměstnavateli umožňuje okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Druhým důvodem je okolnost, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Ani porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem není zákoníkem práce definováno. Jako porušení o této intenzitě bude možné

<sup>127</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 4. 1973, spis. zn. 5 Cz 9/73

<sup>128</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, spis. zn. 21 Cdo 735/2000; Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2004, spis. zn. 21 Cdo 2667/2003

(vždy ovšem dle okolností individuálního případu) posoudit např. okrádání zákazníka, okrádání zaměstnavatele, jednání zaměstnance ke škodě zaměstnavatele, hrubě nedbalý postup lékaře při ošetření pacienta či dlouhodobé neomluvené zameškávání práce zaměstnancem.

Na tomto místě je třeba připomenout, že ve všech případech výpovědních důvodů, které lze podřadit pod ustanovení § 52 písm. g) ZPr týkajících se porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, má-li být takové porušení platně použito zaměstnavatelem jako důvod výpovědi, musí se jednat o porušení povinnosti, která plyne zaměstnanci z pracovního poměru, takové porušení bylo zaměstnancem zaviněno alespoň ve formě nedbalosti a dosahuje zákonem předvídané intenzity. Přičemž posouzení toho, zda se v konkrétním případě skutečně o danou intenzitu porušení jednalo, bude záviset v případném sporu na úvaze soudu, neboť zákon jednotlivé stupně intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nedefinuje.

Konečně je třeba zmínit, že podle současně platné a účinné právní úpravy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, avšak právě toto porušení je novým výpovědním důvodem, jenž je navrhován v novele zákoníku práce, která je v současné době projednávána na půdě vlády a bude o ní pojednáno v závěru této práce.

## **7. Výpověď ve vybraných členských státech EU**

Přes veškeré snahy Evropské unie harmonizovat evropské pracovní právo, stále zůstávají v národních pracovněprávních legislativách značné rozdíly. V následujícím výkladu stručně nastíním úpravu zkoumané problematiky ve státech sousedících s Českou republikou. Připojím úpravu ve Velké Británii a Irsku, jež jsou častým cílem pracovní mobility našich občanů.

### **7.1 Německo**

Od 1. května 2011 Německo otevřelo našim občanům pracovní trh<sup>129</sup>, tudíž problematika německé právní úpravy pro nás vzrůstá na zajímavosti. Německé pracovní

---

<sup>129</sup> Prvním květnem 2011 skončila možnost uplatňovat vůči pracovníkům z nových členských zemí, které přistoupily v roce 2004 do EU, restrikce formou přechodných období na volný pohyb osob. Jednalo se však jenom o osm států z této přístupové vlny, jelikož Kypr s Maltou získaly hned na počátku výjimku umožňující volný pohyb bez omezení. Nicméně zatímco Velká Británie, Irsko nebo Španělsko otevřely svůj pracovní trh zájemcům ze střední a východní Evropy již poměrně záhy, Německo a Rakousko

právo je považováno za velmi nepřehledné, neboť je upraveno v několika zákonech. Obecné otázky týkající se výpovědní doby či zákazu propouštění v případě převodu závazků jsou upraveny v německém občanském zákoníku<sup>130</sup>. Základem právní úpravy zkoumané problematiky je ovšem zákon na ochranu zaměstnanců před propouštěním z roku 1969<sup>131</sup>. Právními úkony směřujícími ke skončení pracovního poměru jsou výpověď ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, dohoda, anulování smlouvy ze strany zaměstnance ze stanovených důvodů. Během prvních šesti měsíců zaměstnání se úprava zákona na ochranu zaměstnanců před propouštěním neaplikuje a zaměstnavatel může svému zaměstnanci dát výpověď bez uvedení důvodu. Výpovědní doba v případě výpovědi ze strany zaměstnance závisí na podmínkách daného pracovního poměru. Zákonná výpovědní doba činí 4 týdny. Během zkušební doby činí výpovědní lhůta 2 týdny. Výpověď musí být vždy podána tak, aby pracovní poměr skončil k 15. nebo poslednímu dni měsíce. Pro výpověď ze strany zaměstnavatele se délka výpovědní doby prodlužuje na základě délky trvání pracovního poměru zaměstnance až na maximálních 7 měsíců v případě trvání pracovního poměru více než 20 roků. Příslušná kolektivní smlouva může zmíněné výpovědní doby prodloužit. Určité skupiny zaměstnanců, například těhotné ženy, rodiče na rodičovské dovolené požívají zvláštní ochrany před výpovědí. Rozvázání pracovního poměru bez výpovědi je v Německu přípustné pouze mimořádně ze závažných důvodů.

## 7.2 Rakousko

I Rakousko otevřelo našim občanům 1. 5. 2011 svůj pracovní trh. Rakouské pracovní právo je upraveno v několika zvláštních zákonech (upravujících např. postavení stáních zaměstnanců či zaměstnanců v domácnostech), dále v rakouském občanském zákoníku<sup>132</sup>. Největší význam v této oblasti zde však mají kolektivní smlouvy (hlavně pokud jde o výpovědní doby), smlouvy s radami zaměstnanců (na podnikové úrovni) a také individuální pracovní smlouvy. Právními úkony směřujícími ke skončení pracovního poměru v Rakousku jsou dohoda, výpověď ze strany zaměstnavatele, výpověď ze strany zaměstnance, odstoupení zaměstnance od smlouvy

---

využily celé sedmileté období. V současné době tak platí pouze omezení vůči později do Unie přijatému Bulharsku a Rumunsku.

<sup>130</sup> Bürgerliches Gesetzbuch, dostupné také na [http://bundesrecht.juris.de/englisch\\_bgb/german\\_civil\\_code.pdf](http://bundesrecht.juris.de/englisch_bgb/german_civil_code.pdf)

<sup>131</sup> Dostupné také na: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kschg/gesamt.pdf>

<sup>132</sup> Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, dostupné také na: [http://www.jusline.at/index.php?cpid=f04b15af72dbf3fdc0772f869d4877ea&law\\_id=1](http://www.jusline.at/index.php?cpid=f04b15af72dbf3fdc0772f869d4877ea&law_id=1)

v případě platební neschopnosti zaměstnavatele a je zde rovněž možnost okamžitého propuštění. V případě že kterákoli ze stran chce ukončit pracovní poměr, může tak učinit kdykoli a bez udání důvodu. Musí však být dodrženy výpovědní lhůty stanovené zákonem, kolektivními smlouvami a jednotlivými pracovními smlouvami. Nicméně u zaměstnavatelů, u kterých je ustavena rada zaměstnanců, je výpověď z pracovního poměru platná jen v případě, že postup předcházející výpovědi je v souladu s podnikovými předpisy, a pokud rada zaměstnanců byla informována o plánované výpovědi a může se ve lhůtě 5 dnů vyjádřit. Výpověď může být odmítnuta v případě starších zaměstnanců, nebo těch, kteří mají ztížené podmínky při hledání nové práce, nebo v případě, že byla dána z nezákonných důvodů. Určité skupiny zaměstnanců, například těhotné ženy či rodiče na rodičovské dovolené požívají zvláštní ochrany před výpovědí. Výpovědní doby se liší u administrativních a dělnických profesí. Pokud jde o výpověď ze strany zaměstnance, pro zaměstnance v dělnických profesích (tzv. modré límečky) platí výpovědní lhůta 14 dní. Lhůta 30 dnů ke konci měsíce pak platí pro zaměstnance mimo dělnické profese (tzv. bílé límečky). V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele je u administrativních profesí stanovena minimální výpovědní doba v délce 6 týdnů, která se zvyšuje v závislosti na délce trvání pracovního poměru až na 5 měsíců po 25 letech. U profesí dělnických platí pro výpověď ze strany zaměstnavatele stejná lhůta jako pro zaměstnance<sup>133</sup>.

### 7.3 *Polsko*

V Polsku je problematika pracovního práva komplexně upravena zákoníkem práce z roku 1974<sup>134</sup>, je zde ale i řada speciálních zákonů upravujících např. postavení státních zaměstnanců či odbory. Od zákonných ustanovení je možné se odchýlit kolektivní či individuální smlouvu, je-li to ve prospěch zaměstnance. Právními úkony vedoucími ke skončení pracovního poměru v Polsku jsou dohoda, výpověď zaměstnance či zaměstnavatele, rozvázání bez výpovědi (ze strany zaměstnance či zaměstnavatele) obdobné našemu okamžitému zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci z pracovního poměru na dobu neurčitou

---

<sup>133</sup> RANDLOVÁ, N., DANĚK, M. Pracovněprávní legislativa v Evropě. *Práce a mzda*. 2007, roč. 55, č. 3, příloha, s. 7-10; EUROPEAN COMMISSION. *Termination of employment relationships. Legal situation in the Member states of the European Union*. Brussels (Belgie): Directorate general Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2006, dostupné ve formátu PDF z digitálního archivu na:

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&langId=en&mode=advancedSubmit&policyArea=0&subCategory=0&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=termination>

<sup>134</sup> Dostupné také na: [http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks\\_pracy.pdf](http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks_pracy.pdf)

pouze z ospravedlnitelného důvodu, aniž by byl právem stanoven jejich výčet. Lze si pod nimi ovšem představit například závažné protiprávní jednání zaměstnance či nadbytečnost. Zaměstnanec může dát výpověď i bez uvedení důvodu. Délka výpovědní doby závisí na typu pracovního poměru. U pracovního poměru na dobu neurčitou se odvíjí od počtu odpracovaných let u zaměstnavatele. V případě, že pracovní poměr byl kratší než 6 měsíců, je výpovědní doba 2 týdny, při pracovním poměru od 6 měsíců do 3 let činí výpovědní doba 1 měsíc a pro pracovní poměry v délce trvání nad 3 roky je výpovědní doba 3 měsíce. Pracovní poměr na dobu určitou může být vypovězen před uplynutím sjednané doby trvání, pouze pokud byl uzavřen na dobu delší 6 měsíců, pokud byla taková možnost výpovědi sjednána. Zde je potom výpovědní doba 2 týdny. V případě, že byla sjednána zkušební doba, pak v této době může činit výpovědní lhůta 3 dny, týden či dva týdny v závislosti na její délce. V případě smlouvy uzavřené za účelem nahradit chybějícího zaměstnance je výpovědní doba 3 pracovní dny<sup>135</sup>.

#### 7.4 Slovensko

Úprava výpovědi na Slovensku je obdobná naší právní úpravě a je obsažena v zákoníku práce z roku 2001, který představuje komplexní úpravu na poli pracovního práva<sup>136</sup>. Mezi právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru na Slovensku řadíme obdobně jako u nás dohodu, výpověď, okamžité zrušení a skončení ve zkušební době. Výpověď upravuje zákoník v § 61 až 67. Výpovědi může pracovní poměr skončit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Pokud jde o důvodnost výpovědi úprava je téměř shodná s naší právní úpravou. Odlišnost nalezneme v úpravě výpovědní doby. Obecně zákon stanoví minimální délku výpovědní doby stejně jako náš zákoník práce na 2 měsíce, avšak byl-li zaměstnanec u zaměstnavatele alespoň pět let, je výpovědní doba nejméně tři měsíce. Slovenský zákoník rovněž stanoví, že, jestliže zaměstnanec po dobu výpovědní doby nesetrvá u zaměstnavatele, zaměstnavatel má nárok na peněžní náhradu ve výši průměrného výdělku tohoto zaměstnance za jeden měsíc, ovšem pouze tehdy,

---

<sup>135</sup> SWIATKOWSKI, A. *Termination of employment relationship: The legal situation in Poland*. Brussels (Belgie): 2006. Dostupné ve formátu PDF z digitálního archivu na:

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=0&langId=en&mode=advancedSubmit&policyArea=0&subCategory=0&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=termination> ; RANDLOVÁ, N.,

DANĚK, M. Pracovníprávní legislativa v Evropě. *Práce a mzda*. 2007, roč. 55, č. 3, příloha, s. 9

<sup>136</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce dostupné také na: <http://www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1&id=1152>



pokud se na tom dohodli v pracovní smlouvě. Taková dohoda, stejně jako výpověď ze strany zaměstnance i zaměstnavatele musí být písemná, jinak je neplatná<sup>137</sup>.

## 7.5 *Irsko*

Právní úprava otázek pracovního práva je v Irsku obsažena především v zákoně o odstupném<sup>138</sup>, zákonech o neoprávněném skončení pracovního poměru<sup>139</sup> a v zákoně o minimální délce výpovědní doby a pracovních podmínkách<sup>140</sup>. Zákonná ustanovení přitom mají stejně jako ve Velké Británii přednost před common law. Ke skončení pracovního poměru zde povede vzájemná dohoda, výpověď ze strany zaměstnance či zaměstnavatele či ztížená (konstruktivní) výpověď. Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele se mohou týkat nedostatku schopností, způsobilosti či kvalifikace zaměstnance k práci, pro kterou byl zaměstnán, chování zaměstnance, či jeho nadbytečnosti či se může jednat o jiný podstatný důvod. V Irsku je zákonem stanovena jakožto minimální pouze jednotýdenní výpovědní doba v případě odpracování alespoň 13 týdnů, tato doba se ale bude prodlužovat v závislosti na délce trvání pracovního poměru.

## 7.6 *Velká Británie*

Hlavním pramenem právní úpravy je tady zákon o právech v zaměstnání z roku 1996<sup>141</sup>, zákon týkající se odborů<sup>142</sup> či zákon o zaměstnání<sup>143</sup>. Zákony stanoví minimální délku výpovědní doby a minimální požadavky, které je nutné dodržet. Právními úkony vedoucími ke skončení pracovního poměru mohou být výpověď ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, ztížená výpověď za určitých okolností a dohoda. Je zde ovšem i možnost zaměstnavatele skončit pracovní poměr se zaměstnancem bez výpovědi, jestliže ten se dopustil zásadního porušení pracovní smlouvy. Jinak musí poskytnout zaměstnavatel svému zaměstnanci přiměřenou výpovědní dobu. Zaměstnanci ve Velké Británii mají plnou svobodu rozvazovat pracovní poměr, pokud tomu nebrání ustanovení jejich pracovní smlouvy. Minimální délka výpovědní lhůty se liší dle délky trvání pracovního poměru. Nejméně činí jeden týden, jestliže zaměstnanec

---

<sup>137</sup> Blíže např.: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 5. prepracovane a doplnene vyd. Bratislava: SPRINT, 2007, s. 461- 504

<sup>138</sup> Dostupné také na: <http://www.irishstatutebook.ie/1967/en/act/pub/0021/index.html>

<sup>139</sup> Dostupné také na: <http://www.irishstatutebook.ie/1977/en/act/pub/0010/index.html>

<sup>140</sup> Dostupné také na: <http://www.irishstatutebook.ie/1973/en/act/pub/0004/index.html>

<sup>141</sup> Dostupné také na: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>

<sup>142</sup> Dostupné také na: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>

<sup>143</sup> Dostupné také na: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/22/contents>

odpracoval alespoň jeden měsíc. Jestliže zaměstnanec tuto lhůtu poruší, jedná se zároveň o porušení pracovní smlouvy ze strany zaměstnance. V případě, že pracovní poměr trvá déle než 2 roky, ale méně než dvanáct let, pak se tato minimální zákonem stanovená hranice zvyšuje za každý rok o jeden týden. Pro pracovní poměr trvající déle než 12 let stanoví zákon minimální výpovědní dobu 12 týdnů<sup>144</sup>.

---

<sup>144</sup> EUROPEAN COMMISSION. *Termination of employment relationships. Legal situation in the Member states of the European Union*. Brussels, Belgium: Directorate general Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2006; NOVOTNÁ, E. Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie. *Právo a zaměstnání*. 2003, č.7-8, s. 5- 10; blíže také viz: IUS LABORIS, 2008 *Individual dismissals across Europe*. Brussels (Belgie): 2008, s. 19-30 s. 123- 129, s. 227-233, dostupné na: <http://www.iuslaboris.com/Files/individual-dismissals-across-europe.pdf>

## Závěr

S problematikou pracovního práva se většina z nás setkává téměř každodenně. Nejedná se o otázky, které by byl člověk během svého života nucen řešit pouze zřídka či dokonce vůbec, ba naopak. To je také jedním z důvodů, proč je nezbytné, aby právní úprava pracovněprávních vztahů zejména pak pracovního poměru byla komplexní, jednotná, přehledná, srozumitelná a odpovídala moderním trendům vývoje pracovního práva, především požadavkům flexibility. Nejinak tomu bude v případě institutu výpovědi z pracovního poměru.

Pokud bych tedy měla po provedené analýze výpovědi z pracovního poměru zhodnotit její zakotvení v našem právním řádu, je třeba říci, že pokud jde o komplexnost a jednotnost úpravy, zákoníku práce nelze téměř nic vytýkat. Úprava dle mého názoru netrpí ani žádnou výraznou nepřehledností. Řadu kritiky by ovšem mohl zákoník práce sklidit na poli srozumitelnosti. Jak bylo řečeno, pracovní právo je problematikou velice frekventovanou u naprosté většiny občanů, a je tedy zejména třeba jim jeho úpravu co nejvíce zpřístupnit právě i ve smyslu srozumitelnosti tak, aby v maximální možné míře působila především preventivně, tedy v zájmu předcházení sporům. Vytýkané vady neminuly ani institut výpovědi, a to především v případě úpravy výpovědi ze strany zaměstnavatele, která byla, jak již bylo výše zmiňováno, do značné míry přepsána ze svého předchůdce z roku 1965. Odtud také pochází některé použité pojmosloví, jako přemístování či zrušení zaměstnavatele, které by zasloužilo více srozumitelné a moderním trendům odpovídající vyjádření. Na druhou stranu, za situace, kdy oproti předchozí úpravě k žádným podstatným změnám nedošlo, se domnívám, že nemuselo dojít ani k nahrazení pojmu „pracovní kázně“ poměrně složitě jazykově konstruovaným „porušením povinnosti vyplývajícím z právních předpisů vztahujícím se k zaměstnancem vykonávané práci“, a to minimálně proto, že termín „pracovní kázně“ byl již poměrně bohatě zachycen a rozpracován v judikatuře. Výhrady bych měla také, pokud jde o srozumitelnost koncepce neplatnosti výpovědi. Nejsm totiž přesvědčená o tom, že běžný zaměstnanec by si skutečně věděl rady, jak řádně splnit všechny náležitosti, aby se s úspěchem mohl její neplatnosti dovolat. Na tomto poli by tedy zákoníku práce ve sféře úpravy výpovědi jisté změny rozhodně neškodily. Jinak tomu není ani v případě požadavku flexibility.

Flexibilita právní úpravy pracovního práva představuje skutečně moderní trend, a to nejen v evropské oblasti, ale i v oblasti celosvětové. Především je zdůrazňována

potřeba upravit pracovněprávní předpisy směrem k podpoře flexibility v kombinaci s jistotou zaměstnání, tedy tzv. koncept flexicurity, ačkoli jde v podstatě o pojem plný vnitřních rozporů<sup>145</sup>. Právě pokud jde o požadavky flexibility, resp. flexicurity má před sebou naše právní úprava výpovědi ještě dlouhou cestu. Zde bych v první řadě upozornila na to, že vhodnou změnou by mohla být odstupňovaně stanovená minimální délka pracovní doby (včetně snížení současné minimální délky výpovědní doby) tak, aby reflektovala služební stáří jako je tomu například ve Velké Británii, ale i v řadě dalších evropských států. Domnívám, že již jen tato změna by přinesla jak značné uvolnění do situace na trhu práce, tak zvýšenou jistotu především starším kategoriím zaměstnanců, pro které je v dnešní době nadlidským úkolem najít si novou práci během minimální zákonem stanovené dvouměsíční výpovědní doby a jsou posléze v naprosté většině případů odkázáni na podporu v nezaměstnanosti.

Uvažovat by se také dalo o nahrazení taxativního výčtu možných důvodů výpovědi ze strany zaměstnavatele obecným požadavkem důvodnosti výpovědi, neboť, jak jsem již zmiňovala, žádný výčet nemůže nikdy postihnout všechny situace, které v praxi mohou nastat. Zde je ovšem situace poměrně komplikovaná. Muselo by se jednat o takovou úpravu, která by nebyla lehce zneužitelná. Přitom její vnesení do našeho právního řádu by vyžadovalo pravděpodobně rozsáhlé legislativní práce a bylo by nepochybně spjato s řadou politických rozběrů, pokud jde o její prosazení.

Lehkou situaci z tohoto úhlu pohledu nejspíš nebude mít ani připravovaná novela zákoníku práce<sup>146</sup>, která je v současné době projednávána na půdě vlády, a která má vést k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst. Nejvýraznější změnou, kterou by měla přinést v rámci zkoumané problematiky, je doplnění výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele v § 58 ZPr o písmeno h), jež by zakotvovalo možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď pro porušení jiné povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem, a to pro porušování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, tedy pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Já osobně bych takovou změnu přivítala, neboť je bohužel častou praxí na straně zaměstnanců institut dočasné

---

<sup>145</sup> Blíže např.: BĚLINA, M. Reflexe a globalizace v Českém pracovním právu. In PAUKNEROVÁ, M. et al. *Nové jevy v právu na počátku 21. Století. IV. Proměny soukromého práva*. Praha: Karolinum, 2009, s. 317- 352; PICHRT, J. Meze liberalizace v pracovním právu- parametr proměnný v čase. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 9, s. 327- 329.

<sup>146</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony; dostupné na: <http://eklep.vlada.cz/eklep/page.jsf>

pracovní neschopnosti zneužívat. Od původně navrhovaného sloučení dosavadních důvodů v § 52 písm. f) a g) ZPr bylo v návrhu nakonec upuštěno.

Osobně bych souhlasila i s možností, o které bylo rovněž diskutováno, tedy aby zaměstnavatel měl možnost dát zaměstnanci výpověď z důvodu, který by nebyl výslovně specifikován v zákoníku práce, avšak spočíval by v osobě zaměstnance s tím, že by se jednalo o takový důvod, že by po zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance dál pokračoval. Samozřejmostí by bylo, že i proti takovému výpovědnímu důvodu by se zaměstnanec mohl bránit žalobou u soudu a záleželo by na soudní judikatuře, jak by posoudila, zda se v konkrétním případě jedná o takto ospravedlnitelný důvod. Nelze zde však nevidět zřejmou nevýhodu takové úpravy, a to především zdlouhavost případných soudních sporů a s tím spojenou existenční nejistotou zaměstnance. V souvislosti s touto problematikou se objevují i názory prosazující zakotvení možnosti zaměstnavatele dát svému zaměstnanci výpověď, i když žádný ospravedlnitelný důvod nemá (např. jde jen o vzájemné nesympatie) za podmínky, že by pak zaměstnanci musel poskytnout náležité odchodné. I když je v současné době taková varianta skutečně jen hudbou budoucnosti, dle mého názoru by taková úprava mohla být za určitých okolností přínosná. Tedy pouze v případě, že by byla dostatečně zajištěna ochrana (resp. existenční podmínky) zaměstnance především v podobě odchodného, které by se zvyšovalo s ohledem na počet odpracovaných let u zaměstnavatele<sup>147</sup>.

Novela navrhuje rovněž rozšířit zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnanci na rodičovské dovolené (do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) i na výpověď z důvodu organizačních změn. Taková úprava je žádoucí, vzhledem k ochraně těchto kategorií zaměstnanců v mezinárodním právu. Konečně bych zde chtěla upozornit na navrhovanou změnu upravit výši odstupného v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů dle počtu odpracovaných let zaměstnance u zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že současná právní úprava je pro zaměstnavatele leckdy velice tíživá, především pak s přihlédnutím ke stále probíhajícím dozvukům ekonomické krize, s touto změnou souhlasím.

Zmiňovaná novela zákoníku práce tedy přináší řadu zajímavých a přínosných změn, které by naší úpravu mohly posunout dál směrem k liberalizaci a flexibilitě

---

<sup>147</sup> Blíže viz např.: BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009.

pracovního práva. Týká se to i výpovědi z pracovního poměru, která byla předmětem mé práce, a kterou jsem se v ní pokusila analyzovat zejména z hlediska nejproblémovějších míst, za která je nepochybně třeba považovat především důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele, a poukázat tak na možné způsoby jejich řešení.

Pracovněprávní vztahy byly, jsou a budou běžnou a velmi frekventovanou součástí našich životů. Závěrem tedy nelze než si přát, aby jejich právní úprava i v budoucnu co nejvíce odpovídala reálným potřebám jejich subjektů, a předcházela tak co nejvíce jejich případným sporům.

## Seznam zkratek

ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (Všeobecný občanský zákoník rakouský z roku 1811)
ÚS	Ústavní soud ČR
MOP	Mezinárodní organizace práce
EU	Evropská unie
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
ObčZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

## Seznam použité literatury

### Monografie:

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentář*. 5. prepracované a doplněné vyd. Bratislava: SPRINT, 2007.

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009.

BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. Praha: ASPI, a.s., 2008.

DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010.

EUROPEAN COMMISSION. *Termination of employment relationships. Legal situation in the Member states of the European Union*[online]. Brussels (Belgie): Directorate general Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2006 [2011-06-10]. Dostupné ve formátu PDF z digitálního archivu: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&langId=en&mode=advancedSubmit&policyArea=0&subCategory=0&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=termination>.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: DOPLNĚK, 2004.

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.

HOCHMAN, J. *Pracovní právo v soudní praxi*. Praha: C.H. Beck, 1994.

HOCHMAN, J. et al. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: LINDE PRAHA, a.s., 2007.

HOCHMANN, J. et al. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: LINDE PRAHA, a.s., 2008.

IUS LABORIS. *2008 Individual dismissals across Europe*[online]. Brussels (Belgie): 2008 [2011-06-10]. Dostupné z WWW: <http://www.iuslaboris.com/Files/individual-dismissals-across-europe.pdf>.

JAKUBKA, J. *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing spol. s. r. o., 2000.



JAKUBKA, J. et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2008.

JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi. Komplexní průvodce s řešením problémů. Právní stav k 1. 1. 2010*. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2009.

JAKUBKA, J. et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. 5. Aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011.

KOCOUREK, J. *Zákoník práce. Poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. Praha: EUROUNION Praha, s. r. o., 2008.

MALÝ, K. et al. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 2. upravené vydání. Praha: LINDE Praha a.s, 1999.

RANDLOVÁ, N. a kol. *50 otázek a odpovědí z pracovněprávní poradny*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, s. 39- 41.

SWIATKOWSKI, A. *Termination of employment relationship: The legal situation in Poland*[online]. Brussels (Belgie):EUROPEAN COMMISSION, 2006.[2011-06-10]. Dostupné z ve formátu PDF z digitálního archivu : <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=0&langId=en&mode=advancedSubmit&policyArea=0&subCategory=0&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=termination>.

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2008.

### Články:

BĚLINA, M. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. *ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE- IURIDICA*. 2007, č. 3-4, s. 7-21.

BĚLINA, M. Reflexe a globalizace v Českém pracovním právu. In PAUKNEROVÁ, M. et al. *Nové jevy v právu na počátku 21. Století. IV. Proměny soukromého práva*. Praha: Karolinum, 2009, s. 317- 352.

BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2005, roč. 13, č. 11, s. 381- 389.

BEZOUŠKA, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda. *Právní Fórum*. 2006, č. 7, s. 252-257.

BEZOUŠKA, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 1, s. 22.

BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 10, s. 352-358.

- BUKOVJAN, P. Jak na „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2007, roč. 55, č. 4, s. 47-49.
- BUKOVJAN, P. Výpověď sepsaná v cizím jazyce. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 5, s. 34-36.
- BUKOVJAN, P. Skončení pracovního poměru při hromadném propuštění. *Práce a mzda*. 2008, č. 9, s. 28-34.
- BUKOVJAN, P. Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 8, s. 46.
- BUKOVJAN, P, CHLÁDKOVÁ, A. Doručování písemností v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2007, roč. 55, č. 9, s. 31-38.
- DRÁPAL, L. Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, s. 252-256.
- GREGOROVÁ, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*. 2007, roč. 146, č. 2, s. 173-189.
- HŮRKA, P. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2007, roč. 15, č. 24, s. 883-887.
- JAKUBKA, J. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, s. 17-22.
- JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 7, s. 19-25.
- JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 8, s. 23.
- JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 9, s. 19- 24.
- JAKUBKA, J. Skončení zaměstnání racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 12, s. 18-22.
- JAKUBKA, J. Pracovněprávní legislativa- novinky od roku 2010. *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*. 2010, roč. 12, č. 1, s. 11.
- JAKUBKA, J. Odstupné podle § 52 zákoníku práce. *Účetnictví neziskového sektoru*. 2010, č. 4, s. 19.
- JOUZA, L. Jak doručit zaměstnanci výpověď (změny v doručování pracovněprávních písemností od 1. ledna 2007). *Bulletin advokacie*. 2007, č. 9, s. 35.

Komentář k § 40 zákona č.40/1964 Sb., občanský zákoník. *ASPI 13+*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s, 2011.

LANG, R., PUTÍK, M. Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru v kontextu českého a komunitárního práva. *ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE-IURIDICA*. 2007, č. 3-4, s. 81-126.

MARELOVÁ, L. Porušení pracovní kázně vs neuspokojivé pracovní výsledky. *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 4, s. 19-22.

NOVOTNÁ, E. Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 7-8, s. 5- 10.

PICHRT, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 16, s. 586-591.

PICHRT, J. Meze liberalizace v pracovním právu- parametr proměnný v čase. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 9, s. 327- 329.

RANDLOVÁ, N., DANĚK, M. Pracovněprávní legislativa v Evropě. *Práce a mzda*. 2007, roč. 55, č. 3, příloha, s. 1-12.

SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA, M. Splňuje zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*. 2007, roč. 15, č. 2, s. 43-50.

ŠIMEČKOVÁ, E. Pracovněprávní ustanovení horního zákoníku Václava II. - k 800. výročí vydání horního zákoníku. *Právník*. 2000, roč. 139, č. 3. s. 294-309.

ŠUBRT, B., BUKOVJAN, P. Další výkladová stanoviska AKV přijatá na zasedání kolegia expertů AKV 2. 2. 2010. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání. In *ASPI 13+*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011.

ŠUBRT, B., BUKOVJAN, P. Výkladová stanoviska AKV (IV) přijatá na zasedání kolegia expertů ve dnech 22. A 23. října 2010 ve Žďáru nad Sázavou. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání. In *ASPI 13+*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011.

### **Internetové zdroje:**

<http://bundesrecht.juris.de>

[www.ceskaposta.cz](http://www.ceskaposta.cz)

<http://ec.europa.eu>

<http://eklep.vlada.cz>

[www.euroskop.cz](http://www.euroskop.cz)

[www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.irishstatutebook.ie](http://www.irishstatutebook.ie)

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

[www.prawo-pracy.pl](http://www.prawo-pracy.pl)

# Abstrakt

## Výpověď z pracovního poměru

Téma výpovědi z pracovního poměru jsem si pro svou diplomovou práci vybrala proto, že otázky pracovního práva musíme řešit v našich každodenních životech. Vzhledem k tomu, že se jedná o velice frekventovanou problematiku, je důležité jí řádně rozumět. Výpověď z pracovního poměru s sebou může nést závažné ekonomické a sociální důsledky pro život každého zaměstnance a může se rovněž dotknout členů jeho rodiny. Na druhou stranu zaměstnavatelé musí mít určité možnosti, jak skončit pracovní poměr se zaměstnanci, kteří nemají dostatek schopností či způsobilosti k řádnému výkonu práce.

Cílem této práce je proto analyzovat právní úpravu výpovědi v České republice, objasnit její základní principy a upozornit na možné způsoby výkladu jednotlivých ustanovení.

Práce je rozdělena celkem do sedmi kapitol. Po stručném nástinu historického vývoje zkoumané problematiky a přehledu úpravy těchto otázek v komunitárním a mezinárodním právu se práce zabývá nejprve obecně jednotlivými otázkami týkajícími se výpovědi. Následně rozebírá výpověď ze strany zaměstnance a zaměstnavatele. Do každé kapitoly přitom byla zapracována příslušná judikatura. V poslední kapitole práce přináší krátký přehled, jak je výpověď z pracovního poměru upravena ve vybraných členských státech EU.

Výpověď z pracovního poměru je jednostranný právní úkon, kterým může být pracovní poměr ukončen jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, v obou případech však k ukončení pracovního poměru dochází až po uplynutí výpovědní doby. Výpověď musí být vždy učiněna písemně, musí být doručena druhému účastníku a musí v ní být (pokud jde o výpověď ze strany zaměstnavatele) dostatečně určitě vymezen její důvod. Zaměstnavatel totiž může dát zaměstnanci výpověď právě jen z některého důvodu, který vypočítává zákoník práce, na rozdíl od zaměstnance, který tak může učinit i bez uvedení důvodu.

Na základě rozboru jednotlivých aspektů výpovědi lze konstatovat, že současná právní úprava především chrání slabší stranu pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance. To je v podmínkách tržní ekonomiky více než žádoucí. Nutné je ovšem také zohlednit požadavky flexibility v pracovněprávních vztazích, přičemž v tomto

směru má zákoník práce řadu rezerv. Problematickým místem se jeví zejména taxativní výčet důvodů výpovědi ze strany zaměstnavatele, neboť žádný taxativní výčet nikdy nemůže postihnout všechny možné situace, které v praxi mohou nastat. Přínosem by byla rovněž odstupňovaně stanovená délka výpovědní doby pro jednotlivé kategorie zaměstnanců.

V práci jsem se snažila především poukázat na slabá místa úpravy, která mohou činit problémy v praxi, především pokud jde o jejich výklad. Rovněž jsem se pokusila zdůraznit otázky, které by bylo vhodné upravit odlišně tak, aby naše právní úprava byla v souladu s moderními trendy.

# **Abstract**

## **The Notice of Employment**

The main reason I have chosen this topic for my diploma thesis is that we have to deal with questions of labour law in our everyday lives. Generally speaking it is a common issue and I believe that it is therefore very important to understand it correctly. The notice of employment can bring serious economic and social consequences into the life of every employee and at the same time have an impact on his family members. On the other hand the employers should be able to terminate employment with such employees who are irresponsible or incompetent.

Hence, the aim of this thesis is to analyse the regulation of the notice of termination of employment in the legal order of the Czech Republic, explain the essential principles of this regulation and point out various options of its interpretation.

The paper is divided into seven chapters. First, there is a general outline of the examined issue followed by chapters dealing with the historical evolution of legal regulation and the European Communities` regulation of the notice of employment. Further passages are in regards to a closer analysis of the notice of employment in general, notice given by the employee, notice given by the employer and their legal reasons. Relevant judicial decisions were also incorporated in each of these chapters. The concluding part of the study then examines the concerned regulation in selected countries of the European Union.

The notice of termination of employment is a unilateral act which can be undertaken by both the employer and the employee, however in both cases the employment is terminated only after expiration of the notice period. The notice must be always made in writing, delivered to the other party and if it comes from the employer`s side, the reason of the termination of employment must be satisfactorily specified there. That means that the employer may only give a notice to his employee for one of the reasons which are listed in the labour code, as opposed to the employee, who can do so without stating any reason.

Based on analysis of the individual aspects of the notice of termination of employment it is possible to say that the current law regulation primarily protects the weaker party of the labour-law relation, that is the employee. Under the conditions of market economy this is more than desirable. It is however also necessary to take into

consideration the demands of flexibility in the labour-law relations, whereas the labour code is still lacking a lot in relation to this. Especially the exhaustive list of reasons of the notice of employment from the employer`s side appears here and there as problematic as no such list can possibly involve all the potential situations which can arise in actuality. A graded scale of a notice period for individual categories of employees would also be beneficial.

In particular, I focused in my thesis on pointing out weak spots of the Czech regulation which can cause problems in practice, especially when it comes to their interpretation. I also tried to emphasize points which would be convenient to regulate differently so that our law regulation is in line with modern trends.

## **Klíčová slova**

Výpověď z pracovního poměru

Pracovní právo

Pracovní poměr

## **Key words**

Notice of Employment

Labour Law

Employment Relationship