
UNIVERZITA KARLOVA
PRÁVNICKÁ FAKULTA
KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE
ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

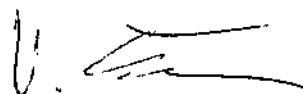
Diplomant:

Mgr. Václav Červenka

Praha, leden 2007

Prohlášení:

"Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým."



Mgr. Václav Červenka

OBSAH

	str.
<u>Část 1.</u>	
<u>Úvodní výklady</u>	005
1.1 <u>Právní základ diplomové práce, těžiště práce a cíle práce</u>	005
1.2 <u>Vymezení institutu skončení pracovního poměru v pracovním právu</u>	007
1.3 <u>Zařazení institutu skončení pracovního poměru v platné právní úpravě</u>	
1.3.1 Ústavní základy	010
1.3.2 Mezinárodní smlouvy	011
1.3.3 Zákoník práce	012
1.3.4 Právo Společenství	013
1.4 <u>Stručný historický exkurz vývojem institutu skončení pracovního poměru v právu</u>	
1.4.1 Úvodní výklad k vývoji institutu skončení pracovního poměru v právu	017
1.4.2 Obecný zákoník občanský	017
1.4.3 První republika a okupace	020
1.4.4 Poválečné období a 50. a 60. léta 20. století	021
1.4.5 Zákoník práce č. 65/1965 Sb.	022
1.5 <u>Význam institutu skončení pracovního poměru v pracovním právu</u>	024
1.6 <u>Úvaha o míře právní ochrany zaměstnance</u>	025
1.7 <u>Třídění způsobů skončení pracovního poměru</u>	027
<u>Část 2.</u>	
<u>Způsoby skončení pracovního poměru</u>	029
2.1 <u>Způsoby skončení pracovního poměru dle zákoníku práce</u>	
2.1.1 Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru	
2.1.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	

2.1.1.1.1	Právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru a vymezení tohoto právního úkonu	029
2.1.1.1.2	Formální a obsahové náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru	029
2.1.1.1.3	Proces vzniku dohody o rozvázání pracovního poměru	031
2.1.1.1.4	Dohoda o rozvázání pracovního poměru a ochrana zaměstnance	033
2.1.1.1.5	Právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru v novém zákoníku práce	034
2.1.1.2	Výpověď	
2.1.1.2.1	Právní úprava výpovědi a vymezení tohoto právního úkonu	035
2.1.1.2.2	Formální náležitosti výpovědi	035
2.1.1.2.3	Obsahové náležitosti výpovědi, výpovědní důvody	037
2.1.1.2.4	Výpovědní doba	041
2.1.1.2.5	Jednotlivé výpovědní důvody	047
	2.1.1.2.5.1 Organizační důvody	047
	2.1.1.2.5.2 Zdravotní důvody	056
	2.1.1.2.5.3 Důvody týkající se plnění předpokladů a požadavků pro výkon práce	059
	2.1.1.2.5.4 Důvody spočívající v porušování pracovní kázně	062
2.1.1.2.6	Nabídková povinnost	070
2.1.1.2.7	Povinnosti zaměstnavatele dle ust. § 47 zákoníku práce	076
2.1.1.2.8	Ochranná doba	077
2.1.1.2.9	Účast odborů při rozvázání pracovního poměru výpovědí	082
2.1.1.3	Okamžité zrušení pracovního poměru	
2.1.1.3.1	Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru a vymezení tohoto právního úkonu	085

2.1.1.3.2	Formální a obsahové náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru	085
2.1.1.3.3	Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru	091
2.1.1.3.4	Okamžité zrušení pracovního poměru a ochranná doba	098
2.1.1.3.5	Náhrada mzdy	099
2.1.1.3.6	Účast odborů při okamžitém zrušení pracovního poměru	100
2.1.1.4	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	
2.1.1.4.1	Právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době a vymezení tohoto právního úkonu	101
2.1.1.4.2	Formální a obsahové náležitosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době	102
2.1.1.4.3	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a ochrana zaměstnance	103
2.1.2	Právní události mající za následek skončení pracovního poměru	
2.1.2.1	Uplynutí doby	104
2.1.2.2	Smrt zaměstnance	105
2.1.2.3	Smrt zaměstnavatele	106
2.1.2.3.1	Právní důsledky smrti zaměstnavatele pro trvání pracovního poměru dle současného zákoníku práce	106
2.1.2.3.2	Právní důsledky smrti zaměstnavatele pro trvání pracovního poměru dle nového zákoníku práce	110
2.1.2.4	Zánik zaměstnavatele	111
2.1.3	Úřední rozhodnutí	113
2.2	<u>Hromadné propouštění</u>	114
2.3	<u>Skončení pracovního poměru v členských zemích Evropské unie</u>	
2.3.1	Úvodní výklad ke skončení pracovního poměru v členských zemích Evropské unie	119
2.3.2	Způsoby skončení pracovního poměru v patnácti	

	zemích Evropské unie	119
2.3.3	Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru	121
2.3.4	Opuštění pracovního místa zaměstnancem	123
<u>Část 3.</u>		
<u>Závěr</u>		124
3.1	Skončení pracovního poměru v České republice de lege ferenda	124
<u>Část 4.</u>		
<u>Seznam literatury</u>		127

Část I.

Úvodní výklady

1.1 Právní základ diplomové práce, těžiště práce a cíle práce

Diplomová práce vznikala za účinnosti zákoníku práce č. 65/1965 Sb., zároveň však již v době, kdy platnou součástí našeho právního řádu byl nový zákoník práce přijatý pod č. 262/2006 Sb. Nový zákoník práce má v souladu se svým ust. § 396 vejít v účinnost dnem 1. ledna 2007, pravá část politického spektra však volá po odložení jeho účinnosti alespoň o několik měsíců, v průběhu kterých by byl k dispozici prostor pro odstranění desítek vad, nepřesností a rozporů nového zákoníku práce, jakož i pro novelizaci dalších právních předpisů za účelem jejich uvedení do souladu s novým pracovním předpisem. Nicméně, s ohledem na rozložení politických sil v poslanecké sněmovně a v situaci, kdy levicové strany a odborové svazy odložení účinnosti nového pracovního kodexu důrazně odmítají, lze očekávat, že se odklad nového zákoníku práce v komorách Parlamentu České republiky neprosadí a 1. ledna 2007 zákon č. 262/2006 Sb. v účinnost opravdu vstoupí. Na právní úpravu, která tedy bude - s největší pravděpodobností - za několik týdnů uvedena v život v podobě nového pracovněprávního kodexu ve znění zákona č. 262/2006 Sb., je z tohoto důvodu v diplomové práci, jež vychází primárně z právního stavu založeného stávajícím zákoníkem práce č. 65/1965 Sb., pamatováno.

K otázce právního základu této diplomové práce (dosavadní zákoník práce versus nový zákoník práce) si dovoluji dále uvést, že na samotný výklad způsobů skončení pracovního poměru, jenž je těžištěm této diplomové práce, nemá volba toho kterého z uvedených pracovních kodexů nějak významný vliv. Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru ani celkové pojetí institutu skončení pracovního poměru se novou právní úpravou totiž nemění - nový zákoník práce v tomto směru přináší jen několik dílčích změn. Z tohoto důvodu je tato diplomová práce, koncipovaná jako výklad norem stávajícího zákoníku práce, "aplikovatelná" i na novou právní úpravu. Vždyť i z rozsáhlé a povětšinou již ustálené judikatury bude třeba vycházet i při interpretaci pracovněprávních norem nových.

V intencích výše uvedeného si dále dovoluji učinit technickou poznámku: výraz "zákoník práce" bez bližšího určení používám v diplomové práci vždy pouze ve spojení se zákoníkem práce č. 65/1965 Sb.

Co se týče samotného tématu této diplomové práce, je nesporně velice široké. Nepřeberné množství poznatků, ať již publikovaných v odborných člancích či formulovaných judikaturou, mi jednak umožnilo vytvořit si obraz o problematice skončení pracovního poměru a poskytlo obsáhlou materii ke zpracování a jednak předurčilo *náplň*, jakož i *cíl* diplomové práce.

Při zpracovávání tématu jsem byl především veden snahou podat *podrobný a co nejucelenější* popis jednotlivých forem skončení pracovního poměru zakotvených v našem právním řádu. Těžiště této diplomové práce tkví především ve výkladu právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru, tj. dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a skončení pracovního poměru ve zkušební době. Výklad každého z těchto druhů skončení pracovního poměru je uveden odkazem na ustanovení stávajícího i nového zákoníku práce, která daný způsob ukončení pracovního poměru upravují, dále je podána základní charakteristika probíraného způsobu skončení pracovního poměru, jsou uvedeny jeho formální a popř. i obsahové náležitosti a na závěr je výklad vždy zaměřen na otázky ochrany zaměstnance poskytované při daném způsobu rozvázání pracovního poměru. Stranou mého zájmu nezůstaly ani právní události mající za následek skončení pracovního poměru či úřední rozhodnutí.

Cílem této diplomové práce je tedy zprostředkování komplexního pohledu na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru a utřídění nabytých poznatků z této oblasti pracovního práva.

V diplomové práci se věnuji nejen samotným způsobům skončení pracovního poměru, nýbrž též například problematice hromadného propouštění, skončení pracovního poměru v evropském měřítku či vývojem institutu skončení pracovního poměru. Zde však mým cílem nebylo učinění komplexního výkladu uvedených témat, nýbrž jen jejich *nástin* za účelem lepšího uchopení samotné problematiky způsobů skončení pracovního poměru.

Závěrem je třeba předeslat, že diplomová práce neobsahuje výklad posudku či potvrzení, které patří mezi povinnosti, jenž tíží zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, jakož ani nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru. Jde o otázky se způsoby skončení pracovního poměru sice úzce související, nicméně téma této diplomové práce přesahující.

1.2 Vymezení institutu skončení pracovního poměru v pracovním právu

Skončení pracovního poměru je právními normami předvídaný následek některé z relevantních právních skutečností. Skončení pracovního poměru se projeví v zániku z pracovního poměru vyplývajících vzájemných práv a povinností účastníků pracovního poměru; z tohoto pravidla ovšem existují výjimky (viz níže).

Na tomto místě je vhodné, a to alespoň v rozsahu, který vyžaduje zaměření této diplomové práce, charakterizovat institut pracovního poměru.

Pracovní poměr představuje (spolu s pracovněprávními vztahy založenými některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) *základní pracovněprávní vztah*. Účastníky pracovního poměru jsou *zaměstnavatel* a *zaměstnanec*, který se svou prací podílí podle pokynů zaměstnavatele a za mzdu na plnění úkolů zaměstnavatele (hovoříme o *závislé práci*; v novém zákoníku práce srov. ust. § 2 odst. 4 a 5).

Jak vyplývá z ust. § 27 zákoníku práce, může být pracovní poměr založen *pracovní smlouvou* uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, *volbou* nebo *jmenováním*; v novém zákoníku práce je pak vznik pracovního poměru vázán pouze na uzavření *pracovní smlouvy* nebo *jmenování*, když se dle ust. § 33 odst. 2 nového pracovněprávního kodexu považuje zvolení jen za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy. Vznik pracovního poměru nastává dle ust. § 33 odst. 1 zákoníku práce dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako *den nástupu do práce*, popřípadě, jak je výslovně stanoveno v ust. § 36 odst. 1 nového pracovního zákoníku, dnem, který byl uveden jako *den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance*. Pracovní poměr takto vznikne i tehdy, jestliže zaměstnanec ve stanovený den do práce nenastoupí; v takovém případě je však v ust. § 33 odst. 2 stávajícího pracovního zákoníku, jakož i v ust. § 36 odst. 2 nového zákoníku práce, zaměstnavateli dáno oprávnění (za splnění dalších podmínek) od pracovní smlouvy odstoupit (viz dále). Pracovní poměr lze sjednat na dobu *určitou* nebo *neurčitou*.

Stávající pracovněprávní kodex zná též institut *vedlejšího pracovního poměru* a stanoví pravidla pro jeho ukončení. Vedlejší pracovní poměr je v ust. § 70 vymezen jako párová kategorie k pracovnímu poměru hlavnímu (pracovní poměr, v němž je zaměstnanec

zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu ve smyslu ust. § 83a zákoníku práce). Vedlejším pracovním poměrem je tedy pracovní poměr, jehož pozitivněprávní vymezení učiněné na podkladě ust. § 70 odst. 1 zákoníku práce může být takové, že jde o pracovní poměr trvající souběžně s hlavním pracovním poměrem (hovoříme o souběžných pracovních poměrech), přičemž vedlejší pracovní poměr lze sjednat pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Pro skončení vedlejšího pracovního poměru platí obecná úprava způsobů skončení pracovního poměru, nicméně s odchylkami, na něž bude upozorňováno dále v textu diplomové práce a jež vyplývají z doplňkového charakteru vedlejšího pracovního poměru a z faktu, že zákoník práce nechrání jeho stabilitu, nýbrž naopak umožňuje jeho co nejsnazší rozvázání. Na institut vedlejšího pracovního poměru nový zákoník práce již nepamatuje; na každý další pracovní poměr, v němž je zaměstnanec zaměstnán, se tedy od 1. ledna 2007 užije obecná právní úprava pracovního poměru, včetně obecné právní úpravy jeho skončení, což je předmětem oprávněné kritiky ze strany zaměstnavatelů.

Jak bylo naznačeno již výše, předpokladem skončení pracovního poměru je existence *právní skutečnosti*, s níž pracovněprávní norma skončení pracovního poměru spojuje. Skončení pracovního poměru přímo *ze zákona* (*ex lege*) není našemu pracovnímu právu známo.

Na základě právních skutečností dochází k zániku práv a povinností účastníků pracovního poměru s účinky *ex nunc*. Zvláštními případy skončení pracovního poměru je *odstoupení* zaměstnavatele od pracovní smlouvy za podmínek stanovených v ust. § 33 odst. 2 a § 245 odst. 4 zákoníku práce, resp. ust. § 36 odst. 2 nového pracovního kodexu, a odstoupení od pracovní smlouvy z důvodu omylu dle ust. § 245 odst. 3 zákoníku práce. V těchto případech totiž pracovní poměr zaniká s účinky *ex tunc* – na pracovní smlouvu se hledí, jako kdyby nebyla nikdy uzavřena. Nový zákoník práce řeší omyl při sjednávání pracovní smlouvy sice jinak – v souladu s ust. § 18 věty první nového zákoníku práce a ust. § 49a občanského zákoníku půjde o právní úkon neplatný, a to dle ust. § 20 tohoto zákona absolutně – nicméně účinky budou vlastně tytéž, neboť i neplatný právní úkon je neplatný *ex tunc*.

Právními skutečnostmi směřujícími ke skončení pracovního poměru jsou:

- (i) právní úkony,
- (ii) úřední rozhodnutí a
- (iii) právní události.

Zatímco právní úkony a rozhodnutí patří do kategorie právních skutečností na lidské vůli závislých, právní události nastávají na lidské vůli nezávisle.

V pracovním právu má dále určitý význam rozlišování právních úkonů dvoustranných a jednostranných. Dvoustranné právní úkony vznikají konsenzem, tj. tím, že se setkají obsahově shodné projevy vůle účastníků. Právní úkon jednostranný vznikne, jakmile byl platně vykonán příslušný projev vůle.

Uvedené členění právních skutečností je základem pro klasifikaci *způsobů skončení pracovního poměru*, již je věnována kapitola 1.7 diplomové práce.

Jak jsem předeslal již v úvodu této kapitoly 1.2, skončení pracovního poměru se projeví v zániku z pracovního poměru vyplývajících práv a povinností účastníků pracovního poměru. Ne všechna práva a povinnosti zaměstnance či zaměstnavatele však se skončením pracovního poměru zanikají. Tak mohou existenci pracovního poměru přetrvat především peněžité nároky účastníků pracovního poměru. Na to pamatují ustanovení § 260 zákoníku práce, resp. § 328 nového zákoníku práce, a to pro případ, že ke skončení pracovního poměru dojde smrtí zaměstnance. Nezanikají rovněž ani povinnosti týkající se utajovaných informací, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.

1.3 Zařazení institutu skončení pracovního poměru v platné právní úpravě

1.3.1 Ústavní základy

Ústavní základy individuálního pracovního práva jsou obsaženy především v čl. 9 odst. 1 a čl. 26 Listiny základních práv a svobod. Podle čl. 9 odst. 1 Listiny *nesmí být nikdo podroben nuceným pracím nebo službám* (zákaz nucené práce je stanoven i v čl. 4 odst. 2 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, vyhlášené pod č. 209/1992 Sb.), v čl. 26 odst. 1 Listiny je zaručeno *právo každého na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a právo každého podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost* a konečně v čl. 26 odst. 3 větě první Listiny pak garantováno *právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací*.

Pakliže je ochrana právu na svobodnou volbu povolání a právu získávat prostředky pro životní potřeby prací ústavně zaručena, může se výkon v zákoníku práce zakotveného práva zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem jednostranným právním úkonem jevit s těmito základními právy v rozporu. Ústavní soud, jakožto orgán ochrany ústavnosti, v této souvislosti judikoval², že ústavní právo na svobodnou volbu povolání neznamená neměnnost vykonávaného zaměstnání a zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru, když obsahem tohoto práva je pouze oprávnění jedince rozhodnout se, v jaké oblasti lidských činností by chtěl realizovat svou pracovní schopnost a o takové povolání se ucházet. Zda jedinec vybrané povolání bude skutečně vykonávat, je při výkonu závislé práce, jak se vyjádřil Ústavní soud, výsledkem dohody s budoucím zaměstnavatelem, tj. výsledkem uzavření pracovní smlouvy a vzniku pracovního poměru, přičemž zaručení získání vybraného povolání by bylo omezením práva zaměstnavatele svobodně podnikat, které zahrnuje i právo zaměstnavatele vytvářet si k této činnosti potřebný pracovní kolektiv. Ochranu existujícím pracovním vztahům pak dle Ústavního soudu poskytuje Listina tím, že stanoví právo získávat prostředky pro životní potřeby prací, přičemž v této souvislosti nelze pominout čl. 41 Listiny, dle kterého je možno se práv uvedených v čl. 26 Listiny (a tedy i tohoto práva) domáhat *pouze v mezích zákonů, které jej provádějí*. Tímto zákonem je zákoník práce, jenž sice chrání stabilitu pracovního poměru, nicméně *nikoliv absolutně*, když připouští, aby stanovenými způsoby (tedy i jednostrannými úkony) byly pracovní poměry ukončeny.

² Usnesení Ústavního soudu sp. zn. III ÚS 547/98

Ústavní soud v jednostranném rozvázání pracovního poměru porušení uvedených ústavně garantovaných práv tedy neshledává, je tudíž v souladu s těmito ústavními právy, rozváže-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr nezávisle na vůli tohoto zaměstnance. Jednostrannými právními úkony směřujícími ke skončení pracovního poměru jsou dle zákoníku práce výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době (srov. kapitolu 1.7).

1.3.2. Mezinárodní smlouvy

Čl. 10 Ústavy České republiky stanoví, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Mezi mezinárodní instrumenty, jenž mají podle cit. článku Ústavy aplikační přednost a jenž se týkají problematiky skončení pracovního poměru, patří například následující úmluvy:

- (i) Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (úmluva OSN z roku 1966 vyhlášená pod č. 120/1976 Sb.):
 - dle čl. 6 odst. 1 Paktu státy, které jsou jeho smluvními stranami, *uznávají právo na práci, jež zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušné kroky k ochraně tohoto práva;*
- (ii) Úmluva MOP č. 158 z roku 1982, o rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (plus Doporučení MOP č. 166 z roku 1982 k této Úmluvě):
 - v čl. 11 Úmluvy je zakotvena zásada, že zaměstnanec, který byl zaměstnavatelem propuštěn, má právo buď na *přiměřenou výpovědní lhůtu* nebo místo ní na *peněžitou náhradu*, avšak s výjimkou případů, kdy k propuštění dochází z důvodu jeho závažného zavinění, které je takového rázu, že by nebylo slušné požadovat na zaměstnavateli, aby pokračoval v jeho zaměstnávání po dobu výpovědní lhůty;
 - čl. 7 Úmluvy stanoví zásadu, že zaměstnanec nemůže být propuštěn z důvodů týkajících se jeho chování nebo jeho práce, aniž mu byla předtím poskytnuta

možnost hájit se (dle Doporučení v přítomnosti jiné osoby); výjimka z této zásady však platí pro případy, kdy by se neslušelo na zaměstnavateli žádat, aby zaměstnanci možnost hájit se poskytli;

(iii) Evropská sociální charta (úmluva Rady Evropy z roku 1961 vyhlášená pod č. 14/2000 Sb. m. s.):

- v části II. Sociální charty se v čl. 4 odst. 4 uvádí, že s cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci se smluvní strany zavazují uznat *právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání*;
- v příloze k Sociální chartě (nazvané "Rozsah Sociální charty, pokud jde o chráněné osoby") je pak upřesněno, že ustanovení čl. 4 odst. 4 nebude chápáno tak, že zakazuje *okamžité propuštění pro vážný přestupek*.

Právo každého na práci, svobodnou volbu zaměstnání, spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na *ochranu proti nezaměstnanosti* je zakotveno též v čl. 23 odst. 1 Všeobecné deklarace lidských práv (vyhlášena Valným shromážděním OSN dne 10. prosince 1948; právně nezávazný dokument).

1.3.3 Zákoník práce

Stěžejním vnitrostátním právním předpisem upravujícím skončení pracovního poměru je v České republice zákoník práce č. 65/1965 Sb. Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, se pak problematiky skončení pracovního poměru dotýká jen okrajově, když v ust. § 3 stanoví obsahové náležitosti potvrzení o zaměstnání, jež je dle ust. § 60 odst. 2 zákoníku práce povinen zaměstnavatel vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru.

Dne 1. ledna 2007 pravděpodobně vstoupí v účinnost nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., který zruší stávající zákoník práce, jakož i desítky dalších právních předpisů, současný zákoník práce měnících, doplňujících či provádějících (tedy i výše uvedené nařízení vlády č. 108/1994 Sb.). K tomu srov. ust. § 395 nového zákoníku práce.

1.3.4 Právo Společenství

Úprava skončení pracovního poměru je v zásadě ponechána v pravomoci jednotlivých členských států Evropské unie. Určité dílčí otázky se skončením pracovního poměru související předmětem komunitární reglementace nicméně jsou, když vznik jednotného vnitřního trhu nutně vyžaduje i harmonizaci tzv. komunitární sociální politiky a v rámci ní i politiky pracovní. Harmonizace vnitrostátních právních úprav je realizována prostřednictvím směrnic, a ne jinak tomu je, i pokud jde o skončení pracovního poměru. Jedná se zejména o následující směrnice:

- (i) směrnice Rady č. 75/129/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, novelizovaná směrnicí Rady č. 92/56/EHS; úplné znění v nyní účinné směrnici Rady č. 98/59/ES o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění:
 - uvedené směrnice upravují povinnosti zaměstnavatele a postup při hromadném propouštění zaměstnanců; přijaty byly především s cílem posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění;
 - o hromadné propouštění se dle uvedené komunitární úpravy jedná tehdy, jestliže zaměstnavatel z důvodů spočívajících na jeho straně propouští určitý počet zaměstnanců v závislosti na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele (srov. ust. § 52 zákoníku práce) v období 30 dnů, nebo, alternativně, pokud dochází k propouštění alespoň 20 zaměstnanců z důvodů spočívajících na straně zaměstnavatele v období 90 dnů bez ohledu na počet zaměstnanců v podniku obvykle zaměstnaných; novelou zákoníku práce, přijatou pod č. 155/2000 Sb., byla ustanovení směrnice Rady č. 98/59/ES promítnuta do naší právní úpravy s účinností od 1. ledna 2001 – zvolena byla *první* z uvedených variant vymezení hromadného propouštění, kdežto např. ve slovenském zákoníku práce je uplatněna varianta druhá;
 - směrnice stanoví pouze minimální požadavky pro případy hromadného propouštění - členské státy mohou přijmout právní úpravu pro zaměstnance příznivější;

(ii) směrnice Rady č. 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo částí podniků a podnikání, novelizovaná směrnicí Rady č. 98/50/ES; úplné znění v nyní účinné směrnicí Rady č. 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo částí podniků a podnikání:

- podle těchto směrnic platí, že převod podniku, podnikatelské činnosti nebo části podniku či podnikatelské činnosti *nemůže být sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvodem pro propouštění zaměstnanců* (jde vlastně o zákaz výpovědi z důvodu převodu podniku); toto ustanovení, jak směrnice dále výslovně stanoví, však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců;
- česká právní úprava převodu podniku ve vztahu ke skončení pracovního poměru je se stávající směrnicí Rady č. 2001/23/ES v souladu, neboť již novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. byl jednak zrušen výpovědní důvod spočívající v převodu zaměstnavatele či jeho části k jinému zaměstnavateli ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ve znění do 31.12.2000 (s ohledem na numerus clausus výpovědních důvodů v zákoníku práce tedy takovýto důvod výpovědi nelze již platně použít) a jednak ustanovení § 249 až 251 zákoníku práce týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souvislosti s převodem podniku (dle terminologie směrnic) byla novelizována do současné podoby;
- je vhodné ještě doplnit, že směrnice zakotvují oprávnění zaměstnance rozvázat pracovní poměr při převodu podniku, který má za následek podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance, zatímco je odpovědnost za zrušení pracovního poměru připisována zaměstnavateli; s touto možností však zákoník práce ani nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. nepočítají;

(iii) směrnice Rady č. 80/987/EHS EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, novelizovaná směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/ES:

- směrnice umožňuje, mimo jiné, *propuštění zaměstnance z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele*; náš zákoník práce ani nový pracovní kodex insolventnost zaměstnavatele mezi výpovědními důvody na straně zaměstnavatele nevypočítává (srov. kapitolu 2.1.1.2.3);
- (iv) směrnice Rady č. 76/207/EHS k uskutečnění zásady stejného zacházení s muži a ženami ohledně jejich přístupu k zaměstnání, vzdělání a postupu v zaměstnání, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám, novelizovaná směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES:
- zásada rovného zacházení s muži a ženami je jednou ze základních zásad práva Společenství, přičemž do pracovního zákonodárství členských států je promítnuta též prostřednictvím této směrnice;
 - směrnice např. stanoví, že členské státy zavádějí do svých vnitrostátních právních řádů opatření nezbytná k ochraně zaměstnanců před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením, které by bylo reakcí zaměstnavatele na *stížnost zaměstnance podanou uvnitř podniku* nebo na *jakékoliv právní řízení podniknuté s cílem vynutit dodržování zásady rovného zacházení*; stávající ani nový zákoník práce dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě pracovní poměr z uvedeného důvodu zrušit neumožňuje – naše pracovní právní předpisy jsou tedy se směrnicí v souladu;
- (v) směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovník, kojících pracovník a pracovník krátce po porodu:
- směrnice ukládá členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření k *zákazu výpovědi* těhotným pracovnícím, kojícím pracovnícím a pracovnícím krátce po porodu, a to po dobu od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené, přičemž je-li těmto pracovnícím dána výpověď během této doby, zaměstnavatel musí uvést náležité odůvodnění písemně;
 - s touto směrnicí je česká pracovní právní úprava taktéž v souladu – srov. výklad k ochranné době v kapitole 2.1.1.2.4.

Závěrem si ještě dovoluji uvést několik slov ohledně dvou právně nezávazných, leč poměrně významných dokumentů vzniklých v průběhu evropského integračního procesu, které se dotýkají i problematiky skončení pracovního poměru:

(i) Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků (přijata na zasedání hlav států a vlád zemí Evropských Společenství ve Štrasburku v prosinci 1989; představuje prohlášení politické vůle bez závazných právních účinků, ač podle původních plánů měla být chartou práv právně závazných a vymahatelných; stala se základem pro vytvoření tzv. akčních sociálních programů):

- z čl. 7 Charty vyplývá požadavek na *rozvoj právní úpravy postupů realizovaných při hromadných propouštěních* (angl. collective redundancies);
- čl. 17 a 18 Charty se pak týká *práva na informace a projednání*, které nabývá na významu, mimo jiné, i v případech *hromadného propouštění*;

(ii) Charta základních práv Evropské unie (vyhlášena v prosinci 2000 v Nice, její přijetí a otázka jejího včlenění do smluv je součástí debaty o přijetí evropské ústavy; obsahuje katalog základních práv ve vztahu k institucím a orgánům Evropské unie, na členské státy Evropské unie se ustanovení Charty vztahují, pouze pokud dochází k aplikaci komunitárního práva):

- v čl. 30 Charty je zakotveno právo každého na *ochranu před bezdůvodným propuštěním*, poskytovanou podle komunitárního práva, národních právních řádů a praxe států;
- dle čl. 33 odst. 2 Charty každý má za účelem sladění rodinného a profesního života právo na *ochranu před propuštěním z důvodů spojených s mateřstvím* a právo na *placenou mateřskou a rodičovskou dovolenou* po narození nebo osvojení dítěte.

1.4 Stručný historický exkurz vývojem institutu skončení pracovního poměru v právu

1.4.1 Úvodní výklad k vývoji institutu skončení pracovního poměru v právu

Již výše v kapitole 1.2 byly vyloženy pojmy skončení pracovního poměru a pracovní poměr a bylo řečeno, že pracovní poměr vzniká především na základě pracovní smlouvy. Proto nepřekvapí, že vývoj institutu skončení pracovního poměru v právu probíhá zároveň s vývojem *pracovní smlouvy a právní úpravy pracovní smlouvy, resp. pracovního poměru*. Taktéž výklad historie skončení pracovního poměru nemůže být dle mého názoru dost dobře činěn odděleně od výkladu dějin pracovní smlouvy a pracovního práva. Přesto se, v zájmu nevybočení z tématu této diplomové práce, o tento úkol pokusím.

Při zpracovávání tohoto "historického okénka" jsem se primárně musel zabývat otázkou, kam – z hlediska časového – položit počátek *výkladu* vývoje institutu skončení pracovního poměru. Dospěl jsem k závěru, že bude vhodné odrazit se od 19. století. Tehdy se pod tíhou historických událostí začíná formovat moderní právo, jak je známe nyní. Do tohoto období spadá též počátek běžného používání pracovní smlouvy a rozvíjení právní úpravy s ní související.

1.4.2 Obecný zákoník občanský

V roce 1811 byl císařským patentem č. 946/1811 Sb. z. s. vydán Obecný zákoník občanský, s účinností pro rakouskou část monarchie od 1.1.1812 (dále také jen "OZO"). Obecný zákoník občanský upravoval též pracovní smlouvu, označovanou jako *námezdní smlouva*, a to v hlavě dvacáté šesté. Námezdní smlouva byla v OZO původně pojata tak, že zahrnovala jednak *smlouvu služební* a jednak *smlouvu o dílo*. Na základě Třetí dílčí novely k OZO z roku 1916 se však námezdní smlouva na tyto dva smluvní typy rozštěpila a od této doby platilo, že zavázal-li se někdo konat jinému po určitou dobu služby, vznikla smlouva služební (služební poměr), kdežto převzal-li někdo závazek zhotovit dílo za úplatu, vznikla smlouva o dílo (§ 1151 OZO).

Obecný zákoník občanský v hlavě dvacáté šesté stanovil i pravidla pro ukončení služebního poměru. Původně bylo možno skončit služební poměr pouze *uplynutím doby, na kterou byl*

služební poměr sjednán, dohodou a smrtí zaměstnance³. Později došlo k rozšíření způsobů skončení služebního poměru, a tak - za první republiky - služební poměr zanikal⁴:

- (i) uplynutím času,
- (ii) výpovědí,
- (iii) předčasným zrušením,
- (iv) dohodou stran, a to kdykoliv (i před nastoupením služby),
- (v) smrtí zaměstnance, neboť zaměstnanec nemohl zavázat své dědice, a
- (vi) odstoupením od služební smlouvy podle obecných zásad (§ 918 n. OZO), avšak jen před nastoupením služby.

Služební poměr tedy, jak je uvedeno v bodě (i) výše, podle ust. § 1158 OZO končil uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Tentýž § 1158 OZO pak obsahoval pravidlo pro skončení služebního poměru smlouveného *na zkoušku* nebo *jen na dobu přechodné potřeby*: takový služební poměr mohl být v prvním měsíci každou stranou rozvázán kdykoliv. Dále, služební poměr smlouvený *na dobu života některé osoby* nebo *na dobu delší pěti let* mohl být rozvázán zaměstnancem po pěti letech se zachováním šestiměsíční výpovědní lhůty. Konečně, byl-li mezi stranami sjednán služební poměr (nebo bylo-li v něm pokračováno) bez určení doby jeho trvání, mohl být zrušen *výpovědí*.

Výpovědní lhůty OZO stanovil v následujících ustanoveních § 1159 až 1159c. Tak dle ust. § 1159 OZO byl-li při služebním poměru, který neměl za předmět služby vyššího druhu, plat určen podle hodin nebo dní, od kusu nebo za jednotlivé výkony, připouštěla se výpověď *kdykoliv pro nejbližší den*; představoval-li však takový služební poměr hlavní výdělečnou činnost zaměstnance a trval-li již tři měsíce nebo byl-li plat vyměřen podle týdnů, bylo možno služební poměr vypovědět *nejpozději prvního všedního dne pro konec kalendářního týdne*. Byl-li smlouven plat od kusů nebo jednotlivých výkonů, nenastávaly účinky výpovědi dříve, než se dokončily výkony v době výpovědi započaté. Podle ust. § 1159a OZO představoval-li služební poměr mající za předmět služby vyššího druhu hlavní výdělečnou činnost zaměstnance a trval-li již tři měsíce, musela být dodržena alespoň *čtyřnedělní* výpovědní lhůta, ať byl plat vyměřen jakkoliv. Ve všech ostatních případech pak v souladu s ust. § 1159b OZO mohl být služební poměr zrušen výpovědí

³ E. Novotná, Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?, Právo a zaměstnání 4/96

⁴ F. Rouček, J. Sedláček a kruh spolupracovníků, Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, Díl 5, ASPI, Praha 2002

alespoň čtrnáctidenní. Dle ust. § 1159c OZO musela být výpovědní lhůta vždy *pro obě strany stejná*; pokud byly smlouveny lhůty nestejně, platila pro obě strany lhůta delší.

Ustanovení § 1160 OZO ukládalo zaměstnavateli povinnost po výpovědi poskytnout zaměstnanci, který byl přijat do domácnosti zaměstnavatelovy nebo jemuž služební poměr bránil, aby si mohl vyhledat nové místo, k žádosti zaměstnance *přiměřený volný čas k vyhledání nového místa*, přičemž zaměstnanci nesměl být kvůli tomu zmenšen plat.

Jak je uvedeno výše v bodě (iii), OZO předvídal i předčasné skončení služebního poměru - dle díkce ust. § 1162 OZO rozvázání služebního poměru *před projitím doby* (byl-li služební poměr smlouven na dobu určitou), resp. *bez dodržení výpovědní lhůty* (v ostatních případech). Možnost ukončit pracovní poměr předčasně byla dána kterékoliv straně, vázána však byla na *důležité důvody*. Pojem důležitých důvodů nebyl v OZO vymezen, postupně se však k němu vytvořila bohatá judikatura i literatura (důležitý důvod tak představovala např. *urážka na cti spoluzaměstnance, zejména pak nadřízeného spoluzaměstnance*⁵).

Nároky vyplývající z předčasného rozvázání služebního poměru specifikovala ustanovení § 1162a až 1162d OZO. Tak v ust. § 1162a OZO bylo zakotveno pravidlo, že vystoupil-li zaměstnanec ze služebního poměru předčasně bez důležitého důvodu, mohl zaměstnavatel po zaměstnanci vedle náhrady škody žádat, aby opět vstoupil do služby anebo byl oprávněn požadovat náhradu škody pro nesplnění smlouvy. Bylo-li důvodem předčasného propuštění zaměstnance zaviněné jednání zaměstnance, byl zaměstnanec povinen k náhradě škody pro nesplnění smlouvy. Za práce již vykonané, za které plat dosud splatný nebyl, příslušel zaměstnanci nárok na přiměřenou část platu, jen pokud práce neztratily pro zaměstnavatele hodnotu zcela nebo z největší části tím, že služební poměr byl předčasně zrušen. Propustil-li zaměstnavatel předčasně zaměstnance bez důležitého důvodu nebo *zavinil-li předčasné vystoupení zaměstnaného*, měl zaměstnanec dle ust. § 1162b OZO vedle nároku na náhradu škody *smluvní nárok na plat za dobu, která by byla uplynula až do skončení služebního poměru uplynutím smlouvené doby nebo řádnou výpovědí*, po odečtení částky odpovídající tomu, co zaměstnanec ušetřil tím, že služby nevykonával, nebo tomu, co zaměstnanec získal jiným zaměstnáním nebo úmyslně nezískal. Pokud tato doba nepřesáhla tři měsíce, mohl zaměstnanec žádat ihned celý plat za tuto dobu bez srážky. V souladu s ust. § 1162c OZO

⁵ E. Novotná, Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?, Právo a zaměstnání 4/96

byly-li obě strany vinny předčasným zrušením služebního poměru, měl rozhodnout soudce podle vlastního uvážení, zda a v jaké výši přísluší náhrada; dle judikatury se o oboustrannou vinu na zrušení služebního poměru jednalo např. *nadával-li zaměstnavatel hrubě zaměstnanci, byl však k tomu vydrážděn jeho chováním*⁶. Podle ust. § 1162d OZO bylo třeba nároky na předčasné vystoupení nebo předčasné propuštění podle ust. § 1162a a 1162b OZO uplatnit u soudu do šesti měsíců ode dne, kdy mohly být vzneseny.

Na základě ust. § 1163 OZO muselo být zaměstnanci na jeho žádost vydáno při skončení služebního poměru *písemné vysvědčení* o době a druhu služby. Nepřípustné byly ve vysvědčení zápisy a poznámky, které by zaměstnanci ztížily získání nového místa.

1.4.3 První republika a okupace

Nově vytvořené Československo po první světové válce přejímá dřívější pracovní zákonodárství (zákon č. 11/1918 Sb. z. a n., tzv. recepční norma), a tak, jak bylo uvedeno výše, úprava služebního poměru a jeho skončení obsažená v Obecném zákoníku občanském ve znění novelizujících předpisů platí na našem území i po dobu trvání první republiky. Obecný zákoník občanský však v té době nebyl jediným pramenem pracovního práva, který by upravoval otázky skončení pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Taková ustanovení, v některých případech velice podrobná, bylo možno nalézt jak v předpisech přijatých již v průběhu 19. století (např. v obecném horním zákoně č. 146/1854 ř. z., čeledních řádech, živnostenském řádu č. 227/1859 ř. z.), tak v těch z první poloviny 20. století, jenž se vztahovaly jen na určité skupiny zaměstnanců nebo na zaměstnance v určitých povoláních (např. v zákoně č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících, zákoně č. 9/1914 ř. z., o statkových úřednících, zákoně č. 82/1920 Sb. z. a n., o úpravě pracovních poměrů domovníků, zákoně č. 154/1934 Sb. z. a n. o soukromých zaměstnancích a v mnoha dalších). Některé skupiny zaměstnanců byly před propuštěním chráněny zvýšenou měrou (např. přísedící soudu, pracovníci po dobu léčení). Byly vydávány i předpisy k omezení hromadného propouštění – např. podle vládního nařízení č. 78/1934 Sb. z. a n., o opatřeních proti zastavování provozu továrních podniků, proti hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto podnicích, se propuštění většího počtu zaměstnanců mělo písemně hlásit okresnímu úřadu a živnostenskému inspektorátu; okresní úřad zahájil smírčí

⁶ E. Novotná, Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?, Právo a zaměstnání 4/96

řízení a pokud se nepodařilo dosáhnout toho, aby vedení podniku od hromadného propouštění upustilo, měl o tom, zda je či není hromadné propouštění důvodné rozhodnout s konečnou platností okresní úřad⁷.

Během druhé světové války bylo na našem území ponecháno v platnosti stávající zákonodárství o práci. Došlo však k zavedení nucené práce a k mnoha diskriminačním a perzekučním opatřením; zemědělským dělníkům bylo zakázáno opustit práci v zemědělství bez souhlasu okresního úřadu, zákaz ukončit pracovní poměr bez souhlasu úřadu práce byl stanoven i obecně a v rámci totálního nasazení bylo přijato několik vládních nařízení týkajících se zastavování závodů a hromadného propouštění – podle nich byli např. propuštění zaměstnanci povinni přijmout zaměstnání, která jim určil úřad práce.

1.4.4 Poválečné období a 50. a 60. léta 20. století

Po roce 1945 bylo pracovní zákonodárství ponecháno v platnosti s výjimkou předpisů z doby nesvobody a dále s výjimkou ustanovení jsooucích v rozporu s platnou ústavou (ústavní listina Československé republiky do účinnosti Ústavy Československé republiky č. 150/1948 Sb.). Ačkoliv ještě z období před válkou značně diferencované pracovněprávní zákonodárství je postupně sjednocováno, roztržitost v úpravě pracovních poměrů (zejm. v úpravě jejich vzniku, změny, zániku, výpovědních lhůt apod.) přetrvává. Sjednocení právní úpravy v této oblasti bylo dosaženo až zákoníkem práce č. 65/1965 Sb. Teprve tento kodex zrušil hlavu dvacátou šestou OZO a řadu dalších zvláštních pracovněprávních úprav.

Zákonodárství týkající se skončení pracovního poměru je v 50. a 60. letech charakteristické též tím, že některé způsoby skončení pracovního poměru jsou vázány na udělení souhlasů určitých orgánů, ať již administrativních nebo odborových. Např. dle právně závazného usnesení IV. všeodborového sjezdu ROH (zákon č. 37/1959 Sb.) byl k právně účinnému propuštění zaměstnance (ať se jednalo o výpověď nebo o okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele) potřebný předchozí souhlas závodního výboru ROH.

⁷ M. Kadlecová, K. Schelle, R. Veselá, E. Vlček, Vývoj českého soukromého práva, Eurolex Bohemia, Praha 2004

1.4.5 Zákoník práce č. 65/1965 Sb.

Taktéž úprava skončení pracovního poměru v zákoníku práce prodělala svůj vývoj. Zákoník práce například ve své původní podobě předpokládal, že pracovněprávní vztahy budou vznikat zásadně mezi občany na straně jedné a organizacemi na straně druhé a sjednání pracovního poměru, jehož oběma stranami jsou občané umožňoval jen k *"poskytování služeb pro osobní potřebu"*. To také znamenalo, že pro řadu otázek pracovního poměru založeného mezi občany platila v zákoníku práce zvláštní pravidla - např. i pro výpověď: dle ust. § 269 písm. b) bylo možno pracovní poměr mezi občany rozvázat výpovědí z *jakéhokoliv důvodu*, přičemž *neplatil zákaz výpovědi* a výpovědní lhůta činila *vždy jeden měsíc*.

Nebude ke škodě dále přiblížit alespoň pár novel zákoníku práce, jež se významněji dotkly způsobů skončení pracovního poměru.

Tak např. novela zákoníku práce provedená zákonem č. 153/1969 Sb. měla na počátku tzv. normalizace umožnit propouštění osob z politických důvodů. Za tímto účelem novela rozšířila výčet důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany organizace o nový důvod v § 53 odst. 1 písm. c): *"narušil-li pracovník svou činností socialistický společenský řád tak závažným způsobem, že jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní doby není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace"*. Novelou zákoníku práce č. 20/1975 Sb. byl tento důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru přeformulován tak, že se místo o *narušení socialistického společenského řádu* napříště hovořilo o *ohrožení bezpečnosti státu*, nicméně ani touto změnou zákonodárce účel, který mělo ustanovení pod písm. c), sledovat nezapřel a předmětné ustanovení z právního řádu zmizelo až na základě zákona č. 3/1991 Sb.

Dále není jisté bez zajímavosti, že zákoník práce ve svém původním znění z roku 1965 v ustanovení § 51, týkajícím se – dodnes - výpovědi dané *zaměstnancem* (pracovníkem), obsahoval *výčet výpovědních důvodů*. Zaměstnanec tak mohl v souladu s ust. § 51 odst. 1 pracovní poměr vypovědět např. v případě, že *"uzavřel s jinou organizací pracovní smlouvu v rámci náboru prováděného národním výborem"*, *"organizace porušuje podstatnou povinnost, kterou má vůči němu podle pracovní nebo kolektivní smlouvy nebo právních předpisů, nebo nemůže tuto povinnost plnit v důsledku organizačních změn nebo není-li v posledních 12 měsících využíváno jeho odborné kvalifikace po dobu nejméně šesti měsíců"*

nebo např. v případě, že zaměstnanec "*následuje manžela do místa jeho bydliště nebo mladistvý pracovník následuje rodiče do místa jejich nového bydliště*". Podle ust. § 51 odst. 2 byl zaměstnanec oprávněn dát výpověď i z jiných důvodů než těch vyjmenovaných v ust. § 51 odst. 1 či důvod výpovědi uvést vůbec nemusel. V takových případech se však prodlužovaly výpovědní lhůty stanovené v ust. § 45 odst. 2 (viz dále) o šest měsíců, nedohodl-li se zaměstnavatel (organizace) se zaměstnancem jinak. § 51 odst. 3 obsahoval zmocňovací ustanovení pro vládu, která mohla po projednání s Ústřední radou odborů rozšířit okruh důvodů uvedených v § 51 odst. 1 nebo na přechodnou dobu vázat účinnost výpovědí dávaných podle § 51 odst. 2 na "*některé podmínky*". Následující ustanovení § 52 pak stanovilo, že "*dal-li pracovník organizaci výpověď z důvodu uvedeného v § 51 odst. 1, avšak organizace popírá, že tu takový důvod je, musí organizace nejpozději do 15 dnů podat u soudu návrh, aby bylo o tomto sporu rozhodnuto*". Ve znění současném, kdy výpověď ze strany zaměstnance není vázána na jakékoliv důvody, se ustanovení § 51 objevuje až od 1.1.1989, kdy vstoupila v účinnost novela zákoníku práce č. 188/1988 Sb.

Zákoník práce ve své původní podobě neupravoval výpovědní dobu jednotně pro všechny zaměstnance. Výpovědní lhůty, zakotvené v ust. § 45 odst. 2 a stejné pro zaměstnance i zaměstnavatele, byly diferencovány *podle věku zaměstnance*. Tak v případě zaměstnanců do 30 let věku činila výpovědní lhůta jeden měsíc, zaměstnanců od 30 do 40 let věku dva měsíce a zaměstnanců od 40 let věku měsíce tři. Sjednocení výpovědní doby na dva měsíce bylo provedeno taktéž až výše uvedeným zákonem č. 188/1988 Sb.

Co se týče dalších novelizací úpravy skončení pracovního poměru v zákoníku práce, bývá na ně odkazováno dále v textu této diplomové práce. Na tomto místě ještě doplním, že slova "pracovník" a "organizace", použitá v zákoníku práce, byla nahrazena výrazy "zaměstnanec" a "zaměstnavatel" zákonem č. 74/1994 Sb. s účinností od 1.6.1994.

1.5 Význam institutu skončení pracovního poměru v pracovním právu

Na skončení pracovního poměru se vždy nemusí shodnout oba účastníci pracovního poměru. K rozvázání pracovního poměru může dojít i z vůle pouze jednoho účastníka (tedy jednostranným právním úkonem), přičemž tato vůle účastníka pracovní poměr rozvázat směřuje často přímo *proti* vůli druhého účastníka, jenž si ukončení pracovního poměru nepřeje, nýbrž má naopak zájem na jeho zachování. Mezi účastníky tak dochází ke konfliktu a smyslem právní úpravy je pak tomuto konfliktu dát určitá pravidla. Tím není řečeno, že dohoda o rozvázání pracovního poměru, jakožto právní úkon dovršený konsenzem obou účastníků pracovního poměru, právní reglementaci nevyžaduje.

Při stanovení pravidel skončení pracovního poměru zákonodárce vychází (resp. měl by vycházet) jak z potřeb (oprávněných zájmů) *zaměstnanců*, tak i *zaměstnavatelů*, které jsou mnohdy protichůdné. Právní úprava skončení pracovního poměru nesmí zcela vyloučit nebo nepřiměřeně ztížit možnost zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, kterého již nemůže dále zaměstnávat (např. proto, že zaměstnanec porušuje pracovní kázeň, má neuspokojivé pracovní výsledky či se stal nadbytečným), nesmí být brzdou mobility pracovních sil a podnikání. Zároveň však by právní úprava měla korigovat důsledky jednostranných rozvázání pracovních poměrů (např. zakotvením výpovědní doby, v níž si propouštěný zaměstnanec může hledat nové zaměstnání, stanovením odstupného atd.). To je výrazem zásady, podle níž má být zaměstnanci, jenž dobře a svědomitě plní povinnosti vyplývající z pracovního poměru, zajištěna určitá stabilita zaměstnání. Všeobecně je uznáváno, že ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel je zaměstnanec partnerem slabším, pracovní právo má proto dále pamatovat i na situace v životě, v níž by skončení pracovního poměru mohlo způsobit v poměrech zaměstnance nepřiměřené obtíže (např. zakotvením zákazu výpovědi v ochranné době).

Na význam jednotlivých elementů, jenž dohromady vytvářejí institut skončení pracovního poměru, jako jsou jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru a v rámci nich pak například výpovědní doba, ochranná doba, nabídková povinnost, jednotlivé výpovědní důvody či důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, upozorním v dalším textu diplomové práce.

1.6 Úvaha o míře právní ochrany zaměstnance

Pravidla zajišťující ochranu zaměstnance jsou rozseta napříč celým zákoníkem práce. Dalo by se říci, že se jedná o ochranu *komplexní* (z hlediska šíře jejího záběru) a poskytovanou *v různých formách*. Ochrana zaměstnance tak slouží například ustanovení o ochraně a bezpečnosti zdraví při práci, o pracovní době a době odpočinku, dále pravidla o rovném zacházení, pravidla o pracovních podmínkách žen a mladistvých a další. Co se týče formy ochrany, zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnosti, zákazy, různé překážky či omezení a přiznává dle mého názoru poměrně široké pravomoci odborům hájícím zájmy zaměstnanců. Nelze zapomínat i na ochranu soudní, poskytovanou v občanském soudním řízení, případně v řízení trestním, a garantovanou již na úrovni ústavní.

Funkci ochrany zaměstnance plní i úprava skončení pracovního poměru. Tak je zaměstnanec chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, v širším smyslu je chráněna stabilita pracovního poměru a sociální jistota zaměstnance. Podle stávající právní úpravy skončení pracovního poměru jsou zaměstnanci poskytnuty (byť jen v určitých případech, jde-li o povinnosti v bodě (iii) a (iv) níže) zejména následující právní záruky:

- (i) výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru pouze z důvodů v zákoníku práce taxativně uvedených,
- (ii) zákaz rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době,
- (iii) nabídková povinnost zaměstnavatele,
- (iv) povinnost zaměstnavatele pomáhat zaměstnanci při hledání nového zaměstnání a povinnost zajistit zaměstnanci nové vhodné zaměstnání.

Míra právní ochrany zaměstnance je tradičním předmětem politických úvah a ne jinak tomu bylo i během projednávání zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Co se týče problematiky ochrany zaměstnance v rámci skončení pracovního poměru, výsledkem bylo přijetí právní úpravy téměř totožné s tou stávající, když jedinou podstatnou a dle mého názoru přínosnou novinkou v tomto směru je vypuštění nabídkové povinnosti, povinnosti pomáhat zaměstnanci při hledání nového zaměstnání a povinnosti zajistit zaměstnanci nové vhodné zaměstnání.

Diskutabilní je rozšíření pravomocí odborových organizací. Pokud jde o skončení pracovního poměru, posílena je moc odborů tím, že nově dle ust. § 61 odst. 2 nového zákoníku práce uděluje odborová organizace předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru i tehdy, je-li propouštěn již bývalý odborový funkcionář v době jednoho roku po skončení jeho funkce u odborové organizace. Některá ustanovení nového zákoníku práce zajišťující silné postavení odborů jsou dokonce označována za protiústavní. Rozpor s ústavním pořádkem je spatřován např. v oprávnění odborové organizace zakázat další práci v případě, že bude mít odborová organizace za to, že jsou bezprostředně ohroženy životy nebo zdraví zaměstnanců (§ 322 odst. 2 písm. a), v oprávnění odborové organizace zakázat práci přesčas a práci v noci, pakliže se odborové organizaci bude jevit, že taková práce ohrožuje bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců (§ 322 odst. 2 písm. b), v uzavírání kolektivních smluv odborovými organizacemi také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni (§ 24 odst. 1) či v tom, že stačí, aby byla kolektivní smlouva uzavřena pouze s odborovou organizací nebo odborovými organizacemi, které zastupují u zaměstnavatele většinu zaměstnanců (§ 24 odst. 2).

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. v ust. § 48 odst. 5 zakotvuje nově oznamovací povinnost zaměstnavatele vůči úřadu práce v případě rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením.

Jaký bude další vývoj právní úpravy týkající se ochrany zaměstnance po 1. lednu 2007, kdy pravděpodobně vstoupí v účinnost nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., lze s ohledem na nejistou politickou situaci posledních měsíců jen ztěží předvídat, nicméně rozsáhlé novelizace nový zákoník práce zřejmě neminou.

1.7 Třídění způsobů skončení pracovního poměru

V této části diplomové práce si dovoluji navázat na kapitolu 1.2, v níž činím klasifikaci právních skutečností, s nimiž je v pracovním právu spojeno skončení pracovního poměru. Právě na uvedené klasifikaci právních skutečností směřujících ke skončení pracovního poměru lze založit třídění *způsobů skončení pracovního poměru*. Těmito právními skutečnostmi, a tedy i způsoby skončení pracovního poměru, jsou:

- a) právní úkony,
- b) rozhodnutí a
- c) právní události.

ad a) Právní úkony

Mezi *právní úkony* vedoucí ke skončení pracovního poměru řadíme:

- (i) dohodu o rozvázání pracovního poměru,
- (ii) výpověď,
- (iii) okamžité zrušení pracovního poměru a
- (iv) zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru; všechny ostatní z vyjmenovaných právních úkonů jsou právní úkony jednostranné.

Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony, ať učiněnými současně či postupně, není zákoníkem práce ani jiným právním předpisem vyloučeno – žádný právní předpis nestanoví, že by právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru byl neplatný proto, že již dříve byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon. Jednotlivé právní úkony se v takovém případě posuzují *samostatně* a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Pakliže byl tedy např. pracovní poměr rozváznán platnou výpovědí, na její platnosti nic nemění skutečnost, že později bylo uplatněno neplatné okamžité zrušení pracovního poměru⁸.

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 195/97

ad b) Rozhodnutí

Co se týče *rozhodnutí*, jakožto individuálních právních aktů, tedy právních aktů, jimiž je rozhodováno o konkrétních subjektivních právech a povinnostech konkrétně určených osob, působí skončení pracovního poměru:

- (i) vykonatelné rozhodnutí o odnětí (zrušení) povolení k pobytu cizince nebo osoby bez státní příslušnosti a
- (ii) pravomocný rozsudek odsuzující cizince nebo osobu bez státní příslušnosti k trestu vyhoštění z území České republiky.

ad c) Právní události

Konečně, *právními událostmi*, s nimiž pracovní právo spojuje skončení pracovního poměru jsou:

- (i) uplynutí doby,
- (ii) smrt zaměstnance a
- (iii) v některých případech smrt či zánik zaměstnavatele.

Výklad jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru je obsažen v části 2. diplomové práce.

Část 2.

Způsoby skončení pracovního poměru

2.1 Způsoby skončení pracovního poměru dle zákoníku práce

2.1.1 Právní úkony směřující ke skončení pracovního poměru

2.1.1.1 **Dohoda o rozvázání pracovního poměru**

2.1.1.1.1 Právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru a vymezení tohoto právního úkonu

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v ustanoveních § 43 zákoníku práce; v novém zákoníku práce je pak obsažena v ustanoveních § 49. Právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru je v novém zákoníku práce konstruována *téměř* shodně jako v dosavadním zákoníku práce - od právní úpravy ve stávajícím pracovněprávním kodexu se liší pouze v jediném, i když podstatném prvku (viz dále kapitola 2.1.1.1.2).

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný pracovněprávní úkon směřující ke skončení pracovního poměru.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je ve stávajícím i novém zákoníku práce systematicky zařazena na první místo mezi způsoby rozvázání pracovního poměru, což je odrazem skutečnosti, že dohoda, jsoucí výrazem *shodné vůle* účastníků pracovního poměru, je způsobem skončení pracovního poměru z právního hlediska (ovšem nejen z toho) optimálním. Proto, jak je rozvedeno níže, *stávající* právní úprava této formě skončení pracovního poměru neklade žádné překážky, ať již formální (nedostatek písemné formy není sankcionován neplatností dohody o rozvázání pracovního poměru) či jakékoliv jiné (dohodou je možno rozvázat pracovní poměr kdykoliv a bez uvedení důvodu), ta *nová* právní úprava pak zakotvuje pouze jedinou překážku formální povahy (viz následující kapitola 2.1.1.1.2).

2.1.1.1.2 Formální a obsahové náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru

Zákoník práce v ust. § 43 odst. 2 stanoví obligatornost písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru. Dodržení písemné formy dohody je jistě v zájmu právní jistoty účastníků

pracovněprávního vztahu, nicméně skutečnost, že účastníci zákonnému požadavku na písemnou formu dohody nedostojí, nepůsobí podle ust. § 242 odst. 2 věta první zákoníku práce neplatnost dohody. Dohoda o rozvázání pracovního poměru může být tudíž učiněna i *ústně* nebo *i jiným způsobem, jenž nevzbuzuje pochybnost o tom, co chtěli účastníci projevit* ve smyslu ust. § 240 odst. 2 věta první zákoníku práce (tedy jednáním konkludentním, z něhož lze usuzovat na projev vůle pracovní poměr skončit)⁹. Vůli účastníků pracovní poměr ukončit tak zákonodárce tím, že za nedodržení písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru sankci neplatnosti nestanoví, respektuje i v případě, je-li projevena jinak než písemně.

V novém zákoníku práce je nedodržení písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru neplatností dohody naopak sankcionováno. Jedná se o jedinou novinku v právní úpravě dohody o rozvázání pracovního poměru, kterou jsem naznačil výše. Ustanovení § 49 odst. 2 nového zákoníku práce stanoví, že dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, *jinak je neplatná*. Touto novou právní úpravou není již upřednostňována vůle projevená účastníky pracovního poměru jakýmkoliv pochybnost nevzbuzujícím způsobem před požadavkem písemné formy, nýbrž je zdůrazněna skutečnost, že uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru s sebou přináší *závažné důsledky* pro účastníky pracovního poměru. Pokud má být dohoda o rozvázání pracovního poměru jedním z možných způsobů skončení pracovního poměru, nelze tedy než striktně vyžadovat její písemnou formu¹⁰.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru představuje shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele *o tom, že má pracovní poměr skončit*. Dále, dohodou o rozvázání pracovního poměru zaměstnanec a zaměstnavatel vyjadřují svou shodnou vůli ohledně toho, *kdy* má ke skončení pracovního poměru dojít. Pracovní poměr na základě dohody o rozvázání pracovního poměru totiž skončí v souladu s ust. § 43 odst. 1 zákoníku práce dnem, který byl v dohodě sjednán. Blíže se určením dne skončení pracovního poměru v dohodě zabývá judikatura¹¹.

Tak především stanovení konce pracovního poměru v dohodě o rozvázání pracovního poměru nemusí záležet pouze v uvedení *konkrétního data* (i když to bude praktické). Termín skončení

⁹ Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. Cpj 170/81

¹⁰ Důvodová zpráva k zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

¹¹ R 5/1974 (Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu) a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 29/98

pracovního poměru je možné vymezit např. i dnem skončení dohodnutých prací, dnem skončení pracovní neschopnosti zaměstnance, dnem návratu jiné zaměstnankyně po mateřské dovolené do práce apod. Den skončení pracovního poměru však musí být vždy určen tak, aby *nevznikla pochybnost* o tom, který den byl jako den skončení pracovního poměru v dohodě o rozvázání pracovního poměru sjednán a kdy má tedy pracovní poměr skončit.

Dále, sjednaným dnem skončení pracovního poměru ve smyslu ust. § 43 odst. 1 zákoníku práce může být den podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru nebo některý ze dnů následujících po jejím uzavření, *nikoliv však den předcházející podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru*. Účinky dohody o rozvázání pracovního poměru, tj. skončení pracovního poměru, totiž mohou nastat nejdříve v den jejího uzavření, a nikoliv zpětně. Má-li tedy pracovní poměr skončit určitým dnem, musí být dohoda o rozvázání pracovního poměru nejpozději tohoto dne také uzavřena.

Obligatorní náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru nejsou důvody rozvázání pracovního poměru, avšak vyjma případů, kdy je jejich uvedení v dohodě zaměstnancem požadováno. Pakliže si to tedy zaměstnanec vymíní, důvody rozvázání pracovního poměru v dohodě o rozvázání pracovního poměru výslovně uvedeny být musí. Bude to praktické zejm. při rozvázání pracovního poměru dohodou z *organizačních důvodů* ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce, případně též z *zdravotních důvodů* ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, kdy zaměstnanci dle ust. § 60a odst. 1, resp. v určitých případech též podle ust. § 60a odst. 2, náleží *odstupné*.

K otázce odstupného si jen na okraj dovolím dodat, že dle ust. § 67 odst. 1 věty druhé nového zákoníku práce přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) tohoto nového pracovního kodexu (srov. výklad v kapitole 2.1.1.2.5.3) při skončení pracovního poměru odstupné *přímo ze zákona* a nikoliv, jak je tomu podle stávající právní úpravy v zákoníku práce (§ 60a odst. 2), pouze stanoví-li tak kolektivní smlouva, popř. vnitřní předpis.

2.1.1.1.3 Proces vzniku dohody o rozvázání pracovního poměru

Vznik dohody o rozvázání pracovního poměru, jakožto dvoustranného právního úkonu, předpokládá podání návrhu (oferty) a přijetí návrhu (akceptaci), přičemž návrh na uzavření

dohody o rozvázání pracovního poměru může podat, tedy rozvázání pracovního poměru dohodou iniciovat, jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec.

Co se týče samotného procesu sjednávání dohody o rozvázání pracovního poměru, aplikují se společná ustanovení o smlouvách, obsažená v ust. § 244 a 245 zákoníku práce. Ve smyslu ust. § 244 odst. 1 zákoníku práce dojde k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, *jakmile se účastníci shodnou na jejím obsahu* (jakmile dojde ke konsenzu). V souladu s ust. § 244 odst. 2 zákoníku práce nemá návrh dohody časově neomezenou působnost: určí-li navrhovatel v návrhu dohody o rozvázání pracovního poměru lhůtu, ve které má druhý účastník pracovněprávního vztahu návrh přijmout, je třeba k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru v dané lhůtě předložený návrh přijmout; není-li lhůta určena, a tak tomu bývá ve většině případů, kdy je uzavírána dohoda o rozvázání pracovního poměru¹², je třeba postupovat podle ust. § 244 odst. 2 věty druhé zákoníku práce. Dle uvedeného ustanovení za podmínky, že lhůta k akceptaci návrhu stanovena není, musí být návrh přijat při přímém jednání *ihned*, jinak (tzn. jednají-li účastníci pracovního poměru např. písemně) *bez zbytečného odkladu*. Přijetím návrhu bez zbytečného odkladu se rozumí přijetí v době, během níž může strana, jíž je návrh adresován náležitě uvážit (objektivně vzato), jak bude na návrh reagovat. V souladu s ust. § 244 odst. 2 věta třetí zákoníku práce je návrh dohody o rozvázání pracovního poměru přijat okamžikem, kdy akceptace došla navrhovateli.

Jestliže druhá strana návrh dohody o rozvázání pracovního poměru nepřijme včas, pak dle ust. § 244 odst. 3 zákoníku práce k uzavření dohody nedojde. Opožděná akceptace je však dle ust. § 244 odst. 3 v části za středníkem považována za nový návrh, obdobně jako tomu je v případě, kdy druhý účastník vyžaduje jiný obsah dohody o rozvázání pracovního poměru.

Ohledně odstoupení od oferty či akceptace, jímž se původní projev vůle od počátku ruší, platí ust. § 244 odst. 4 zákoníku práce. Odstoupení od oferty či akceptace je tedy možné jen do doby, než oferta / akceptace dojde druhému účastníku, resp. dojde-li oferta / akceptace a odstoupení druhému účastníku současně.

¹² M. Součková, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004

V souladu s ust. § 244 odst. 5 zákoníku práce nemusí být projevy vůle zaměstnance a zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr dohodou umístěny na téže listině, nýbrž postačuje, je-li návrh dohody učiněn písemně a druhou stranou taktéž písemně přijat.

Zákoník práce v ust. § 43 odst. 3 ukládá zaměstnavateli vydat jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnanci, přičemž tato povinnost zaměstnavatele tíží v každém případě a není tedy podmíněna žádostí zaměstnance o poskytnutí stejnopisu dohody rozvázání pracovního poměru.

2.1.1.1.4 Dohoda o rozvázání pracovního poměru a ochrana zaměstnance

Existuje-li v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru některá ze skutečností zakládajících na straně zaměstnance tzv. ochrannou dobu (viz kapitola 2.1.1.2.8), *neznamená to*, jak je tomu v případě výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci, *zákaz pro uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru*. Platnost dohody tudíž nelze napadnout poukazem na to, že byla uzavřena zaměstnancem, na něhož se vztahuje zákaz výpovědi z důvodu ochranné doby. Takový zaměstnanec totiž nepožívá zvýšené ochrany před rozvázáním pracovního poměru dohodou, jelikož sám chce, aby jeho dosavadní pracovní poměr skončil¹³. K totožnému závěru dospěla judikatura¹⁴ i ve vztahu k zaměstnanci se změněnou pracovní schopností: k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem se změněnou pracovní schopností není třeba předchozího souhlasu příslušného orgánu státní správy ve smyslu ustanovení § 50 zákoníku práce (od 1.3.2004 předchozímu souhlasu příslušného orgánu státní správy nepodléhá ani výpověď daná zaměstnanci se změněnou pracovní schopností, neboť ust. § 50 bylo k tomuto dni novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb. zrušeno).

Co se týče součinnosti zaměstnavatele s odbory při rozvazování pracovních poměrů, je zaměstnavatel s uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem dle ust. § 59 odst. 5 zákoníku práce povinen příslušný odborový orgán pouze *seznámit* (k účasti odborových orgánů při rozvazování pracovních poměrů viz dále výklad v kapitole 2.1.1.2.9).

¹³ R 4/1986

¹⁴ R 5/1974

2.1.1.1.5 Právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru v novém zákoníku práce

Jak již bylo uvedeno výše v kapitole 2.1.1.1.2, nová právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru se od té stávající liší pouze v tom, že nedodržení písemné formy dohody sankcionuje její neplatností. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v ustanoveních § 49 nového pracovněprávního kodexu, přičemž řazení jednotlivých ustanovení v § 49 odpovídá systematicce § 43 dosavadního zákoníku práce.

2.1.1.2 Výpověď

2.1.1.2.1 Právní úprava výpovědi a vymezení tohoto právního úkonu

Výpověď je upravena v ustanoveních § 44 až 51 zákoníku práce. V novém zákoníku práce jsou pak institutu výpovědi věnována ustanovení § 50 až 54 a dále zejm. ust. § 58. Nová právní úprava výpovědi přináší několik změn, na něž v následujícím textu upozorním.

Výpověď je jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru.

Výpovědi může pracovní poměr rozvázat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, jak je výslovně stanoveno v ust. § 44 odst. 1 větě první zákoníku práce.

Z povahy výpovědi jakožto právního úkonu jednostranného plyne, že výpověď je výrazem vůle skončit pracovní poměr jen jednoho z účastníků pracovního poměru. Mnohdy výpověď dokonce směřuje *proti vůli* účastníka, jenž výpověď dostává. Z tohoto důvodu je výpověď zákoníkem práce ve větší míře – ve srovnání s dohodou o rozvázání pracovního poměru – formalizována, což platí především pro výpověď dávanou zaměstnavatelem, který pro to, aby dosáhl účinků, jichž podáním výpovědi zamýšlí (tj. rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem), musí splnit řadu podmínek a dodržet zákonem stanovené povinnosti (viz dále).

2.1.1.2.2 Formální náležitosti výpovědi

Výpověď musí být dána *písemně*; nedostatek písemné formy způsobuje dle ust. § 44 odst. 1 věty druhé zákoníku práce *neplatnost výpovědi*. Zákonodárce stanovením sankce v podobě neplatnosti výpovědi v případě nedodržení její písemné formy sleduje zajištění právní jistoty obou účastníků pracovního poměru v situaci, v níž se v důsledku výpovědi nacházejí a v níž dochází ke střetu jejich zájmů. Zároveň lze v požadavku písemné formy výpovědi spatřovat zájem zákonodárce na průkaznosti výpovědi – zejm. v případě soudního sporu podle ust. § 64 zákoníku práce, když platnost výpovědi dané např. ústní formou by byla obtížně soudně přezkoumatelná¹⁵.

¹⁵ M. Součková, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004

Další podmínkou platnosti výpovědi je podle ust. § 44 odst. 1 věty druhé zákoníku práce *doručení výpovědi* druhému účastníku pracovního poměru. Teprve doručením výpovědi nastávají její právní účinky. Od okamžiku doručení výpovědi druhé straně se odvíjí běh výpovědní doby podle ust. § 45 zákoníku práce, okamžik doručení má tak přeneseně význam i z hlediska *dne, kdy pracovní poměr skončí* (viz kapitola 2.1.1.2.4).

Co se týče doručování výpovědi, aplikují se na doručování výpovědi zaměstnavatele zaměstnanci ustanovení § 266a zákoníku práce. Podle odstavce 1 § 266a musí být výpověď (jakožto "písemnost zaměstnavatele týkající se zániku pracovního poměru") doručena zaměstnanci *do vlastních rukou*. V souladu s ust. § 266a odst. 1 věty třetí zákoníku práce lze zaměstnanci výpověď platně doručit přímo na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv, kde bude zaměstnanec zastížen. V případě, že osobní doručení zaměstnavatelem či jeho pověřeným zaměstnancem není možné (např. proto, že zaměstnanec nedochází do zaměstnání a má bydliště mimo sídlo, popř. organizační složku zaměstnavatele), je zaměstnavateli umožněno doručit výpověď zaměstnanci prostřednictvím držitele poštovní licence, a to - dle následujícího odstavce 2 - ve formě doporučené zásilky s doručenkou a poznámkou "do vlastních rukou" na poslední adresu zaměstnance, jež je zaměstnavateli známa. Postup držitele poštovní licence při doručování výpovědi zaměstnanci v případě, že zaměstnanec v místě doručení *nezastihne* či zaměstnanec výpověď převzít *odmítne*, se řídí ust. § 266a odst. 3 zákoníku práce, přičemž dále podle ust. § 266a odst. 4 zákoníku práce právem předvídané účinky výpovědi z těchto důvodů nedoručené *nastanou* a výpověď tak, ač de facto nedoručená, bude platná.

Na doručování písemností zaměstnance určených zaměstnavateli ustanovení § 266a zákoníku práce nedopadá. Zaměstnanec proto může své písemné právní úkony, a tedy i výpověď, doručit zaměstnavateli, nebylo-li v tomto směru dohodnuto něco jiného, *jakýmkoliv způsobem* - např. osobním předáním výpovědi do podatelny nebo svému nadřízenému, doručením poštou či prostřednictvím pověřené osoby apod.

Co se týče *odvolání výpovědi*, výpověď, jakmile byla doručena druhému účastníku, může být dle ust. § 44 odst. 3 zákoníku práce odvolána *pouze se souhlasem druhého účastníka*. To znamená, že, pokud např. zaměstnanec po doručení výpovědi zaměstnavateli usoudí, že podání výpovědi vzhledem k novým okolnostem (např. vzhledem ke skutečnosti, že

z příslibného zaměstnání sešlo) nebylo výhodné, skončení pracovního poměru nezabrání, není-li zaměstnavatel ochoten s odvoláním výpovědi souhlasit.

Z ust. § 44 odst. 3 zákoníku práce vyplývá, že výpověď z pracovního poměru může být odvolána *nejdříve dne, kdy byla doručena druhému účastníku*. I když zákoník práce výslovně nestanoví, kdy může být výpověď účinně odvolána *nejpozději*, je třeba z ust. § 45 odst. 1 věty první zákoníku práce dovodit, že tímto okamžikem je *poslední den zákonné výpovědní doby*, neboť uplynutím tohoto dne pracovní poměr skončí a účinky výpovědi jsou tím dovršeny, jak je uvedeno v kapitole 2.1.1.2.4. Uplatní-li však některý z účastníků pracovního poměru podle ust. § 64 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí *u soudu*, může být výpověď s jeho souhlasem odvolána *nejpozději před pravomocným skončením řízení o určení neplatnosti výpovědi*, a to *i tehdy, jestliže výpovědní doba spojená s touto výpovědí již vypršela*, tedy jestliže den, kdy měl pracovní poměr výpovědí skončit již uplynul. Je tomu tak proto, že v důsledku vedení soudního sporu o neplatnost výpovědi zde není jistota, zda pracovní poměr následkem výpovědi, resp. uplynutím posledního dne výpovědní doby, skutečně skončil či nikoliv (v případě, že rozvázání pracovního poměru výpovědí bude určeno za neplatné) – v průběhu sporu o určení neplatnosti výpovědi považovat pracovní poměr za skončený nelze¹⁶.

Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním je podle ust. § 44 odst. 3 části věty za středníkem zákoníku práce třeba provést písemně. S nedostatkem předepsané písemné formy však v souladu s ust. § 242 odst. 2 věty první zákoníku práce není spojena neplatnost. Z této skutečnosti vyplývá, že, jak odvolání výpovědi, tak souhlas druhého účastníka s odvoláním výpovědi lze provést i ústně, příp. i konkludentním jednáním. Nedostatek písemné formy však může mít v případě sporu za následek dokazování o tom, zda takový projev vůle vůbec učiněn byl¹⁷.

2.1.1.2.3 Obsahové náležitosti výpovědi, výpovědní důvody

Zákoník práce stanoví řadu překážek pro rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Těmito překážkami, jak jsou specifikovány dále, je jednak chráněn zaměstnanec před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru a jednak je chráněna

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2625/98

¹⁷ S IV (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR; Praha 1986), str. 187 - 188

stabilita pracovního poměru a sociální jistota zaměstnance. Naopak zaměstnanec ve svém právu ukončit pracovní poměr výpovědí omezen není (ovšem až na požadavek písemné formy výpovědi a doručení výpovědi zaměstnavateli). Zaměstnanec tedy tento způsob skončení pracovního poměru může využít *kdykoliv*, a to *z jakéhokoliv důvodu* nebo i *bez uvedení důvodu*. Ustanovení § 44 odst. 2 zákoníku práce se výslovně týkají *pouze zaměstnavatele* hodlajícího rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, stejně tak, jako navazující ustanovení § 46, 47, 48 a 49.

Dle ust. § 44 odst. 2 věty první zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď *výhradně* z důvodů uvedených v ust. § 46 odst. 1 zákoníku práce, přičemž, jak stanoví věta druhá, důvod výpovědi *nelze dodatečně měnit*. Důvody, ze kterých zaměstnavatel má možnost dát výpověď zaměstnanci jsou tedy taxativně vymezeny v ust. § 46 odst. 1 zákoníku práce, v důsledku čehož by výpověď z jiného důvodu byla neplatná. Výpovědní důvody lze rozdělit do následujících skupin:

1. organizační důvody:

- § 46 odst. 1 písm. a) - zrušení zaměstnavatele nebo jeho části
- § 46 odst. 1 písm. b) - přemístění zaměstnavatele nebo jeho části
- § 46 odst. 1 písm. c) - nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o:
 - (i) změně úkolů zaměstnavatele
 - (ii) změně technického vybavení zaměstnavatele
 - (iii) snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce
 - (iv) jiných organizačních změnách

2. zdravotní důvody:

- § 46 odst. 1 písm. d) - zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci

- zaměstnanec podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení **dosavadní** práci nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání **nebo pro** ohrožení touto nemocí
- zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší **přípustné** expozice

3. důvody týkající se plnění předpokladů a požadavků pro výkon práce:

- § 46 odst. 1 písm. e)**
- zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené **právními** předpisy pro výkon sjednané práce
 - zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele **požadavky** pro řádný výkon sjednané práce

4. důvody spočívající v porušování pracovní kázně:

- § 46 odst. 1 písm. f)**
- důvody, pro které by se zaměstnancem mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr
 - závažné porušení pracovní kázně
 - soustavné méně závažné porušování pracovní kázně

V jedné písemné výpovědi je dle judikatury možno uplatnit i *více výpovědních důvodů* — kumulace výpovědních důvodů v jedné výpovědi je tedy zásadně přípustná¹⁸.

Dle ust. § 44 odst. 2 věty první v části za středníkem zákoníku práce musí zaměstnavatel výpovědní důvod ve výpovědi *skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem výpovědi*. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, uplatní se sankce v podobě **neplatnosti** výpovědi. Tutéž povinnost ukládá zaměstnavateli v novém zákoníku práce ust. § 50 odst. 4 věta první, přičemž její porušení je novým zákoníkem práce taktéž sankcionováno **neplatností** výpovědi.

Je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 46 odst. 1 zákoníku práce vymezuje *pouze skutkové podstaty* důvodů výpovědi - výpovědní důvody jsou zde určeny *pouze druhově*. Dále je nutné

¹⁸ S III (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu; Praha 1980), str. 45

si uvědomit, že k tomu, aby bylo možné v konkrétním případě posoudit, zda výpověď z pracovního poměru je platným právním úkonem, je třeba zjistit, zda okolnosti jsou dle zákoníku práce důvodem k rozvázání pracovního poměru v daném případě skutečně nastaly. Ke splnění hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi dle cit. ust. § 44 odst. 2 věty první v části za středníkem je proto zapotřebí výpovědní důvod ve výpovědi určitým způsobem *konkretizovat*, tzn. uvést skutečnosti, v nichž je shledáno naplnění zákonného důvodu k rozvázání pracovního poměru, a to tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti v tom směru, který výpovědní důvod je ve výpovědi uplatňován. Konkretizace výpovědního důvodu bude různá podle charakteru výpovědního důvodu. Ve většině případů postačí *zcela stručné* vylíčení skutečností zakládajících důvod výpovědi, které může být v podstatě shodné s jejich vymezením v ust. § 46 odst. 1 zákoníku práce (postačuje tedy citace slov zákona). Tam však, kde je v ust. § 46 odst. 1 zákoníku práce v těsné spojitosti obecně formulováno výpovědních důvodů několik, nestačí toliko uvedení zákonné skutkové podstaty, nýbrž vymezení uplatněného výpovědního důvodu ve výpovědi bude vyžadovat *blíže skutkovou konkretizaci*, a to, jak je vysvětleno výše, právě za účelem vyloučení pochybností o tom, ze kterého důvodu se výpověď dává a zajištění, že uvedený důvod nebude možné dodatečně měnit (§ 44 odst. 2 věta druhá)¹⁹.

Uvedenému požadavku na blíže skutkovou konkretizaci bude třeba dostát např. v případě uplatnění výpovědního důvodu podle ust. § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, jež vychází ze dvou alternativních skutečností: (i) z nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce a (ii) z nesplnění požadavků pro řádný výkon sjednané práce (viz kapitola 2.1.1.2.5.3). Je-li důvodem výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 písm. e) nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, mnohdy dostačuje konkretizace odkazem na právní předpis, v němž jsou předpoklady pro výkon práce stanoveny. Jedná-li se o druhou eventualitu, je-li tedy důvodem výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 písm. e) nesplnění požadavků pro řádný výkon této práce, stačí, spočívá-li konkretizace v označení požadavků, které zaměstnanec neplní a v důsledku toho nedosahuje očekávaných pracovních výsledků²⁰.

Avšak ani v případech, kdy je - vzhledem k výše uvedenému - nutná blíže skutková konkretizace výpovědního důvodu, *není nutné rozvádět skutečnosti*, ve kterých zaměstnavatel

¹⁹ R 34/1968, R 29/1997

²⁰ R 39/1969

spatřuje důvod pro výpověď *do všech podrobností*, neboť z hlediska ust. § 44 odst. 2 zákoníku práce by byla neplatná jen taková výpověď, ze které by se nedalo ani výkladem podle ust. § 240 odst. 3 zákoníku práce zjistit, který výpovědní důvod je uplatňován²¹. To platí i tehdy, není-li možné dovodit, proč byla zaměstnanci výpověď dána pro *neurčitost či nesrozumitelnost znění výpovědi*²². Projev vůle je neurčitý, jen jestliže ani jeho výkladem nelze odstranit pochybnosti o jeho obsahu²³. Pomocí výkladu výpovědi však nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou zaměstnavatel v rozhodné době neměl, nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji – výklad projevu vůle může směřovat výhradně k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno²⁴.

Jak již bylo naznačeno v předchozím odstavci této diplomové práce, při výkladu výpovědi je třeba vycházet z ust. § 240 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého se projev vůle vykládá tak, jak to *se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn*, odpovídá dobrým mravům. Není-li možné provést výklad výpovědi jen na základě listiny, v níž je výpověď obsažena, je třeba zabývat se zejm. tím, *za jakých okolností byla výpověď dána a zda za těchto okolností byl důvod výpovědi mezi účastníky pracovního poměru zřejmý*²⁵.

Co se týče právní kvalifikace výpovědního důvodu, okolnost zda, popř. jak, právně kvalifikoval důvod výpovědi *zaměstnavatel* není sama o sobě významná. Je věcí *soudu*, aby posoudil, který v ust. § 46 odst. 1 zákoníku práce uvedený výpovědní důvod byl ve výpovědi vymezeným skutkem naplněn, přičemž soud přitom vychází ze skutkového vylíčení výpovědního důvodu²⁶.

Výkladu jednotlivých výpovědních důvodů se věnuji v kapitole 2.1.1.2.5.

2.1.1.2.4 Výpovědní doba

Charakteristickým znakem výpovědi je skutečnost, že pracovní poměr skončí až *uplynutím výpovědní doby*. Výpovědní doba představuje určitý časový úsek, který musí uplynout po podání výpovědi do okamžiku skončení pracovního poměru.

²¹ R 34/1968, R 29/1997

²² R 29/1997

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu 21 sp. zn. Cdo 2999/2000

²⁴ R 29/1997

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2999/2000

²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1524/98 a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1768/2000

Význam výpovědní doby lze spatřovat v tom, že účastník pracovního poměru, jemuž je výpověď doručena, často neví, že druhý účastník hodlá pracovní poměr rozvázat. Stanovením výpovědní doby v zákoníku práce je takovému účastníku dána možnost vyhledat nové zaměstnání za současného trvání dosavadního pracovního poměru.

Před účinností novely zákoníku práce č. 188/1988 Sb., tj. přede dnem 1.1.1989, se namísto pojmu "výpovědní doba" užívalo pojmu "výpovědní lhůta". Ke změně v terminologii ve prospěch "výpovědní doby" zákonodárce přistoupil v návaznosti na obecné rozlišování mezi "dobou" a "lhůtou", jež se taktéž začalo uplatňovat na základě uvedené novely. Nový zákoník práce tuto koncepci zachovává. Jen na okraj si dovoluji poznamenat, že lhůtou se rozumí časový limit stanovený k uplatnění nároku např. u soudu nebo k uplatnění práva přímo vůči druhému účastníku právním úkonem nebo jinou formou, zatímco dobou je časový úsek, jenž musí uplynout, aby nastaly zákonem stanovené následky a aniž se v této době vyžaduje od účastníka právního vztahu jakákoliv aktivita.

Výpovědní doba je dle ust. § 45 odst. 1 zákoníku práce pro zaměstnavatele i zaměstnance *stejná* a činí *dva měsíce*. Uvedené však platí se dvěma výjimkami: výpovědní doba (i) v případě výpovědi dané zaměstnavatelem z tzv. organizačních důvodů podle ust. § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce činí měsíce tři a (ii) v případě výpovědi z vedlejšího pracovního poměru, ať učiněné ze strany zaměstnavatele či zaměstnance, činí patnáct dnů. Výpovědní doba je stejná pro všechny zaměstnance bez ohledu např. na dobu trvání pracovního poměru či druh vykonávané práce (diferenciace na základě uvedených kritérií je naopak známa řadě západoevropským zemím – viz kapitola 2.3.3). Ustanovení § 45 odst. 1 zákoníku práce o délce výpovědní doby je ustanovením kogentním, délka výpovědní doby tudíž nemůže být účastníky pracovního poměru měněna²⁷.

V novém zákoníku práce, jak vyplývá z jeho ust. § 51 odst. 1, je délka výpovědní doby ve vztahu ke všem výpovědním důvodům *sjednocena* - výpověď daná zaměstnanci z tzv. organizačních důvodů (viz kapitola 2.1.1.2.5.1) nebude tedy ze zákona znamenat delší než obecnou výpovědní dobu. Podstatnou změnu dále přineslo ust. § 51 odst. 1 věty druhé nového pracovního kodexu, ve kterém je délka výpovědní doby stanovena jako *minimálně*

²⁷ S III, str. 122

dvouměsíční (srov.: "*Výpovědní doba... činí nejméně 2 měsíce.*"). Nově je tak dána možnost individuálního smluvního sjednání delší výpovědní doby. Absolutní smluvní volnost ve sjednání delší než dvouměsíční výpovědní doby je však omezena principem rovnosti, neboť, jak je v ust. § 51 odst. 1 větě druhé nového zákoníku práce výslovně stanoveno, výpovědní doba musí být *stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Institut *vedlejšího pracovního poměru* nová pracovněprávní úprava nepřejímá - na jakýkoliv další pracovní poměr, v němž je zaměstnanec zaměstnán se tedy užije obecná úprava výpovědi, včetně právní úpravy délky výpovědní doby.

Výpovědní doba nezačíná běžet ihned po doručení výpovědi druhému účastníku pracovního poměru, nýbrž dle ust. § 45 odst. 2 zákoníku práce *prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi*. To neplatí v případě výpovědní doby při výpovědi z vedlejšího pracovního poměru - výpovědní doba dle ust. § 70b odst. 1 věty druhé stávajícího zákoníku práce začíná běžet již *dnem, v němž byla výpověď doručena*. Vzhledem k tomu, že, jak již bylo uvedeno výše, nový zákoník práce institut vedlejšího pracovního poměru neupravuje, od 1.1.2007 nepřichází uvedená výjimka z počátku běhu výpovědní doby v úvahu.

Co se týče skončení výpovědní doby, končí výpovědní doba dle uvedeného ust. § 45 odst. 2 zákoníku práce *uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce*, avšak ani v tomto případě (a ani dle nové právní úpravy) tak tomu není vždy (hovoříme pak o prodloužení, resp. zkrácení výpovědní doby či pracovního poměru). Tyto výjimky vyplývají z následujících, v ust. § 45 odst. 2 vyjmenovaných, ustanovení:

Ust. § 47 odst. 2

Ust. § 47 odst. 2 ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit určitým kategoriím zaměstnanců v určitých případech nové vhodné zaměstnání (viz kapitola 2.1.1.2.7). Výpovědní doba skončí pak teprve tehdy, *až zaměstnavatel tuto povinnost splní*, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

V novém zákoníku práce povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci nové vhodné zaměstnání zakotvena není.

Ust. § 48 odst. 2

Toto ustanovení upravuje běh výpovědní doby v souvislosti s tzv. ochrannou dobou.

Odstavec 1 § 48 vyjmenovává případy, kdy se jedná o ochrannou dobu a stanoví zákaz výpovědi v ochranné době. Výpověď daná zaměstnavatelem zaměstnanci nacházejícímu se v ochranné době by tak byla dle ust. § 48 odst. 1 neplatná a výpovědní doba by na základě neplatného právního úkonu vůbec nezačala běžet.

Odstavec 2 pak řeší případy, kdy ochranná doba *nastane až poté, co začne běžet výpovědní doba a přesáhne délku výpovědní doby* (srov. "*Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že výpovědní doba by měla uplynout v této době...*"). Za takových podmínek je výpověď platná, avšak ochranná doba se do výpovědní doby *nezapočítává*. To znamená, že zbytek výpovědní doby doběhne po skončení ochranné doby a pracovní poměr tudíž skončí *uplynutím této zbývající části výpovědní doby*. Konec výpovědní doby pak většinou nebude spadat na poslední den v měsíci, jak je tomu v případě nepřerušené výpovědní doby.

Důvod, proč zákonodárce sáhnul k posunutí konce výpovědní doby, a tím vlastně i prodloužil pracovní poměr, je jistě nasnadě. Pakliže skutečnost, jež dává vzniknout ochranné době nastane v poměrech zaměstnance během výpovědní doby, může zaměstnanci zásadně ztížit možnost hledat si a ucházet se o jiné zaměstnání. Zaměstnanci je proto poskytnuta určitá ochrana tím, že je mu dán k hledání nového pracovního místa dodatečný časový prostor po odpadnutí skutečnosti, která mu v tom bránila.

Zaměstnanec však nemusí mít vždy zájem na tom, aby se skončení pracovního poměru oddálilo. V ust. § 48 odst. 2 je proto zaměstnanci umožněno prohlásit, že na prodloužení výpovědní doby netrvá. Prodloužení pracovního poměru se pak neuplatní a po vypršení výpovědní doby pracovní poměr skončí, i když ještě neuplynula ochranná doba.

Jak již bylo uvedeno výše, k prodloužení výpovědní doby ve smyslu ust. § 48 odst. 2 dochází jen tehdy, jestliže ochranná doba výpovědní dobu *přesáhne*. V praxi však dochází i k situacím, kdy ochranná doba trvá třeba jen několik dní (např. jde o krátkodobou pracovní neschopnost) a skončí *dříve* nebo *nejpozději společně s výpovědní dobou*. Takováto ochranná

doba pak na běh výpovědní doby a skončení pracovního poměru vliv nemá. Jestliže tedy např. zaměstnanec v prvním měsíci dvouměsíční výpovědní doby na dva týdny onemocní, jeho nemoc se délky výpovědní doby nijak nedotkne.

Je třeba dále uvést, že prodloužení výpovědní doby ve smyslu ust. § 48 odst. 2 nepřichází v úvahu v situacích, na něž pamatuje ust. § 49 zákoníku práce, jež stanoví výjimky ze zákazu výpovědi (viz kapitola 2.1.1.2.8). Není-li možné zaměstnavateli znemožnit dát zaměstnanci výpověď, není ani možné prodlužovat trvání pracovního poměru²⁸.

V praxi může dojít i k situaci, že ve výpovědní době nastane více ochranných dob. V tom případě je nutné posuzovat každou takovou ochrannou dobu samostatně a pokud poslední z těchto ochranných dob přesáhne výpovědní dobu, je pracovní poměr prodlužován jen o tuto poslední ochrannou dobu, tzn. ke sčítání ochranných dob nedochází²⁹.

Konečně je třeba uvést, že prodloužení pracovního poměru z důvodu ochranné doby se uplatní pouze v případě *výpovědi* (nikoliv tedy u jiných způsobů rozvázání pracovního poměru) a pouze v případě výpovědi dané *zaměstnavatelem zaměstnanci*. K tomu viz dále kapitola 2.1.1.2.8.

Nezbývá než dodat, že nový zákoník práce pravidlo o prodloužení výpovědní doby v případě ochranné doby převzal (§ 53 odst. 2).

Ust. § 49 písm. b)

Ust. § 49 písm. b) v části za středníkem stanoví, že výpovědní doba skončí *současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou)* tehdy, byla-li dána zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, výpověď z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr (viz kapitola 2.1.1.2.5.4), *ještě před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené)*.

²⁸ R. W. Fetter, Výpovědní doba – její prodloužení, Práce, mzdy a odvody, srpen 2006

²⁹ R. W. Fetter, Výpovědní doba – její prodloužení, Práce, mzdy a odvody, srpen 2006

Tomuto ustanovení odpovídá (téměř doslovně) v novém zákoníku práce ustanovení § 54b.

Ust. § 52 odst. 6

Dle ust. § 52 odst. 6 skončí výpovědi pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance *nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle ust. § 52 odst. 4 příslušnému úřadu práce*, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurz nebo povoleno vyrovnání. Písemnou zprávou ve smyslu ust. § 52 odst. 4 zákoníku práce je zpráva o rozhodnutí o hromadném propouštění určená příslušnému úřadu práce.

V této otázce hromadného propouštění se nová právní úprava s tou stávající shoduje.

Problematice hromadného propouštění se věnuji v kapitole 2.2 diplomové práce, na niž tímto odkazuji.

Ust. § 70b odst. 1

Konečně poslední odchylku od obecné úpravy výpovědní doby stanoví ustanovení § 70b odst. 1 věty druhé zákoníku práce, a to pro vedlejší pracovní poměr. Výpovědní doba je u vedlejšího pracovního poměru kratší – *patnáctidenní*, přičemž, jak je již uvedeno výše v této kapitole, *začíná běžet již dnem, v němž byla výpověď doručena*.

Ohledně této výjimky platí ve vztahu k novému zákoníku práce shodně to, co jsem již uvedl na vícero místech výše o vedlejším pracovním poměru.

Je vhodné ještě doplnit, že výpovědní doba *není náležitostí výpovědi*. Má-li být výpověď platná, nemusí být ve výpovědi uvedena správně a nemusí být ve výpovědi výslovně uvedena vůbec. Uvede-li tedy účastník pracovního poměru ve výpovědi výpovědní dobu nesprávně nebo ji neuvede vůbec, pracovní poměr skončí uplynutím zákonné výpovědní doby podle ust. § 45 odst. 2 dosavadního zákoníku práce, resp. nově uplynutím smluvní výpovědní doby, pakliže je sjednána v souladu s ust. § 51 odst. 1 nového zákoníku práce. Výpovědní doba je

totiž zákonným důsledkem výpovědi a její běh (délka) vyplývá *přímo ze zákona*³⁰, resp. od 1.1.2007 též z dohody.

2.1.1.2.5 Jednotlivé výpovědní důvody

2.1.1.2.5.1 Organizační důvody

Výpovědní důvody podle ust. § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce spočívají v *organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele*, jde proto o výpovědní důvody běžně označované jako tzv. organizační důvody. Organizační důvody zahrnují, jak je uvedeno výše, zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a dále případy, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným, čemuž předchází rozhodnutí zaměstnavatele nebo jiného příslušného orgánu o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů patří v praxi zejména v poslední době k nejčastěji využívaným³¹.

Pro skupinu organizačních důvodů je charakteristické, že, pakliže je zaměstnanci dána výpověď z některého z nich, náleží zaměstnanci dle ust. § 60a a násl. zákoníku práce při skončení pracovního poměru *odstupné*, a to ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, resp. nejméně jeho trojnásobku dle ust. § 67 odst. 1 věta první nového zákoníku práce.

Výpověď podle § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce

Podle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část. V novém zákoníku práce je tento výpovědní důvod zakotven v ust. § 52 písm. a).

Případ, kdy se ruší zaměstnavatel jako celek nebo kdy se ruší jeho část, bývá někdy označován jako "velká organizační změna".

³⁰ S III, str. 70

³¹ M. Vysokajová, Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů, 2. část, Mzdy a personalistika v praxi, 12/2003

Výpovědní důvod podle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je v praxi zdrojem četných problémů. Ne vždy totiž může být zcela jasné, kdy se jedná o "zrušení" zaměstnavatele a "část" zaměstnavatele a kdy lze tedy tento výpovědní důvod užít.

Především je třeba vycházet z toho, že výpovědní důvod spočívající ve zrušení zaměstnavatele (celého) se uplatní v situaci, kdy zaměstnavatel hodlá *přestat působit jako zaměstnavatel*. Zrušení zaměstnavatele ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se neprojeví jen v propuštění zaměstnanců, nýbrž i ve vypořádání věcí (budovy, pozemky, zařízení, stroje apod.), práv (práva z průmyslového vlastnictví, práva odpovídající věcným břemenům apod.) a jiných majetkových hodnot (např. know-how).

Je nutné si uvědomit, že v případě zaměstnavatele – fyzické osoby – zrušením zaměstnavatele ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce zaměstnavatel jako fyzická osoba nezaniká. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, zánikem jeho postavení zaměstnavatele ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce samotná jeho existence jako právního subjektu dotčena být může (a většinou tomu tak i je), ale nutně nemusí.

Tak např. za organizační změnu spočívající ve zrušení zaměstnavatele – fyzické osoby - lze považovat ukončení provozování živnosti např. z důvodu zániku živnostenského oprávnění, ukončení výkonu lékařského povolání např. z důvodu ukončení členství v lékařské komoře, rozhodnutí fyzické osoby, která není podnikatelem, nadále nezaměstnávat jinou fyzickou osobu v pracovním poměru a využívat např. jen vlastních sil. Důvodem k výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce naopak není úmrtí zaměstnavatele (problematice úmrtí zaměstnavatele a důsledky této právní události pro práva a povinnosti z pracovního poměru se věnuji v kapitole 2.1.2.3, na kterou tímto odkazuji).

Příkladem zrušení zaměstnavatele – právnické osoby, jakožto důvodu k výpovědi dle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, může být za určitých podmínek zánik právnické osoby (např. výmaz obchodní společnosti z obchodního rejstříku; k problematice zániku zaměstnavatele coby právnické osoby – kapitola 2.1.2.4), ukončení provozování živnosti např. z důvodu zániku živnostenského oprávnění atd.

Dále je podstatné, že důvod k výpovědi dle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je dán pouze za předpokladu, že zrušení zaměstnavatele není spojeno s přechodem práv a povinností

z pracovněprávních vztahů na jiný subjekt podle ust. § 249 a násl. zákoníku práce. V ust. § 46 odst. 1 písm. a) výslovné vyjádření této skutečnosti chybí, což v praxi může způsobovat potíže, přičemž ani nový zákoník v tomto směru nic nezměnil. Uvedený výpovědní důvod tedy nebude možné účinně uplatnit např. v případě přeměn společnosti či prodeje či nájmu podniku dle obchodního zákoníku. Zákaz výpovědi z důvodu "převodu podniku" stanoví směrnice Rady č. 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo částí podniků a podnikání (viz kapitola 1.3.4).

Co se týče výrazu "část zaměstnavatele", je účelné se taktéž alespoň v krátkosti věnovat jeho výkladu, neboť, jak dokazují příklady z praxe, je mnohdy velice obtížné určit, zda v konkrétním případě jde o naplnění výpovědního důvodu podle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nebo o "jinou organizační změnu" ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce³².

Pojem "část zaměstnavatele" ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (resp. pojem "část organizace" dle terminologie zákoníku práce ve znění do 31.5.1994) byl Nejvyšším soudem definován jako organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele vyvíjející v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, kterou se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, přičemž, dle Nejvyššího soudu, má taková složka vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti. Dále je taková složka zpravidla vedena ve vnitřním organizačním předpise zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele (§ 9 odst. 3 zákoníku práce). Částí zaměstnavatele je tedy formálně samostatná organizační jednotka zaměstnavatele, která vykonává relativně samostatnou činnost, a takovou jednotku lze přemístit, převést nebo zrušit. Z toho lze vyvodit, že částí zaměstnavatele není "obslužný aparát", tedy ty složky, jež vykonávají jiné činnosti než je vlastní předmět činnosti zaměstnavatele (např. útvar uklízeček, vrátnice). Pro rozhodnutí, zda jde o část zaměstnavatele naopak není podstatné, kolik zaměstnanců v ní působí³³.

³² M. Vysokajová, Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů, 2. část, Mzdy a personalistika v praxi, 12/2003 a rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1053/96

³³ M. Vysokajová, Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů, 2. část, Mzdy a personalistika v praxi, 12/2003

Z výše uvedeného vymezení "části zaměstnavatele" vyplývá, že zrušení části zaměstnavatele, obdobně jako je tomu v případě, kdy se ruší zaměstnavatel jako celek, se nemůže dotýkat jen zaměstnanců působících v dané části zaměstnavatele, ale také dalších hmotných i nehmotných složek části zaměstnavatele. Takové organizační opatření se pak projeví zpravidla v tom, že organizace přestane vyvíjet tu činnost, kterou dosud vykonávala zrušená složka. Za "část zaměstnavatele" lze tak považovat např. *odštěpné závody, hospodářská střediska* či *provozovny* (ve smyslu ust. § 17 odst. 1 živnostenského zákona), nikoliv však odbory, oddělení a referáty, které jsou vnitropodnikovými útvary zaměstnavatele³⁴.

Soudní praxe³⁵ dovodila, že výpověď dle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce mohou dostat pouze zaměstnanci, kterých se organizační změna přímo týká, tj. ti, kteří konají práci v rušené části zaměstnavatele.

Je třeba dále poznamenat, že na výpověď podle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se dle ust. § 49 písm. a) zákoníku práce nevztahuje zákaz výpovědi v ochranné době (kapitola 2.1.1.2.8). Pokud se zaměstnavatel ruší, nebude moci zaměstnávat žádné zaměstnance, a je tedy zcela logické, že v těchto případech nelze zákaz výpovědi uplatnit. Na druhou stranu je však zaměstnavatel dle ust. § 47 odst. 1 zákoníku práce povinen ve spolupráci s příslušným úřadem práce zaměstnanci účinně pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání.

Nejen pro výpovědní důvod dle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, nýbrž pro všechny výpovědní důvody ze skupiny důvodů organizačních, je rozhodující, aby v době, kdy je výpověď dána, bylo o příslušné organizační změně *již rozhodnuto* a realizace této změny byla zajištěna tak, aby bylo nepochybné, že v důsledku této změny zaměstnavatel v dohledné době (zprav. rovnající se výpovědní době) pozbude možnost zaměstnance dále zaměstnávat (v případě důvodů dle § 46 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce nebo se zaměstnanec pro něj stane nadbytečným (v případě důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce³⁶.

³⁴ M. Vysokajová, Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů, 2 část, Mzdy a personalistika v praxi, 12/2003

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 CdoN 727/96

³⁶ S III, str. 40

Výpověď podle § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

Podle ust. § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je důvodem k výpovědi i dle nového zákoníku práce (§ 52 písm. b).

Ohledně výkladu pojmu "část zaměstnavatele" odkazují výše na výklad k výpovědnímu důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Přemístěním zaměstnavatele (jeho části) se rozumí přestěhování zaměstnavatele (jeho části) do jiného místa, odkud bude nadále vykonávat svou činnost. Jako příklad lze uvést přemístění provozovny nebo změnu sídla zaměstnavatele

V možnosti dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď je zaměstnavatel omezen tzv. nabídkovou povinností (viz kapitola 2.1.1.2.6). To, mimo jiné, znamená, že přemísťuje-li se zaměstnavatel *v rámci místa sjednaného se zaměstnancem jako místo výkonu práce* (např. Praha), může dát zaměstnanci výpověď pouze tehdy, pokud nebude mít možnost zaměstnance v místě výkonu práce, resp. ani v místě bydliště zaměstnance, dále zaměstnávat. Nabídková povinnost do nového zákoníku práce převzata nebyla, což pro zaměstnavatele přemísťujícího se v hranicích místa sjednaného jako místo výkonu práce má význam ten, že, nebude-li mít zájem zaměstnance např. v přemístěné provozovně dále zaměstnávat, nic mu v rozvázání pracovního poměru výpovědí bránit nebude. Aby však tyto nepříznivé důsledky nepřevzetí nabídkové povinnosti nedolehly na zaměstnance nacházející se v tzv. ochranné době (viz kapitola 2.1.1.2.8), bylo do nového zákoníku práce zařazeno ustanovení § 54 a) věta za středníkem, z něhož vyplývá *zákaz dát výpověď zaměstnanci v ochranné době z důvodu přemístění zaměstnavatele v případě, že se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být podle pracovní smlouvy práce vykonávána.*

Co se týče povinnosti zaměstnavatele spolupracovat s příslušným úřadem práce při účinné pomoci zaměstnanci při získání nového vhodného zaměstnání, platí pro výpověď dle ust. § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce obdobně to, co bylo uvedeno výše u výpovědi dle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

V případě výpovědi dle ust. § 46 odst. 1 písm. b) se dle ust. § 49 písm. a) neuplatní zákaz výpovědi v ochranné době (viz kapitola 2.1.1.2.8).

Výpověď podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce

Podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Do nového zákoníku práce byl tento výpovědní důvod převzat, a to doslovně (§ 52 písm. c).

Výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce je nejfrekventovanějším výpovědním důvodem z okruhu organizačních důvodů³⁷. Organizační změny zahrnuté v ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce probíhají uvnitř organizační struktury zaměstnavatele, proto někdy bývají označovány jako "vnitroorganizační změny".

K tomu, aby mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí za použití výpovědního důvodu podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce je třeba, aby byly splněny následující hmotněprávní podmínky. Splnění těchto podmínek event. zkoumá soud v řízení o neplatnosti výpovědi, přičemž důkazní břemeno nese zaměstnavatel³⁸. Jedná se o:

- (i) existenci organizační změny, resp. rozhodnutí o ní,
- (ii) nadbytečnost zaměstnance a
- (iii) příčinnou souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.

ad (i) Existence organizační změny, resp. rozhodnutí o ní

Rozhodnutí o vnitroorganizační změně je v souladu s ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce výlučně v kompetenci *zaměstnavatele* nebo *příslušného orgánu* (např. zřizovatele).

Dle judikatury³⁹ rozhodnutí o organizační změně *nemusí* být přijato (vydáno) *v písemné formě*; nemusí být ani vyhlášeno či jiným způsobem zveřejněno. Je tomu tak proto, že

³⁷ M. Součková, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004

³⁸ R 57/1968, R 94/1968, R 3/1992

³⁹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 69/94 a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1130/97

zákoník práce ani jiné právní předpisy takové podmínky platnosti výpovědi dle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce nestanoví. I kdyby *vnitřními předpisy zaměstnavatele* bylo uloženo rozhodnutí o organizační změně např. vydávat písemně či uveřejňovat, nesplnění takového požadavku by na platnost výpovědi nemělo žádný vliv. Vnitřní předpisy zaměstnavatele totiž nemohou stanovit jiné předpoklady pro platnost výpovědi, než které jsou uvedeny v zákoně nebo jiných právních předpisech. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká však s rozhodnutím o organizační změně musí být *seznámen*, stačí však, je-li s ním seznámen *až v samotné výpovědi*⁴⁰.

K tomu, aby byl výpovědní důvod dle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce dán, nemusí ještě dojít k *realizaci* organizační změny, nýbrž stačí, *bylo-li o organizační změně již rozhodnuto*. Zaměstnanec tedy nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi (srov. dikci ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce: "...stane-li se zaměstnanec nadbytečným..."). Skutečnost však, že o organizační změně přijme zaměstnanec nebo příslušný orgán rozhodnutí v době *před podáním výpovědi* je podmínkou platnosti výpovědi⁴¹. Je tomu tak proto, že platnost výpovědi je třeba posuzovat k *okamžiku, kdy byla učiněna*⁴².

Co se týče rozhodnutí o organizační změně, je třeba dále upřesnit, že v řízení o neplatnost výpovědi, vedeném podle ust. § 64 zákoníku práce, není soud povinen zabývat se ve smyslu ust. § 242 zákoníku práce *platností* rozhodnutí o organizační změně jako otázkou předběžnou, jelikož takové rozhodnutí není právním úkonem ve smyslu ust. § 240 odst. 1 zákoníku práce. Nejde o projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu, nýbrž pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Rozhodnutím o organizační změně se v řízení o neplatnosti výpovědi může soud zabývat jen *jako jedním z předpokladů*, které zákoník práce stanoví pro platnost výpovědi dle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Vznikne-li tedy pochybnost o tom, zda zaměstnavatel o organizační změně rozhodl, může se soud zabývat jen

⁴⁰ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 69/94 a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1130/97

⁴¹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 69/94 a R 54/1999

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1130/97

tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil ten, kdo k tomu byl oprávněn⁴³.

ad (ii) Nadbytečnost zaměstnance

Nadbytečností zaměstnance se rozumí stav, kdy zaměstnavatel již práci vykonávanou zaměstnancem nepotřebuje vůbec nebo v původním rozsahu. Nadbytečnost zaměstnance může být početní nebo i profesní. Může jít tedy např. o případ, kdy dochází ke snížení počtu zaměstnanců např. proto, že se některý výrobek napříště nebude vyrábět nebo o případ, kdy z organizačních důvodů odpadne část pracovní náplně určitého zaměstnance např. proto, že se činnost jím vykonávaná redukuje a zabere mu nyní méně hodin denně nebo proto, že některá z činností sjednaných v pracovní smlouvě odpadla. Dále lze tento výpovědní důvod uplatnit i v situaci, kdy *nedojde k absolutnímu snížení počtu zaměstnanců*, popř. může dojít i k jeho zvýšení, přesto se však zaměstnanec stane nadbytečným, protože jeho profesi nebo kvalifikaci nemůže již zaměstnavatel potřebovat⁴⁴. Pouze v případě, že důvodem uvedeným ve výpovědi pro nadbytečnost je *snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce* dle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce musí dojít k absolutnímu snížení počtu zaměstnanců a zaměstnavatel nesmí přijmout zaměstnance jiné, neboť by šlo o popření daného výpovědního důvodu⁴⁵.

Soud přezkoumává, zda se zaměstnanec *opravdu nadbytečným stal* a zda je tedy naplněn jeden z předpokladů, jímž zákoník práce podmínil použitelnost výpovědního důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. c). Je však třeba upozornit na to, že *o výběru zaměstnance*, resp. o nadbytečnosti toho kterého zaměstnance, či o tom, kolik z dosavadního počtu zaměstnanců se stane nadbytečnými a dostane výpověď, rozhoduje výlučně zaměstnavatel⁴⁶. Je to totiž právě jen zaměstnavatel, kdo může nejlépe zhodnotit organizační strukturu a kvalifikační složení svých zaměstnanců a posoudit, zda je ten či onen zaměstnanec pro něj potřebný či nikoliv. Soud tudíž není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele jakkoliv přezkoumávat a zabývat se důvody, jenž zaměstnavatele k výběru konkrétního nadbytečného zaměstnance vedly. Není proto možné účinně se domáhat u soudu určení neplatnosti výpovědi

⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1130/97 a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

⁴⁴ R 57/1968

⁴⁵ M. Vysokajová, Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů, 2. část, Mzdy a personalistika v praxi, 12/2003

⁴⁶ R 90/1967 a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1130/97

žalobou založenou na tvrzení o neplatnosti rozhodnutí zaměstnavatele o nadbytečnosti zaměstnance nebo na argumentaci, že nadbytečným se má stát zaměstnanec jiný.

ad (iii) Příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance

Použitelnost výpovědního důvodu podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce konečně závisí na tom, zda nadbytečnost zaměstnance nastala *v důsledku rozhodnutí o organizační změně, resp. jeho realizace.*

Přestože, jak je uvedeno výše v bodě ad (i), zaměstnanec nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi, výpověď by byla neplatná, jestliže by na jejím základě měl pracovní poměr *skončit dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn.* V případě, že by pracovní poměr skončil před tím, než se příslušné organizační změny realizovaly, by se totiž nedalo hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal nadbytečným *v důsledku rozhodnutí o organizační změně,* a že tedy skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru byla nadbytečnost zaměstnance. Pokud by pracovní poměr skončil na základě výpovědi dle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce až *po dni,* v němž u zaměstnavatele nastaly přijaté organizační změny, na platnost výpovědi by to ovšem žádný vliv nemělo, neboť v takovém případě by rozhodnutí o organizační změně příčinou nadbytečnosti zaměstnance být mohlo⁴⁷.

Je třeba ještě doplnit, že výpovědní důvod dle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce je dán též dle ust. § 65 odst. 3 zákoníku práce tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance, jehož pracovní poměr byl založen volbou nebo jmenováním a jemuž uplynulo volební období nebo byl z funkce odvolán či se funkce vzdal, jinou práci odpovídající kvalifikaci takového zaměstnance, popř. jinou pro zaměstnance vhodnou práci, nebo jestliže tento zaměstnanec takovou práci odmítne. Pracovní poměr založený volbou uplynutím volebního období, odvoláním z funkce nebo vzdáním se funkce a pracovní poměr založený jmenováním odvoláním z funkce nebo vzdáním se funkce totiž automaticky nekončí.

Stejně tak, jako tomu je v případě výpovědních důvodů dle ust. § 46 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, je zaměstnavatel dle ust. § 47 odst. 1 zákoníku práce povinen ve spolupráci

⁴⁷ R 54/1999

s příslušným úřadem práce zaměstnanci účinně pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání (viz kapitola 2.1.1.2.7). Tuto povinnost nový zákoník práce již nezná.

Dále platí – dle ust. § 47 odst. 2 zákoníku práce, že při výpovědi dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než patnáct let nebo zaměstnanci se změnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem, je zaměstnavatel povinen těmto zaměstnancům zajistit nové vhodné zaměstnání, přičemž výpovědní doba skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak (viz kapitola 2.1.1.2.7). Nesplní-li však zaměstnavatel uvedenou povinnost, nemá tato okolnost vliv na *platnost* výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Z ust. § 47 odst. 2 zákoníku práce totiž vyplývá, že nesplnění povinnosti zajistit zaměstnanci nové vhodné zaměstnání je významné pouze pro závěr, *kdy pracovní poměr skončil*. O předpoklad platného rozvázání pracovního poměru výpovědí tedy *nejde*⁴⁸. V novém zákoníku práce uvedená povinnost zaměstnavatele již zakotvena není.

Konečně, na rozdíl od předchozích dvou typů výpovědních důvodů, tedy organizačních důvodů podle písm. a) a b), v případě výpovědního důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce zůstává zákaz výpovědi v ochranné době (viz kapitola 2.1.1.2.8) zachován.

2.1.1.2.5.2 Zdravotní důvody

Výpověď podle § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce

Podle ust. § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

V novém zákoníku práce jsou zdravotní důvody, jakožto důvody k výpovědi, obsaženy ve dvou ustanoveních - § 52 písm. d) a e), přičemž ust. § 52 písm. d) se týká pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení nemocí z povolání a nejvyšší přípustné

⁴⁸ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 69/94

expozice na pracovišti a ust. § 52 písm. e) pak dopadá na případy, kdy zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbude dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci. Vždy je zapotřebí lékařského posudku vydaného stanoveným orgánem státní správy.

Umožnění zaměstnavateli vypovědět pracovní poměr z důvodů kvalifikovaných zdravotních obtíží zaměstnance vyplývá z faktu, že pro výkon zaměstnání je důležitý i zdravotní stav zaměstnance.

Je třeba upozornit na to, že použitelnost některého z výpovědních důvodů dle ust. 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce závisí výlučně na existenci lékařského posudku nebo rozhodnutí v citovaném ustanovení uvedených orgánů. Z hlediska ust. § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce je tedy samotný *objektivní zdravotní stav* zaměstnance, i kdyby výkon dosavadní práce neumožňoval, irelevantní. Posudek musí *jednoznačně* vyznívat v tom smyslu, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci. Nestačí tedy, když se v posudku pouze *doporučuje*, aby zaměstnanec přešel na jinou práci⁴⁹.

Dále, posudek či rozhodnutí musí existovat v době projevu vůle rozvázat pracovní poměr výpovědí - absenci posudku či rozhodnutí v době dání výpovědi *nelze odstranit dodatečně*, a to ani např. znaleckým posudkem o zdravotním stavu zaměstnance provedeným v rámci soudního řízení. Posudek je vhodné k výpovědi přiložit, aby se zaměstnanec mohl přesvědčit o důvodnosti výpovědi a nemusela být zbytečně podávána žaloba o neplatnost výpovědi⁵⁰. Konečně, posudek či rozhodnutí mají povahu *správního rozhodnutí*, což je významné z hlediska toho, že zaměstnanec i zaměstnavatel se proti němu mohou odvolat (o odvolání proti lékařskému posudku by pak rozhodoval vedoucí zdravotnického zařízení, v němž působí lékař, který posudek vydal, nebo Česká lékařská komora v případě, že posudek vydal soukromý lékař). Mimo uvedené odvolací řízení (nebo event. řízení ve správním soudnictví) však posudek ani rozhodnutí z hlediska jejich obsahu soudně přezkoumávat nelze. V řízení o neplatnosti výpovědi tedy jejich obsahové přezkoumání není možné.

O případ, kdy zaměstnanec pro svůj zdravotní stav dlouhodobě pozbude způsobilost konat dosavadní práci se mnohdy jedná, stane-li se zaměstnanec plně invalidním, neboť vznik plné invalidity zpravidla vylučuje možnost pokračovat v dosavadním zaměstnání. Nemusí tomu tak

⁴⁹ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 398/95

⁵⁰ Hochman, Jouza, Kottbauer, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, Linde Praha a.s., Praha 2004

však být vždy a oprávnění zaměstnavatele dát výpověď zaměstnanci v případě, že je zaměstnanci přiznán plný invalidní důchod z ust. § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce ani neplyne⁵¹. V případě částečného invalidního důchodu bude další zaměstnávání naopak pravidlem⁵². Získání nároku na starobní důchod, event. jeho přiznání, samo o sobě také nenaplnuje výpovědní důvod dle ust. § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

Vzhledem k tomu, že, jak je uvedeno v předchozím odstavci této diplomové práce, *samo rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu* důvodem k výpovědi dle ust. § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce není, ocitá se zaměstnavatel často ve složité situaci: zaměstnanec v invalidním důchodu je práce neschopen, do práce se nedostavuje, na výzvy zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru dohodou reaguje odmítavě a zaměstnavatel nemá žádnou jistotu, že se zaměstnanec po odejmutí invalidního důchodu nevrátí a nebude žádat přidělení práce. Řešení lze nalézt jedinečně v získání lékařského posudku o zdravotním stavu zaměstnance, ve kterém bude stanoveno, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci. Je tedy třeba zaměstnance vyzvat, aby se podrobil lékařské prohlídce, na základě které bude posudek o dlouhodobé nezpůsobilosti konat dosavadní práci případně vydán. Lékařskou prohlídku je zaměstnanec podstoupit dle ust. § 135 odst. 4 písm. b) zákoníku práce povinen. V případě nerespektování výzvy zaměstnavatele podrobit se lékařské prohlídce může zaměstnavatel tuto skutečnost považovat za závažné porušení pracovní kázně a dát mu výpověď dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce⁵³.

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání anebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, je dle ust. § 47 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel povinen zajistit takovému zaměstnanci nové vhodné zaměstnání (viz kapitola 2.1.1.2.7). Nový zákoník práce tuto povinnost nestanoví. Co se týče skončení výpovědní doby, resp. následku nesplnění uvedené povinnosti, odkazují na výklad k výpovědnímu důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnavatele dále v případě výpovědi ze zdravotních důvodů tíží povinnost zakotvená v ust. § 47 odst. 1 zákoníku práce, tj. povinnost ve spolupráci s příslušným úřadem práce zaměstnanci účinně pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání. Tuto povinnost zaměstnavatel již dle

⁵¹ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 398/95

⁵² Hochman, Jouza, Kottbauer, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, Linde Praha a.s., Praha 2004

⁵³ M. Tomek, Ukončení pracovního poměru se zaměstnancem v plném invalidním důchodu, Právní rádce 5/2005

nového zákoníku práce nemá. Pro výpověď danou zaměstnanci ze zdravotních důvodů platí zákaz výpovědi v ochranné době (viz kapitola 2.1.1.2.8).

Nový zákoník práce ve svém ust. § 67 odst. 1 věty druhé nově kogentně stanoví, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) (pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení nemocí z povolání, nejvyšší přípustná expozice na pracovišti) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru *odstupné* ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Stávající zákoník práce (§ 60a odst. 2) váže právo na odstupné při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou ze zdravotních důvodů na skutečnost, že toto právo přiznává zaměstnanci kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele.

2.1.1.2.5.3 Důvody týkající se plnění předpokladů a požadavků pro výkon práce

Výpověď podle § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce

Podle ust. § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce odpovídá ust. § 52 písm. f) nového zákoníku práce.

Ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce zahrnuje dvě eventuality, jež mohou být důvodem pro podání výpovědi z pracovního poměru. V prvním případě jde o nesplnění ze strany zaměstnance předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce a v případě druhém pak o nesplnění ze strany zaměstnance požadavků pro řádný výkon sjednané práce, kteréžto nesplnění požadavků není zaviněno zaměstnavatelem. Z uvedeného vyplývá, že je při aplikaci ust. § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce třeba rozlišovat mezi *předpoklady a požadavky*:

- (i) předpoklady stanoví *právní předpisy*, jimiž se v souladu s ust. § 272 odst. 1 zákoníku práce rozumí obecně závazné právní předpisy, kdežto
- (ii) požadavky stanoví *sám zaměstnavatel*.

O případ, kdy zaměstnanec nevyhovuje předpokladům ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce se jedná např. tehdy, nepodrobí-li se zaměstnanec povinnému přezkoušení, které je dle právních předpisů podmínkou pro prodloužení příslušného oprávnění k výkonu určité činnosti nebo dojde-li k odebrání zaměstnanci tohoto oprávnění (např. řidičského průkazu). V praxi se lze v tomto směru setkat dále např. s případy, kdy lékař nesložil úspěšně atestaci. Předpoklady ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce zaměstnanec nebude splňovat ani tehdy, když např. ujistí zaměstnavatele, že určité předpoklady má a po nástupu do práce se zjistí, že se jeho tvrzení nezakládalo na pravdě. Není dále rozhodné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání⁵⁴.

O situaci, kdy zaměstnanec nedostojí požadavkům zaměstnavatele např. půjde, bude-li zaměstnanec vykazovat neuspokojivé pracovní výsledky (viz dále) či zjistí-li se, že zaměstnanec nemá zaměstnavatelem vyžadovanou odbornou úroveň. Nesplňování požadavků zaměstnancem lze, jak bylo dovozeno judikaturou⁵⁵, podle okolností konkrétního případu spatřovat také v tom, že vedoucí zaměstnanec u podřízených zaměstnanců trpí porušování pracovní kázně a poskytuje jim neoprávněné výhody nebo práci špatně organizuje.

Nesplňování požadavků je důvodem k výpovědi jen tehdy, došlo-li k němu *bez zavinění zaměstnavatele*. Zaviněním zaměstnavatele je např. takové jednání osob jednajících za zaměstnavatele, kterým došlo k porušení právních předpisů⁵⁶.

Požadavky, jak je uvedeno výše, určuje zaměstnavatel, jeho možnosti však nejsou neomezené. Pokud by stanovil požadavky, které např. zaměstnance šikanují, jednalo by se o zneužívání výkonu práv zaměstnavatele na újmu zaměstnance a takto stanovené požadavky, resp. jejich nesplňování by nemohlo být způsobilým výpovědním důvodem⁵⁷. Požadavky zaměstnavatele ve smyslu předmětného ust. § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, z pracovních příkazů vedoucích zaměstnanců nebo může jít o požadavky pro výkon určité práce všeobecně známé⁵⁸.

⁵⁴ R 51/1975

⁵⁵ S III, str. 126

⁵⁶ Hochman, Jouza, Kottbauer, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, Linde Praha a.s., Praha 2004

⁵⁷ M. Součková, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004

⁵⁸ R 15/1978

Podle ust. § 46 odst. 1 písm. e) věty za středníkem spočívá-li nesplňování požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, jen jestliže byl zaměstnanec zaměstnavatelem v době posledních dvanácti měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Možnost úspěšného uplatnění výpovědního důvodu založeného na neuspokojivých pracovních výsledcích tedy zákonodárce zpřísňuje tím, že zaměstnavateli ukládá, aby během posledních dvanácti měsíců před dáním výpovědi zaměstnance o jeho nedostacích písemně upozornil a zaměstnanci umožnil jeho pracovní výkony v přiměřené době zlepšit. Zaměstnanec musí mít vědomost o tom, jaké jsou jeho pracovní výsledky a jasnou představu o tom, v čem spočívá jejich neuspokojivost a konečně reálnou možnost nedostatky odstranit. Teprve za těchto podmínek lze pracovní poměr účinně vypovědět.

Jak je uvedeno v předchozím odstavci této práce, pakliže zaměstnavatel hodlá dát svému zaměstnanci výpověď pro jeho neuspokojivé pracovní výsledky, je nutné, aby během posledních dvanácti měsíců před dáním výpovědi zaměstnance vyzval k odstranění neuspokojivých výsledků. Vzhledem k tomu, že v případě této výzvy nejde o právní úkon, nevztahuje se na ni ust. § 242 odst. 2 věta první zákoníku práce o tom, kdy je právní úkon neplatný⁵⁹. Je však třeba upozornit na to, že výzva, která musí být vždy *písemná*, je další *hmotněprávní podmínkou*, na niž zákonodárce váže platnost výpovědi dané zaměstnanci z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků.

Lhůta k odstranění neuspokojivých výsledků uvedená v písemné výzvě nemusí být jen *přiměřená*, nýbrž musí být stanovena též *přesně*⁶⁰. Platnost výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce je tedy podmíněna i těmito skutečnostmi.

Vzhledem k povaze důvodů k výpovědi zahrnutých v ust. § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, jakožto důvodů *závislých na možnostech zaměstnance*, je zřejmé, že nepřichází v úvahu aplikace ustanovení § 47 zákoníku práce o povinnosti zaměstnavatele účinně pomáhat zaměstnanci při získání nového vhodného zaměstnání či dokonce zaměstnanci zajistit nové vhodné zaměstnání (viz kapitola 2.1.1.2.7). Zákaz výpovědi v ochranné době se však uplatní.

⁵⁹ R 15/1978, S IV, str. 191

⁶⁰ M. Součková, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004

2.1.1.2.5.4 Důvody spočívající v porušování pracovní kázně

Výpověď podle § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce

Podle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, dále pro závažné porušení pracovní kázně nebo jestliže zaměstnanec byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi, též pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně.

Nový zákoník práce s pojmem pracovní kázeň již nepracuje - namísto tohoto výrazu používá "*povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci*". Až na uvedenou terminologickou odlišnost ustanovení § 52 písm. g) nového zákoníku práce ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce jinak odpovídá.

Důvody, pro které zaměstnavatel může *okamžitě zrušit pracovní poměr* vyjmenovává ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce. Těmito důvody je (i) pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců a (ii) porušení pracovní kázně zaměstnancem zvláště hrubým způsobem.

Při výkladu ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce je účelné vycházet z konstantní rozhodovací praxe soudů. Výkladové obtíže může působit zejm. pojem pracovní kázně, jež zákoníkem práce není definován, a identifikace kritérií k posouzení porušení pracovní kázně z hlediska jeho intenzity. V nadcházejícím výkladu k ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce je na judikaturu v jednotlivých případech odkazováno.

Co se týče vymezení výrazu "pracovní kázeň" vychází se z ustanovení § 35 odst. 1 zákoníku práce, dle něhož povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru, a dále z ustanovení § 73 zákoníku práce, v němž tyto základní povinnosti zaměstnance nalezneme vyjmenovány (demonstrativní výčet), popř. též z ustanovení § 74 zákoníku práce o základních povinnostech vedoucích zaměstnanců. Dodržování pracovní kázně pak bude spočívat v plnění povinností, jež jsou

stanoveny právními předpisy (v zákoníku práce především tedy v ust. § 73 a 74), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance⁶¹ a naopak, porušením pracovní kázně bude závadné jednání zaměstnance spočívající v *porušení povinností zaměstnanci uložených* zejm. právními předpisy, vnitřními předpisy zaměstnavatele a závaznými pokyny vedoucích zaměstnanců, přičemž má-li být porušení pracovní kázně *postižitelné jako důvod k výpovědi* (event. okamžitému zrušení pracovního poměru), *musí být zaviněno*, a to alespoň z nedbalosti⁶².

Tím, že zákonodárce nahradil v novém zákoníku práce termín pracovní kázeň povinností vyplývající z *právních předpisů* vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, omezil i rozsah tohoto výpovědního důvodu, neboť, jak je uvedeno v předchozím odstavci této diplomové práce, dle současné právní úpravy v ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce, resp. dle judikatury toto ustanovení interpretující, je porušením pracovní kázně kromě porušení povinností stanovených právními předpisy i porušení povinností vyplývajících z *vnitřních předpisů zaměstnavatele a závazných pokynů vedoucích zaměstnanců*.

Kromě povinností, které slouží bezprostředně k zabezpečení bezchybného průběhu pracovního procesu (§ 73 a 74), tvoří obsah pracovní kázně i povinnosti, jež se nerealizují výlučně v pracovním procesu, nýbrž i mimo něj, mimo dobu a místo výkonu práce. Tak např. povinnost zaměstnance zachovávat služební nebo obchodní tajemství trvá v pracovní době i mimo ni a pokračuje i po skončení pracovního poměru nebo napadne-li zaměstnanec svého nadřízeného v souvislosti se záležitostmi týkající se jeho mzdy za vykonanou práci, půjde o porušení pracovní kázně, i když k napadení došlo mimo pracoviště, mimo pracovní dobu a mimo výkon práce⁶³. U určitých kategorií zaměstnanců může pracovní kázeň zahrnovat také povinnost chovat se i v soukromém životě a na veřejnosti tak, aby nebyla poškozena prestiž jejich zaměstnavatele či profese⁶⁴.

O porušení pracovní kázně se dále může jednat nikoliv pouze v případě zaviněného porušení povinností při výkonu *práce, jež patří k úkolům zaměstnance*, tj. práce, kterou se zaměstnanec zavázal vykonávat podle pracovní smlouvy nebo která mu byla postupem podle ust. § 37 nebo

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3019/2000 a R 50/1977

⁶³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 6 Cz 24/80

⁶⁴ M. Vysokajová, Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů, 2. část, Mzdy a personalistika v praxi, 12/2003

§ 38 zákoníku práce uložena, nýbrž i v případě zaviněného porušení povinností při činnosti vykonávané *z vlastní iniciativy zaměstnance*. I při činnosti konané pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy musí zaměstnanec totiž dodržovat všechny povinnosti pro něj z pracovního poměru vyplývající. Navíc, skutečnost, že zaměstnanec vykonává práce, které podle pracovní smlouvy či příkazu zaměstnavatele konat nemusí, může být v některých případech *sama o sobě* porušením pracovní kázně. Je tomu tak např. tehdy, přisvojí-li si zaměstnanec činnost patřící do pracovní náplně jiného zaměstnance, čímž znemožní, popř. ztíží plnění jeho pracovních povinností, dále vykonává-li zaměstnanec činnosti proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, koná-li vědomě činnost, k níž potřebuje zvláštní oprávnění apod.⁶⁵

Jak je patrné z ust. § 46 odst. 1 písm. f) a ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce, zákonodárce rozlišuje z hlediska *intenzity porušení pracovní kázně* tři stupně porušení pracovní kázně:

- (i) porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem,
- (ii) závažné porušení pracovní kázně a
- (iii) méně závažné porušení pracovní kázně.

Nižší stupeň porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení pracovní kázně zákoník práce nezná, každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně je proto vždy *méně závažným porušením pracovní kázně*⁶⁶.

Pro posouzení, jakou intenzitou zaměstnanec pracovní kázeň porušil, zákoník práce žádná vodítka nestanoví (ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce je právní normou s relativně neurčitou – abstraktní – hypotézou); v zákoníku práce ani v jiných pracovněprávních předpisech pojmy "méně závažné porušení pracovní kázně", "závažné porušení pracovní kázně" či "porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem", na jejichž vymezení závisí způsob možného postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně, nejsou definovány. V tomto směru lze doporučit použití bohaté judikatury.

Především při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně a posuzování, zda předpoklady výpovědního důvodu podle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce jsou splněny, je možné

⁶⁵ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cz 25/92

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

přihlédnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zaměstnanec zastává, k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž k porušení pracovní kázně došlo, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.⁶⁷

Pokud jde o *soustavné* méně závažné porušování pracovní kázně, o takové porušování pracovní kázně se bude jednat v případě *nejméně tři* porušení pracovní kázně, jež dosahují intenzity méně závažného porušení pracovní kázně, pokud je mezi nimi *přiměřená časová souvislost*. O přiměřenou časovou souvislost půjde tehdy, bude-li jedno porušení pracovní kázně navazovat na druhé (další), a to v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně⁶⁸. Méně závažná porušování pracovní kázně se v praxi vyskytují nejčastěji v podobě drobných nedostatků v plnění pracovních úkolů nebo v nedodržení pracovní doby (pozdní příchody do práce, dřívější opouštění pracoviště či prodlužování přestávky na oběd)⁶⁹.

Dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) věty za středníkem zákoníku práce lze pro méně závažná porušování pracovní kázně dát zaměstnanci výpověď, jen byl-li zaměstnanec v posledních šesti měsících v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi. Zákoník práce nestanoví, při kterém méně závažném porušení pracovní kázně je třeba písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi. Je tedy třeba dovodit, že zaměstnavatel musí písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi *nejpozději při méně závažném porušení pracovní kázně, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď*⁷⁰.

Co se týče závažného porušení pracovní kázně zaměstnancem, lze takové jednání spatřovat např. ve výkonu práce pro sebe a pro jiné osoby v pracovní době, nepovoleném používání dopravních prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty, opilství, v majetkových a morálních deliktech na pracovišti, ublížení na zdraví, nerespektování příkazů nadřízených,

⁶⁷ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 45/94 a R 25/1971

⁶⁸ R 52/1994 a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

⁶⁹ M. Vysokajová, Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů, 2. část, Mzdy a personalistika v praxi, 12/2003

⁷⁰ M. Součková, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004

v urážkách apod.⁷¹ Závažným porušením pracovní kázně může být i nepřítomnost zaměstnance v práci, která byla postupem podle ust. § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. označena za neomluvenou⁷². Jako závažné porušení pracovní kázně bylo soudem posouzeno i odmítnutí dechové zkoušky na zjištění požití alkoholu⁷³.

Konečně, porušení pracovní kázně intenzity nejvyšší, tedy, jak je uvedeno výše, porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, je důvodem nejen k výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce, nýbrž i k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, neboť za těchto okolností nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovněprávní vztah trval i nadále, a to ani po časový úsek, kterým je výpovědní doba. Jako důvod k výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce může porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem zaměstnavateli sloužit i k rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci, u nichž platí zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru podle ust. § 53 odst. 3 zákoníku práce (viz kapitola 2.1.1.3.4) a lze jej využít též tehdy, pokud zaměstnavatel propásne jednoměsíční subjektivní lhůtu pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce (viz kapitola 2.1.1.3.2)⁷⁴.

Porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem je např. zaviněná dlouhodobá neomluvená absence, hrubé slovní či fyzické napadení zaměstnavatele, nadřízeného či spolupracovníka, jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, které závažným způsobem poškodí jeho postavení či dobré jméno apod. V některých případech porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nastupuje i pracovněprávní odpovědnost či dokonce odpovědnost trestněprávní⁷⁵.

V ust. § 57 nového zákoníku práce se stanoví, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď *pro porušení povinností stanovených v ust. § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění*, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Jedná se o:

⁷¹ R 18/1974

⁷² Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 210/94, rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1535/97, rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1435/2000 a R 59/2002

⁷³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 735/2000

⁷⁴ M. Vysokajová, Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů, 2. část, Mzdy a personalistika v praxi, 12/2003

⁷⁵ M. Vysokajová, Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů, 2. část, Mzdy a personalistika v praxi, 12/2003

- (i) povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a
- (ii) povinnost dodržovat pojištěnci povolené vycházky.

Nedodržení některé z těchto povinností dočasně práce neschopným zaměstnancem tudíž nebude způsobitelným důvodem pro výpověď z pracovního poměru, přičemž nebude ani důvodem k jeho okamžitému zrušení.

Ve stávajícím zákoníku práce je možnost účinně uplatnit výpovědní důvod podle ust. § 46 odst. 1 písm. f) vázána na splnění určitých lhůt. Stejně tak tomu je ve vztahu k výpovědnímu důvodu dle ust. § 52 písm. g) v novém zákoníku práce (§ 58).

Primárně se jedná o lhůty dle ustanovení § 46 odst. 3 zákoníku práce, dle kterého může dát zaměstnavatel pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanci výpověď pouze v prekluzivní (srov. § 261 odst. 4 zákoníku práce) subjektivní lhůtě *dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl* (resp. pro porušení pracovní kázně v cizině do dvou měsíců po návratu zaměstnance z ciziny), nejpozději však vždy v objektivní lhůtě *jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl*.

O důvodu k výpovědi se zaměstnavatel dozví zprav. tehdy, dozví-li se o tomto důvodu *kterýkoliv* jeho zaměstnanec *nadřízený* zaměstnanci, který pracovní kázeň porušil / u kterého je dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru (tj. vedoucí zaměstnanec). Pokud se však zaměstnanec dopustil porušení pracovní kázně *společně se svým nadřízeným*, nezačne subjektivní dvouměsíční lhůta dle ust. § 46 odst. 3 zákoníku práce běžet ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi pro porušení pracovní kázně dověděl tento vedoucí zaměstnanec, nýbrž až tehdy, kdy se o důvodu k výpovědi dozví zaměstnavatel jiným způsobem. Tento závěr, ač pro něj není výslovného zákonného podkladu (zákoník práce termín narušení běhu lhůty nezná a neobsahuje ani ustanovení o změně běhu lhůty pro případ, že nadřízený zaměstnanec je na věci a běhu lhůty sám osobně zainteresován) je odůvodněn skutečností, že vedoucího zaměstnance, jenž porušil pracovní kázeň spolu se svým podřízeným nelze považovat ve vztahu k uvedenému jednání za reprezentanta zaměstnavatele plnícího v zájmu zaměstnavatele pracovní úkoly⁷⁶.

⁷⁶ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 28/92

Dále, pro určení počátku běhu subjektivní dvouměsíční lhůty, během které musí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi z pracovního poměru, není významné, kdy zaměstnavatel důvod k takové výpovědi *zjistil* (rozuměj *získal jistotu* o tom, že zaměstnanec porušil pracovní kázeň / dopustil se jednání, jež je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru), nýbrž podstatné je, kdy se zaměstnavatel *dověděl* (rozuměj *získal vědomost*) o tom, že se zaměstnanec dopustil jednání, které *může* zakládat důvod k výpovědi pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru. K tomu, aby začala běžet dvouměsíční lhůta k výpovědi z pracovního poměru tedy *postačuje* získání vědomosti o tom, že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které se může event. na podkladě dalších důkazů ukázat být důvodem k výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce. Uvedené však neznamená, že má být výpověď dána již na základě *pouhého podezření* z jednání, jež může představovat důvod k výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce, jelikož lhůta k podání výpovědi zaměstnanci dle ust. § 46 odst. 3 zákoníku práce slouží právě k tomu, aby zaměstnavatel mohl provést potřebné šetření, které by podezření vyvrátilo či potvrdilo. Tato lhůta nezačne běžet ani na základě *předpokladu* (jakkoli by byl pravděpodobný), že důvod k výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení pracovní kázně *mohl či dokonce musel k určitému datu vědět*, nýbrž začne plynout ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi z pracovního poměru *prokazatelně (skutečně) dověděl*⁷⁷.

Z hlediska dodržení subjektivní dvouměsíční lhůty k podání výpovědi z některého z důvodů upravených v ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce je rozhodný den, kdy byla výpověď zaměstnanci *doručena*⁷⁸. Tato skutečnost odpovídá tomu, co bylo uvedeno výše v kapitole 2.1.1.2.2 o účincích doručení výpovědi.

Dále jde o lhůtu upravenou v ust. § 46 odst. 4 větě první zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení stane-li se v průběhu lhůty dvou měsíců uvedené v odstavci § 46 odst. 3 zákoníku práce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu, lze dát zaměstnanci výpověď *ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření*. Pokud se tedy jednání zaměstnance stalo předmětem šetření jiného orgánu (viz dále), skončí lhůta k podání výpovědi pro porušení

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2144/2000 a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 13/2000

⁷⁸ R. 58/1968

pracovní kázně uplynutím dvou měsíců počítaných ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku šetření dověděl, nejpozději však uplynutím jednoho roku ode dne, kdy důvod výpovědi vznikl.

Jiným orgánem ve smyslu cit. ust. § 46 odst. 4 věty první zákoníku práce se rozumí orgán, který *není součástí zaměstnavatele* (jeho organizační struktury) a do jehož zákonem založené pravomoci patří *posuzování jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně*. Mezi takové orgány se řadí zejm. *orgány činné v trestním řízení*, posuzující jednání zaměstnance z hlediska toho, zda jím byl spáchán trestný čin⁷⁹.

Prodloužením lhůty k podání výpovědi z pracovního poměru v ust. § 46 odst. 4 větě první zákoníku práce vzal zákonodárce v potaz skutečnost, že mnohdy teprve šetření jiného orgánu, jež bývá značně časově náročné, dá zaměstnavateli odpověď na otázku, zda zaměstnanec skutečně pracovní kázeň porušil, popř. zda porušení pracovní kázně bylo ze strany zaměstnance zaviněno, jaká byla forma jeho zavinění a jaký stupeň porušení pracovní kázně dosáhlo, a dále umožní zaměstnavateli, aby lépe a *nezávisle* na svých vlastních poznacích vyvodil z porušení pracovní kázně pro zaměstnance příslušné důsledky. Lze tedy jistě uzavřít, že je odůvodněné, aby zaměstnavatel mohl po přiměřenou dobu se svým závěrem vyčkat výsledků činnosti těchto orgánů⁸⁰.

Dle ust. § 46 odst. 4 věty druhé zákoníku práce v případě, že je k výpovědi třeba souhlasu příslušného orgánu státní správy, nepočítá se do lhůty k podání výpovědi podle ust. § 46 odst. 3 zákoníku práce doba *ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy rozhodnutí orgánu státní správy nabylo právní moci*. Souhlasu orgánu státní správy ve smyslu cit. ust. § 46 odst. 4 věty druhé zákoníku práce, konkrétně *předchozího souhlasu úřadu práce*, bylo do konce měsíce února 2004 zapotřebí dle ust. § 50 zákoníku práce v případě, že zaměstnavatel hodlal rozvázat pracovní poměr výpovědí se *zaměstnancem se změněnou pracovní schopností*, a to za využití výpovědních důvodů jiných než dle ust. § 46 odst. 1 písm. a), b) nebo f) zákoníku práce a jednalo-li se o zaměstnance se změněnou pracovní schopností do 65 let věku. Dne 1.3.2004 však nabyla účinnosti novela zákoníku práce provedená zákonem č. 46/2004 Sb., která ustanovení § 50, jakožto ustanovení ve vztahu k tomuto typu zaměstnanců poněkud kontraproduktivní, vypustila. Ust. § 46 odst. 4 věty

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 819/99

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 819/99

druhé zákoníku práce se zrušením ustanovení § 50 stalo obsoletním. Nový zákoník práce toto ustanovení ovšem neobsahuje.

V případě ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce se jedná o výpovědní důvody vyvěrající z chování zaměstnance hrubě neslučitelného s výkonem práce a takového chování zaměstnavatel samozřejmě není povinen tolerovat. Nelze tedy po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance vůbec dále zaměstnával, natož po něm chtít plnění dalších omezujících povinností. Proto platí, že zaměstnavatel rozvazující pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem pro porušení pracovní kázně, resp. z některého důvodu, pro nějž by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě, *není povinen* dle ust. § 47 zákoníku práce účinně pomáhat zaměstnanci při získání nového vhodného zaměstnání či nové vhodné zaměstnání zaměstnanci zajistit (viz kapitola 2.1.1.2.7). Zaměstnavatele dle ust. § 46 odst. 2 zákoníku práce netíží ani tzv. nabídková povinnost (viz kapitola 2.1.1.2.6).

Nebylo by dále vůči zaměstnavateli spravedlivé, aby zaměstnanci nemohl dát výpověď vzhledem k existenci ochranné doby. Proto dle ust. § 49 písm. b) zákoníku práce *z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, lze dát zaměstnanci výpověď bez ohledu na ochrannou dobu. Uvedené však neplatí bez výhrad. Zákaz výpovědi zachován zůstane ve vztahu k (i) zaměstnankyni na mateřské dovolené a (ii) zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.*

Obdobně je tomu v souladu s ust. § 49 písm. c) zákoníku práce v případě výpovědi pro *jiné porušení pracovní kázně*. I tehdy lze dát zaměstnanci výpověď, aniž by se uplatnila ochranná doba. Výjimka je pak stanovena ve vztahu k (i) těhotné zaměstnankyni a (ii) zaměstnankyni nebo zaměstnanci, kteří trvale pečují o dítě mladší než tři roky.

2.1.1.2.6 Nabídková povinnost

Aby se vyloučily či alespoň zmírnily nepříznivé důsledky, které pro zaměstnance vyplývají z jeho propuštění z pracovního poměru, ukládá ust. § 46 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavateli určité povinnosti, jichž musí dostát, hodlá-li se zaměstnancem platně rozvázat pracovní poměr výpovědí. Tyto povinnosti tíží zaměstnavatele v souvislosti se všemi výpovědními důvody dle ust. § 46 odst. 1 zákoníku práce, kromě výpovědního důvodu dle písm. f). Dle ust. § 46 odst. 2 zákoníku práce tedy *zaměstnavatel může dát zaměstnanci*

výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, *pouze tehdy*, jestliže:

- a) nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě bydliště zaměstnance, a to ani po předchozí průpravě,
- b) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídne v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

Zaměstnavatel je tedy povinen nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci - hovoříme o tzv. *nabídkové povinnosti* zaměstnavatele – a zaměstnanec má možnost zvážit, zda má zájem na dalším pokračování pracovního poměru, byť s jiným druhem práce, než doposud vykonával. Přijme-li zaměstnanec práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl, pracovní poměr se změněným obsahem bez dalšího dále pokračuje. Je-li nabídnutá práce zaměstnancem odmítnuta či odmítne-li zaměstnanec podrobit se předchozí průpravě pro tuto novou práci nebo nemá-li vůbec zaměstnavatel pro zaměstnance k dispozici jinou vhodnou práci, kterou by mu mohl nabídnout, podmínky ust. § 46 odst. 2 zákoníku práce jsou dovršeny a zaměstnavatel může přistoupit k výpovědi, jsou-li pro ni dány další zákonné předpoklady. Nabídková povinnost netíží zaměstnavatele dle ust. § 70b odst. 2 zákoníku práce v případě vedlejšího pracovního poměru.

Nabídková povinnost podle ust. § 46 odst. 2 zákoníku práce představuje povinnost zaměstnavatele *učinit návrh (ofertu)* na uzavření dohody o převedení na jinou práci (o změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ust. § 36 odst. 1 zákoníku práce. Nabídka jiné vhodné práce je pak tedy *právním úkonem* ve smyslu ust. § 240 odst. 1 zákoníku práce, na něž se budou aplikovat společná ustanovení části páté zákoníku práce, tedy i ustanovení § 244 o smlouvách. To se může projevit např. při řešení otázky délky lhůty k přijetí nabídky jiné vhodné práce.

Nabídku jiné vhodné práce musí zaměstnavatel zaměstnanci učinit *před tím, než mu dá výpověď*. Splnění nabídkové povinnosti je totiž *hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi* a stejně tak jako ostatní zákoníkem práce stanovené podmínky platnosti výpovědi ji soud zkoumá podle stavu v době výpovědi. Již v době *doručení* výpovědi zaměstnanci, kdy

nastávají účinky výpovědi (viz kapitola 2.1.1.2.2), tak nabídková povinnost musí být splněna⁸¹, z čehož vyplývá i další závěr, a to, že jakmile je výpověď doručena a plyne výpovědní doba, zaměstnavatel již vůči zaměstnanci nabídkovou povinnost nemá.

Shora vymezené na první pohled jednoduché pravidlo ohraničující nabídkovou povinnost okamžikem *doručení* výpovědi však zaslouží podrobnější rozvedení, neboť se v právníkové veřejnosti objevily i názory uvedené pravidlo relativizující⁸². Zvláště u zaměstnavatelů s velkým počtem zaměstnanců totiž může docházet k přirozené změně v obsazení jednotlivých pracovních míst i ve velmi krátké době. Zaměstnavateli se tak může uvolnit místo, které by bylo pro zaměstnance, jemuž je dávana výpověď vhodnou prací, třeba i v období mezi tím, kdy zaměstnavatel *projeví svou vůli* skončit pracovní poměr se zaměstnancem *odesláním* výpovědi zaměstnanci prostřednictvím držitele poštovní licence⁸³ (viz výše kapitola 2.1.1.2.2) a samotným *doručením* výpovědi zaměstnanci. Již z logiky věci proto vyplývá (zaměstnavatel hodnotí skutečnosti rozhodné pro platnou výpověď nejpozději v momentě, kdy tuto vůli projevuje), že v takovém případě bude třeba zkoumat splnění hmotněprávní podmínky nabídkové povinnosti k okamžiku *projevu vůle rozvázat pracovní poměr* (tzn. v uvedeném případě k okamžiku odeslání výpovědi) a nikoliv až k okamžiku doručení výpovědi.

Splnění nabídkové povinnosti, kteréžto může být předmětem řízení o žalobě zaměstnance ve smyslu ust. § 64 zákoníku práce, je prokazováno zaměstnavatelem. Splnění nabídkové povinnosti nemusí být ve výpovědi specifikováno (nemusí být ve výpovědi uvedeno vůbec)⁸⁴. Prokázání tvrzení ohledně neexistence volných míst nebývá jednoduché, nicméně jako důkazy mohou sloužit výpisy systemizovaných míst a jejich obsazení zaměstnanci či přehledy ukončených pracovních poměrů a navázání nových⁸⁵.

Co se má rozumět pod "jinou vhodnou prací", zákoník práce výslovně nestanoví. Odpověď však lze najít v ust. § 37 odst. 5 zákoníku práce a za jinou pro zaměstnance vhodnou práci považovat *práci, jež odpovídá zdravotnímu stavu a schopnostem zaměstnance, a pokud možno*

⁸¹ R 94/1968, R 54/1998 a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2738/2000

⁸² V Bognárová, Nabídková povinnost – hmotněprávní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele, Právo a zaměstnání 7-8/2004

⁸³ R 21/75

⁸⁴ S III, str. 58

⁸⁵ V. Bognárová, Nabídková povinnost – hmotněprávní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele, Právo a zaměstnání 7-8/2004

i jeho kvalifikaci. Půjde tedy o práci, kterou je zaměstnavatel vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci *schopen vykonávat*⁸⁶.

Z toho, že jiná vhodná práce má odpovídat *pokud možno* i kvalifikaci zaměstnance, je třeba dovodit, že takovou prací je především práce *odpovídající kvalifikaci zaměstnance* a teprve subsidiárně, tzn. nebude-li pracovní místo odpovídající kvalifikaci zaměstnance volné, práce *odpovídající pokud možno nejvíce kvalifikaci zaměstnance* a až nakonec, tzn. není-li volné ani pracovní místo odpovídající *pokud možno nejvíce kvalifikaci zaměstnance*, práci, *pro niž se zvláštní kvalifikace nevyžaduje*. Má-li zaměstnavatel dostát své nabídkové povinnosti, je nutné, aby při nabízení jiné vhodné práce zaměstnanci dodržel uvedené pořadí, aby tedy zaměstnanci nabídnul práci odpovídající jeho kvalifikaci a pouze v případě, že takové místo pro zaměstnance k dispozici nemá, práci odpovídající *pokud možno nejvíce kvalifikaci zaměstnance* a není-li ani takové pracovní místo pro zaměstnance k mání, práci nekvalifikovanou⁸⁷.

Skutečnost, že za vhodnou práci ve smyslu ust. § 46 odst. 2 vůbec lze za *určitých podmínek* (viz předchozí odstavec této diplomové práce) považovat i práci *méně kvalifikovanou* či *nekvalifikovanou* vyplývá též z toho, že nemožnost zaměstnavatele zaměstnance dále zaměstnávat dle ust. § 46 odst. 2 písm. a) zákoníku práce vůbec znamená, že zaměstnavatel pro zaměstnance nemá práci *žádnou* – jde o *absolutní* nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci nabídnout *jakékoliv* volné místo, které je k dispozici v době výpovědi, tedy i místo, pro něž je zapotřebí kvalifikace nižší než odpovídá pracovní smlouvě či kvalifikaci zaměstnance nebo i místo, pro které kvalifikace třeba není. Rozhodnutí, zda nabídky zaměstnavatele využít či nikoliv je výlučně na zaměstnanci a je tomu tak ovšem i v případě, kdy je mu nabízena práce méně kvalifikovaná či nekvalifikovaná. Zaměstnanec musí mít možnost vybrat si i méně kvalifikovanou či nekvalifikovanou práci, bude-li chtít u zaměstnavatele zůstat⁸⁸.

⁸⁶ R 51/1975

⁸⁷ R 51/1975

⁸⁸ S III, str. 57 - 58

Zaměstnavatel však nemá povinnost nabízet zaměstnanci *všechna* volná místa. Bude-li tedy zaměstnavatel disponovat vícero volnými pracovními místy např. pro vysokoškoláky, záleží pouze na zaměstnavateli, které z těchto volných míst zaměstnanci nabídne⁸⁹.

Dále je třeba uvést, že vhodnou prací ve smyslu ust. § 46 odst. 2 zákoníku práce v žádném případě není práce, kterou zaměstnanec *není schopen vykonávat* vzhledem k jeho *zdravotnímu stavu, omezeným schopnostem* nebo pro *nedostatek kvalifikace*, pokud kvalifikaci nemůže získat předchozí přípravou⁹⁰. A konečně, zaměstnavatel může zaměstnanci nabídnout vždy jen takové pracovní místo, pro které zaměstnanec splňuje *předpoklady* stanovené právními předpisy a *požadavky* stanovené pro řádný výkon práce samotným zaměstnavatelem (viz výklad k výpovědnímu důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce v kapitole 2.1.1.2.5.3). Zaměstnanci totiž nelze nabídnout místo, ohledně něhož by byl dán jiný výpovědní důvod⁹¹.

Co se týče rozsahu nabídkové povinnosti, bylo dále judikováno⁹², že zaměstnavatel je povinen učinit zaměstnanci v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou nabídku jiné pro něho vhodné práce *především opět na dobu neurčitou*. Nemá-li však zaměstnavatel práci bez časového omezení v době výpovědi k dispozici, avšak má potřebu výkonu pro zaměstnance vhodné práce pouze na dobu určitou, *musí zaměstnanci takovou práci na dobu určitou nabídnout*. Z ustanovení § 46 odst. 2 zákoníku práce totiž nelze dovodit, že se splnění nabídkové povinnosti musí stát pouze nabídkou na práci na dobu neurčitou.

Možnost dalšího zaměstnávání dle ust. § 46 odst. 2 písm. a) zákoníku práce se neposuzuje pouze z hlediska *konkrétního pracoviště*. Pokud se tedy např. zaměstnanec pracující v dílně, která byla sjednána jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě, stane nadbytečným, avšak v jiné dílně téhož zaměstnavatele zaměstnanec jeho profese chybí, je zaměstnavatel povinen jej v této jiné dílně zaměstnat⁹³. Na druhou stranu je však rozsah nabídkové povinnosti v tomto směru i významně omezen, neboť, jak to ust. § 46 odst. 2 písm. a) zákoníku práce výslovně stanoví, záleží pouze na tom, zda je další výkon práce možný *v místě sjednaném pro výkon práce, příp. v místě bydliště zaměstnance*, nikoliv tedy na tom, zda zaměstnavatel

⁸⁹ M. Součková, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004

⁹⁰ R 51/1975

⁹¹ R 51/1975

⁹² Rozsudek Vrchního soudu v Praze 21 Cdo 1322/2002

⁹³ S III, str. 130

disponuje volnými místy *kdekoliv*. Zaměstnavatel tak např. nebude povinen zaměstnanci nabídnout pracovní místo, které je k mání na pracovišti v Brně, je-li jako dosavadní místo výkonu práce sjednána Praha a zaměstnanec nemá v Brně bydliště⁹⁴.

Význam z hlediska možnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci jinou vhodnou práci má i skutečnost, zda je pracovní místo v době výpovědi volné i *právně*, nejen *fakticky*. Aby se na dané místo nabídková povinnost vztahovala, nesmí být obsazeno jiným zaměstnancem nejen v okamžiku výpovědi, ale i v budoucnu na základě již *sjednané pracovní smlouvy*.⁹⁵

Dovolím si dále ozřejmit pojem "předchozí průprava", použitý v ust. § 46 odst. 2 zákoníku práce. Předchozí přípravou je ve smyslu ust. § 46 odst. 2 zákoníku práce zaškolení či zaučení, které není zvlášť náročné, ať již z hlediska doby jeho trvání nebo nákladnosti. Za předchozí přípravu zaměstnance tedy nelze považovat získávání schopností a kvalifikace náročnými způsoby, např. absolvováním školy, vyučením v oboru apod.⁹⁶

Na závěr k nabídkové povinnosti je třeba uvést, že přestože nabídková povinnost, jejíž smysl spočívá v zakotvení přednosti ochrany trvání a zachování pracovního poměru, má jistě svůj význam, je v posledních letech považována za omezení, jež nemá oporu ve smluvní volnosti pracovněprávních vztahů, vytváří nerovné podmínky či je dokonce diskriminační ve vztahu k případně nově přijímaným zaměstnancům. Může totiž docházet k situacím, kdy se např. osoby ucházející se u zaměstnavatele o práci, na niž je vypsáno výběrové řízení musí do výběrového řízení přihlásit a splnit stanovené podmínky, zatímco zaměstnanec, kterému je práce nabízena v rámci splnění nabídkové povinnosti podle ust. § 46 odst. 2 tyto podmínky splňovat nemusí⁹⁷. Zřejmě i z těchto důvodů do nového zákoníku práce nabídková povinnost přejata nebyla.

⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 2521/2000

⁹⁵ Nabídková povinnost – hmotněprávní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele, V. Bognárová, Právo a zaměstnání 7-8/2004

⁹⁶ R 51/1975, S III, str. 57 - 58

⁹⁷ Nabídková povinnost – hmotněprávní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele, V. Bognárová, Právo a zaměstnání 7-8/2004

2.1.1.2.7 Povinnosti zaměstnavatele dle ust. § 47 zákoníku práce

V souvislosti s problematikou výpovědi je třeba se ještě zmínit o povinnostech, jež jsou uloženy zaměstnavateli v ustanoveních § 47 zákoníku práce. Nový zákoník práce již tyto povinnosti nestanoví.

První z těchto povinností je povinnost zaměstnavatele dle ust. § 47 odst. 1 zákoníku práce ve spolupráci s příslušným orgánem státní správy *účinně pomáhat zaměstnanci při získání nového vhodného zaměstnání*. Tuto povinnost má zaměstnavatel v případě, že dal zaměstnanci výpovědi z některého z tzv. organizačních důvodů nebo z důvodů zdravotních, tedy podle ust. § 46 odst. 1 písm. a) až d) zákoníku práce.

K tomu je třeba uvést, že "příslušným orgánem státní správy" ve smyslu cit. ust. § 47 odst. 1 je úřad práce, jenž v souladu s ust. § 8 odst. 1 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen "zákon o zaměstnanosti") provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Je to taktéž zákon o zaměstnanosti, ve kterém je v ust. § 20 odst. 1 a 2 vysvětlen pojem "vhodné zaměstnání", použitý v ust. § 47 odst. 1 zákoníku práce. Vhodným zaměstnáním je dle zákona o zaměstnanosti především zaměstnání:

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
- d) které odpovídá *zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání*.

Za druhé se jedná o povinnost zaměstnavatele dle ust. § 47 odst. 2 zákoníku práce *zajistit určitým kategoriím zaměstnanců nové vhodné zaměstnání*, a to podle potřeby i s pomocí nadřízeného orgánu zaměstnavatele. Tuto povinnost má zaměstnavatel v případě výpovědi dané:

- (i) z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let, nebo zaměstnanci se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem,
- (ii) zaměstnanci proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání a
- (iii) zaměstnanci pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Povinnost zajistit těmto zaměstnancům nové vhodné zaměstnání ovlivňuje běh výpovědní doby, když dle ust. § 47 odst. 2 věty druhé zákoníku práce *výpovědní doba skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní*, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak (viz výše kapitola 2.1.1.2.4). Tato povinnost, a to je důležité si uvědomit, však na rozdíl od nabídkové povinnosti dle ust. § 46 odst. 2 zákoníku práce na samotnou platnost výpovědi vliv nemá.

Dle ust. § 47 odst. 3 věty první zákoníku práce povinnost účinně pomáhat zaměstnanci k získání nového vhodného zaměstnání, popř. mu je zajistit, zaměstnavatel nemá, jestliže zaměstnanec *nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci*, kterou mu zaměstnavatel před výpovědí nabídl a dle ust. § 47 odst. 3 věty druhé pak tyto povinnosti zaměstnavatele zanikají, jestliže zaměstnanec *odmítne bez vážného důvodu nové vhodné zaměstnání*, do kterého mohl nastoupit.

Žádnou z uvedených povinností nemá dle ust. § 70b odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel, rozvazuje-li výpovědí vedlejší pracovní poměr.

2.1.1.2.8 Ochranná doba

Možnost zaměstnavatele pracovní poměr vypovědět je dále významně modifikována institutem tzv. ochranné doby, o němž byla v souvislosti s prodloužením výpovědní doby (§ 48 odst. 2 a § 45 odst. 2 zákoníku práce) zmínka již výše v kapitole 2.1.1.2.4. Zaměstnanec se totiž, třeba i bez vlastního přičinění, může ocitnout v situaci, jež odůvodňuje zvýšenou míru ochrany před rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Zajištění této zvláštní ochrany pracovního poměru zaměstnance se pak děje právě prostřednictvím institutu tzv. ochranné doby.

Ochrannou dobou se rozumí právní skutečnost nastalá na straně zaměstnance, pakliže je v některém z ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) až e) zákoníku práce uznávána jako důvod k uplatnění zákazu výpovědi. Ochranná doba představuje vesměs obtížné životní situace (např. z hlediska zdravotního) nebo výkon činností v zájmu státu. Za ochranou dobu se tedy dle ust. § 48 odst. 1 písm. a) až e) zákoníku práce považuje:

- (i) doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti, a doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování (§ 48 odst. 1 písm. a),
- (ii) při povolání ke službě v ozbrojených silách doba ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz nebo kdy byla uveřejněna vyhláška obsahující hromadný povolávací rozkaz, až do uplynutí dvou týdnů po propuštění zaměstnance z takové služby; obdobně v případě civilní služby (§ 48 odst. 1 písm. b),
- (iii) doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce (§ 48 odst. 1 písm. c),
- (iv) doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou (§ 48 odst. 1 písm. d) a
- (v) doba, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci (§ 48 odst. 1 písm. e).

S ochrannou dobou počítá i nový zákoník práce, který ji upravuje v ust. § 53. Zákonodárce jednak provedl drobné úpravy ve formulaci některých případů ochranné doby a jednak některé případy ochranné doby vymezil (částečně) odlišně. Nová úprava se shoduje zcela pouze s ustanoveními § 48 odst. 1 písm. c) a d) zákoníku práce.

Co se týče (částečně) odlišného vymezení případů ochranné doby v novém zákoníku práce, jedná se o:

- (i) ust. § 53 odst. 1 písm. a), které – na rozdíl od ust. § 48 odst. 1 písm. a) stávajícího zákoníku práce - výslovně nespojuje dočasnou pracovní neschopnost s *nemocí* nebo *úrazem* (zřejmě proto, že žádná třetí možnost není ani reálně možná), dále vylučuje uplatnění zákazu výpovědi v případě, kdy dočasná pracovní neschopnost vznikla jako bezprostřední následek *zneužití návykových látek i jiných, než je alkohol* (i když i současný zákoník práce s touto možností počítá – srov. "úmyslně nevyvolal") a konečně místo na povolení lázeňského léčení váže vznik ochranné doby na *nástup* lázeňského léčení; a
- (ii) ust. § 53 odst. 1 písm. b), jež ochrannou dobu stanoví při výkonu *vojenského cvičení* a *výjimečného vojenského cvičení* a nikoliv, jak to činí ust. § 48 odst. 1 písm. b) stávajícího zákoníku práce, při povolání ke službě v ozbrojených silách a při civilní službě.

Důsledky ochranné doby spočívají dle ust. § 48 odst. 1 zákoníku práce v tom, že v ochranné době zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď nesmí (hovoříme o zákazu výpovědi). Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době by tedy byla *neplatná*. V novém zákoníku práce jsou v ust. § 53 důsledky ochranné doby koncipovány shodně.

Pro uplatnění zákazu výpovědi je rozhodující stav, který tu byl v době, kdy byla výpověď zaměstnanci *doručena*⁹⁸. Tohoto dne se tedy zaměstnanec nacházet v ochranné době nesmí, aby byl pracovní poměr rozváznán výpovědí platně. Co se týče vzniku ochranné doby po doručení výpovědi - viz výše o prodloužení výpovědní doby (§ 48 odst. 2 a § 45 odst. 2) v kapitole 2.1.1.2.4.

Neplatnou by výpověď byla i tehdy, pokud by zaměstnavatel o existenci ochranné doby nevěděl⁹⁹. Dokonce ani sám zaměstnanec o tom, že se v ochranné době nachází, mít vědomost nemusí (např. zaměstnankyně v době výpovědi neví, že je těhotná) – i v takovém případě se zákaz výpovědi uplatní.

⁹⁸ S III, str. 59

⁹⁹ R. 74/1967

Dále je potřebné uvést, že se zákaz výpovědi vztahuje pouze na výpověď danou *zaměstnavatelem zaměstnanci*. Zaměstnanec může bez ohledu na to, že je tu skutečnost, která by jinak zaměstnavateli bránila dát zaměstnanci platnou výpověď, sám rozvázat pracovní poměr výpovědí dle ust. § 51 zákoníku práce. Právní úprava totiž vychází ze skutečnosti, že podá-li výpověď z pracovního poměru zaměstnanec, má na skončení pracovního poměru zájem a je si vědom následků s tím spojených. Stejně tak nelze ochrannou dobu vztáhnout ani na ostatní způsoby skončení pracovního poměru.

Konečně, zákaz výpovědi v ochranné době není bezvýjimečný. Ve kterých případech se zákaz výpovědi neuplatní, stanoví ust. § 49 zákoníku práce. Jde obecně o situace, kdy by nebylo *možné*, popř. *spravedlivé*, na zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Této otázce jsem se věnoval v rámci výkladu jednotlivých výpovědních důvodů v kapitole 2.1.1.2.5, na tomto místě proto uvedu pouhý výčet výjimek ze zákazu výpovědi a představím úpravu podle nového zákoníku práce. Dle ust. § 49 zákoníku práce se tedy zákaz výpovědi nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- (i) pro organizační změny uvedené v ust. § 46 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, tj. z důvodů, že se zaměstnavatel nebo jeho část ruší nebo přemísťuje;
- (ii) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, tj. byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo byl-li zaměstnanec 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 šesti měsíců, anebo porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem, *pokud však nejde o:*
 - (a) zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo
 - (b) zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou;
- (iii) pro jiné porušení pracovní kázně, tj. pro závažné porušení pracovní kázně nebo pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, *nejde-li však o:*
 - (a) těhotnou zaměstnankyni nebo

- (b) zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří trvale pečují o dítě mladší než tři roky.

Nový zákoník práce taktéž vymezuje případy, kdy se zákaz výpovědi v ochranné době *neuplatní*, a to v ust. § 54 písm. a) až c), přičemž – stejně tak, jak to činí současný pracovněprávní kodex – z těchto případů dále stanoví *výjimky*. Jednu z těchto výjimek, která znamená zákaz výpovědi v ochranné době, stanoví ustanovení § 54 písm. a) věta za středníkem nového zákoníku práce, z něhož vyplývá, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci nacházejícímu se v ochranné době výpověď z důvodu svého přemístění, a to tehdy, pokud se přemísťuje *v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být podle pracovní smlouvy práce takového zaměstnance vykonávána*. Dle důvodové zprávy k novému zákoníku práce je uvedená úprava vyvolána potřebou sladit právní stav v České republice se závazky pro Českou republiku vyplývajícími z Evropské sociální charty.

Dále, ust. § 54 písm. c) nového zákoníku práce stanoví ve srovnání s ust. § 49 písm. c) stávajícího zákoníku práce poněkud *užší rozsah zákazu výpovědi*, když ten se podle nové právní úpravy uplatní v případě těhotné zaměstnankyně a dále v případě *zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnance či zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou*. Ust. § 49 písm. c) stávajícího zákoníku práce obsahuje významově širší termín *zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří trvale pečují o dítě mladší než tři roky*, přičemž trvalá péče o dítě je vykládána v souladu s právní úpravou v zákoně o rodině tak, že zaměstnankyně či zaměstnanec mají dítě ve své péči v rámci rodičovské zodpovědnosti, takže trvalá péče o dítě není podmíněna mateřskou ani rodičovskou dovolenou. Současný zákoník práce tak v ust. § 49 písm. c) nechrání pouze osobu, která je s dítětem doma (tedy na mateřské či rodičovské dovolené), nýbrž i zaměstnankyni a zaměstnance svým výkonem práce pečující o dítě tím způsobem, že práci zajišťují příjem sloužící k uspokojování životních potřeb dítěte. V novém zákoníku práce je naopak ochrana ve smyslu ust. § 54 písm. c) vztažena pouze na zaměstnankyni / zaměstnance čerpající mateřskou / rodičovskou dovolenou.

Dovolím si ještě dodat, že trvalá péče o dítě ve smyslu ust. § 49 písm. c) zákoníku práce neznamena péči pouze o *vlastní* dítě zaměstnankyně nebo zaměstnance, nýbrž i o dítě osvojené, v pěstounské péči, svěřené do výchovy na základě soudního rozhodnutí nebo dítě, o které zaměstnankyně či zaměstnanec fakticky trvale pečují.

Co se týče pojmu *pracovní kázeň* v ust. 49 písm. c) zákoníku práce a pojmu *povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci* v ust. § 54 písm. c) nového zákoníku práce, odkazují na výklad k výpovědnímu důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce v kapitole 2.1.1.2.5.4.

Je třeba ještě doplnit, že ustanovení § 48 ani § 49 zákoníku práce se dle ust. § 70b odst. 2 zákoníku práce v případě výpovědi z vedlejšího pracovního poměru neaplikují.

2.1.1.2.9 Účast odborů při rozvázání pracovního poměru výpovědí

Účasti odborů při rozvazování pracovních poměrů výpovědí jsou v zákoníku práce věnována ustanovení § 59 odst. 1 až 4, v novém zákoníku práce pak ustanovení § 61 odst. 1 až 4. Jedná se o ustanovení kogentní, nepřipouštějí tudíž, aby v nich obsažená úprava byla dohodou zaměstnance a zaměstnavatele či kolektivní smlouvou jakkoliv měněna¹⁰⁰.

Zaměstnavatel je dle ust. § 59 odst. 1 zákoníku práce povinen výpověď *předem projednat* s příslušným odborovým orgánem. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, je výpověď v souladu s ust. § 242 odst. 2 věty druhé zákoníku práce přesto právním úkonem *platným*. Tak se vyjádřila i judikatura¹⁰¹.

Nikoliv pouze projednání, nýbrž *souhlas* s výpovědí je dle ust. § 59 odst. 2 věty první zákoníku práce vyžadován tehdy, hodlá-li zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí *se členem příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem*, a to v době funkčního období zaměstnance v takovém odborovém orgánu a v době jednoho roku po skončení funkčního období. Dle ustanovení věty druhé uvedeného § 59 odst. 2 pak platí, že předchozí souhlas s výpovědí je dán i tehdy, jestliže příslušný odborový orgán písemně *neodmítl* udělit zaměstnavateli souhlas s výpovědí v době do patnácti dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán.

Souhlas odborového orgánu s výpovědí může zaměstnavatel podle ust. § 59 odst. 3 zákoníku práce použít jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení (jedná se o lhůtu propadnou, jak stanoví ust. § 261 odst. 4 zákoníku práce). Rozhodovací praxe soudů¹⁰² dospěla k závěru, že

¹⁰⁰ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 45/94

¹⁰¹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 136/94

¹⁰² Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 8/93

předchozí souhlas odborového orgánu s výpovědí je dán i tehdy, pokud zaměstnavatel v této lhůtě použije opožděně daný předchozí souhlas s původní – odvolanou – výpovědí při dání nové, ale obsahově shodné výpovědi.

Pokud příslušný odborový orgán odmítí souhlas s výpovědí udělit, je dle ust. § 59 odst. 4 zákoníku práce výpověď z tohoto důvodu *neplatná*. To však platí pouze za splnění dalšího předpokladu, a to, jestliže soud ve sporu podle ust. § 64 zákoníku práce neshledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Domáhá-li se totiž zaměstnanec žalobou u soudu podle ust. § 64 zákoníku práce neplatnosti takové výpovědi, může být dle ust. § 59 odst. 4 věty za středníkem zákoníku práce nedostatek předchozího souhlasu s výpovědí zhojen, a to jsou-li splněny ostatní hmotněprávní podmínky výpovědi (např. písemná forma výpovědi dodržena, uplatněný výpovědní důvod existuje) a *shledá-li soud, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával*. Výpověď, ačkoliv k ní souhlas odborovým orgánem udělen nebyl, platná ze těchto okolností tedy bude. Soud tímto svým rozhodnutím však neurčuje, že rozvázání pracovního poměru "je platné", nýbrž se jedná o zákonný důsledek skutečnosti, že soud dospěl k přesvědčení, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Neplatná je výpověď také tehdy, je-li zaměstnavatelem zaměstnanci dána, aniž by zaměstnavatel v rozporu s výše uvedeným ustanovením § 59 odst. 2 věty první zákoníku práce příslušný odborový orgán o předchozí souhlas s výpovědí *požádal*. Neplatnost výpovědi se v tomto případě dovozuje z ust. § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce – taková výpověď se přičítá zákonu¹⁰³. Aplikace ustanovení § 59 odst. 4 věty za středníkem (viz výše) možná není, neboť nejde o situaci, kdy by příslušný odborový orgán souhlas s výpovědí odmítl udělit¹⁰⁴.

Dle judikatury¹⁰⁵ v souhlasu s okamžitým zrušením pracovního poměru podle ust. § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (taktéž souhlas s *okamžitým zrušením pracovního poměru* s odborovým funkcionářem je dle ust. § 59 odst. 2 zákoníku práce vyžadován) souhlas s výpovědí dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce obsažen není, je tedy třeba o něj požádat zvlášť.

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1615/2001, rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 331/99

¹⁰⁴ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 331/99

¹⁰⁵ S III, str. 120

Do nového zákoníku práce byla úprava účasti odborů při rozvazování pracovních poměrů převzata ze stávajícího zákoníku práce z hlediska věcného v nezměněné podobě. Z drobných změn formální povahy lze uvést např. změnu tu, že se v ustanoveních § 61 nového pracovního kodexu nehovoří o "příslušném odborovém orgánu", nýbrž o "odborové organizaci". Co se týče kritiky ustanovení § 61 odst. 2 nového zákoníku práce, dle kterého uděluje odborová organizace předchozí souhlas k výpovědi (nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru) i tehdy, je-li propouštěn *již bývalý odborový funkcionář v době jednoho roku po skončení jeho funkce u odborové organizace*, odkazují na kapitolu 1.6 diplomové práce.

2.1.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

2.1.1.3.1 Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru a vymezení tohoto právního úkonu

Okamžité zrušení pracovního poměru upravuje zákoník práce v ustanoveních § 53 až 55, nový zákoník práce pak v ustanoveních § 55 až 60. Rozdílů mezi stávající a novou právní úpravou okamžitého zrušení pracovního poměru není mnoho a nejsou zásadnějšího charakteru, vždy však na ně poukáží.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru.

Podstata tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru spočívá v tom, že k ukončení pracovního poměru dochází *doručením* písemného vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru druhému účastníku pracovního poměru. Již okamžikem doručení zrušovacího projevu tedy pracovněprávní vztah končí, aniž by, jak je tomu v případě výpovědi, byla druhé straně poskytnuta jakákoliv další doba, v níž by pracovní poměr, byť jen po určitý časový úsek (výpovědní dobu), trval dál. Vzhledem k tomuto závažnému účinku je institut okamžitého zrušení pracovního poměru zákonodárcem konstruován jako *výjimečný* způsob rozvázání pracovního poměru a jsou na něj kladeny přísné formální požadavky. Případ, kdy je ve smyslu zákoníku práce okamžitě zrušen pracovní poměr bývá v hovorovém jazyce poněkud nepřesně označován jako "výpověď na hodinu" či "okamžitá výpověď".

Oprávnění zrušit pracovní poměr okamžitě svědčí zaměstnavateli i zaměstnanci.

2.1.1.3.2 Formální a obsahové náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

Předně je třeba říci, že okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec učinit *písemně*. Dle ust. § 55 zákoníku práce je nedodržení písemné formy sankcionováno neplatností okamžitého zrušení pracovního poměru.

Další náležitostí okamžitého zrušení pracovního poměru stanovenou zákoníkem práce je *skutkové vymezení* důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru (k důvodům okamžitého zrušení pracovního poměru srov. kapitolu 2.1.1.3.3).

Obdobně jako v případě výpovědi, tak i u okamžitého zrušení pracovního poměru lze využít bohaté judikatury k ozřejmění toho, *jakým způsobem* skutkově vymezit v písemném zrušovacím projevu důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, aby se předešlo pozdějšímu prohlášení okamžitého zrušení pracovního poměru soudem za neplatné. Zákodárce totiž v ustanovení § 55 zákoníku práce postihuje nesplnění povinnosti skutkově vymezit důvod okamžitého zrušení pracovního poměru neplatností okamžitého zrušení pracovního poměru.

Při úvaze v jakém rozsahu má být důvod okamžitého zrušení pracovního poměru v souladu s ust. § 55 zákoníku práce konkretizován, je třeba mít na zřeteli, co je zakotvením povinnosti skutkového vymezení vlastně sledováno. Opíraje se o judikaturu, lze identifikovat následující cíle požadavku na skutkové vymezení důvodu, pro nějž bylo k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupeno:

- (i) vyloučit zaměnitelnost uplatněného důvodu s důvodem jiným (srov. § 55: "*...zaměstnavatel i zaměstnanec ...musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným*"),
- (ii) zajistit, aby uplatněný důvod nebylo možno později změnit (srov. § 55: "*uvedený důvod nelze dodatečně měnit*"),
- (iii) vyloučit pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevít, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatnil (srov. obecný požadavek na určitost právních úkonů v § 242 zákoníku práce) a konečně
- (iv) umožnit případné posouzení soudem, zda bylo okamžité zrušení pracovního poměru v konkrétním případě učiněno platně (§ 64 zákoníku práce).

Na podkladě výše uvedeného pak soudy ve svých rozhodnutích formulovaly určité požadavky na způsob skutkového vymezení důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru. Tyto požadavky lze shrnout takto:

- (i) důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru musí být vymezen vždy tak, aby při respektování některého z přípustných zákonných důvodů byly *skutečné*

důvody vedoucí účastníka k okamžitému zrušení pracovního poměru ze zrušovacího projevu zřejmé¹⁰⁶;

- (ii) důvod musí být formulován tak, aby bylo nepochybné, který z důvodů obsažených v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce (a obdobně v ust. § 54 odst. 1 zákoníku práce) byl uplatněn (přichází tedy v úvahu uvedení příslušného zákonného ustanovení), avšak vzhledem k tomu, že zmíněná ustanovení obsahují pouze *skutkové podstaty* použitelné pro okamžité zrušení pracovního poměru, vždy je třeba také specifikovat, v jakém *konkrétním jednání* je důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru spatřován¹⁰⁷;
- (iii) skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru není třeba rozvádět do všech *podrobností*, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, pokud by se nedalo *ani výkladem projevu vůle* zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen; uvedené však nic nemění na tom, že výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno a pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil¹⁰⁸;
- (iv) zrušovací projev *nemusí* obsahovat časový údaj o tom, kdy se zaměstnavatel o důvodu okamžitého zrušení *dozvěděl* nebo kdy tento důvod *vznikl*, neboť, i když je zachování lhůt uvedených v ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce (a obdobně v ust. § 54 odst. 2 zákoníku práce) předpokladem *platnosti* okamžitého zrušení pracovního poměru (viz dále), nejsou okolnosti rozhodné z hlediska ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce (ust. § 54 odst. 2 zákoníku práce) nezbytné pro vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru¹⁰⁹.

Vidíme, že uvedené požadavky na způsob vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru jsou velice podobné požadavkům na způsob specifikace výpovědních důvodů ve výpovědi ve smyslu ust. § 46 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁰⁶ S III, str. 39 až 40, rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1899/99

¹⁰⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 198/96

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2374/2000

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 198/96

Další podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je *doručení* jeho písemného vyhotovení druhému účastníku pracovního poměru. Jak bylo již uvedeno výše v kapitole 2.1.1.3.1, skončení pracovního poměru na podkladě okamžitého zrušení totiž nastává právě *okamžikem doručení* zrušovacího projevu druhé straně. K tomu je třeba uvést, že účinky okamžitého zrušení pracovního poměru jsou ze zákona vázány *vždy* na okamžik, v němž je písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru druhému účastníku doručen. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu nemůže proto tento účinek změnit¹¹⁰. Z povahy okamžitého zrušení pracovního poměru dokonce vyplývá, že pracovní poměr končí doručením písemného vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru *okamžikem určeným v hodinách, resp. minutách*¹¹¹.

Co se týče možných *způsobů* doručování zaměstnancem a zaměstnavatelem, platí totéž, co je uvedeno výše o způsobech doručování výpovědi v kapitole 2.1.1.2.2. Aplikují se ustanovení § 266a zákoníku práce.

Ve stručnosti si ještě dovoluji zmínit se o problematice *odvolání* okamžitého zrušení pracovního poměru. Zde je nutno rozlišovat odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru učiněné *před* tím, než je listina obsahující okamžité zrušení druhému účastníku doručena a odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru *poté*, co již okamžité zrušení doručeno druhé straně bylo. V prvním z uvedených případů je odvolání okamžitého zrušení možné, zatímco druhá z naznačených situací se zdá být složitější. Dřívější judikatura¹¹² možnost odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru po jeho doručení připouštěla, zatímco nynější rozhodovací praxe soudů¹¹³, jakož i literatura¹¹⁴, se k otázce možnosti dodatečného odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru vyslovuje naopak negativně. Jako důvod *nepřípustnosti* odvolání po doručení je uváděna neexistence výslovného ustanovení v zákoníku práce, jež by odvolání umožňovalo (tak, jak tomu je za podmínky souhlasu druhé strany v případě výpovědi - § 44 odst. 3 zákoníku práce), s tím související *kogentnost* úpravy rozvázání pracovního poměru, která se projevuje tím, že "co není dovoleno, je zakázáno" a

¹¹⁰ R 14/1972

¹¹¹ R. Havran, Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků, Právo a zaměstnání 6/2002

¹¹² Závěry k výkladu některých ustanovení zákoníku práce ze dne 15.11.1967 přijaté Nejvyšším soudem ČSSR sp. zn. Prz 35/67 a sp. zn. Cpj 31/67

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1155/96

¹¹⁴ M. Součková, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004 a M. Vysokajová, Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů, 2. část, Mzdy a personalistika v praxi, 12/2003

konečně fakt, že doručením okamžitého zrušení pracovního poměru dochází ke *skončení* pracovního poměru bez dalšího a jedinou možností, jak tento následek zvrátit poskytuje postup dle ust. § 64 zákoníku práce. Argumentace zásadou "co není dovoleno, je zakázáno" je však pochybná pro rozpor s právním předpisem vyšší právní síly – s Ústavou České republiky (zásada legální licence v čl. 2 odst. 4) a Listinou základních práv a svobod (čl. 2 odst. 3).

Právo zaměstnavatele i zaměstnance pracovní poměr okamžitě zrušit je dále vázáno na *dodržení určitých lhůt*. Pro zaměstnavatele jsou závazné lhůty upravené v ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce, pro zaměstnance pak lhůty v ust. § 54 odst. 2 zákoníku práce. V novém zákoníku práce jsou uvedené lhůty zakotveny v ust. § 58 a § 59. Stanovení lhůt pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru slouží k tomu, aby se pozdější postih v podobě okamžitého zrušení pracovního poměru nemíjel účinkem.

Dle stávající právní úpravy jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec mohou *platně* okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě *jednoho* měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděli, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. První z uvedených lhůt je lhůtou subjektivní, druhá lhůtou objektivní. V těchto lhůtách je třeba okamžité zrušení pracovního poměru druhé straně *doručit*. Nedodržení lhůty, ať subjektivní či objektivní, způsobuje zánik práva na rozvázání pracovního poměru tímto způsobem, neboť v obou případech jde o lhůty prekluzivní (srov. § 261 odst. 4 zákoníku práce).

§ 53 odst. 2 zákoníku práce ve své větě druhé, týkající se počátku a běhu subjektivní jednoměsíční lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, obsahuje odkaz na ustanovení § 46 odst. 3 a 4 zákoníku práce, když ukládá použít tato ustanovení *obdobně*. To znamená, že (i) v případě, že k porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem dojde v cizině, může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr do jednoho měsíce po návratu zaměstnance z ciziny a (ii) stane-li se v průběhu měsíční lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem předmětem šetření jiného orgánu, lze okamžitě zrušit pracovní poměr do jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Jedná se tedy o *prodloužení* subjektivní lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru, kteréžto bylo ustanovením § 53 odst. 2 věty druhé zákoníku práce "převzato" z úpravy výpovědi. Co je účelem umožnění uvedeného prodloužení lhůty, dále pojem "jiný orgán" použitý v ustanovení § 46 odst. 4 zákoníku práce, jakož i význam věty

druhé ust. § 46 odst. 4 zákoníku práce (na niž je implicitně taktéž v ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce odkazováno), je vysvětleno v kapitole 2.1.1.2.5.4.

Při výkladu výpovědního důvodu zakotveného v ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce v kapitole 2.1.1.2.5.4 jsem se dotknul i problematiky určení okamžiku, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi *dověděl*. Rozpoznání tohoto okamžiku je významné i pro počátek běhu subjektivní jednoměsíční lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru ve smyslu ust. § 53 odst. 2 a ust. § 54 odst. 2 zákoníku práce, přičemž, jak vyplývá z judikatury¹¹⁵, při stanovení počátku subjektivní lhůty dle ust. § 53 odst. 2 se uplatní shodné principy jako u výpovědi dané z důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce (srov. kapitolu 2.1.1.2.5.4). Na uvedené principy tedy tímto odkazuji.

V tomto směru si dovoluji ještě upozornit na judikaturu, která předmětem svého zájmu učinila běh subjektivní jednoměsíční lhůty dle ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce v případě, kdy důvod podle ust. § 53 odst. 1 písm. b) (viz níže kapitola 2.1.1.3.3) spočívá v *dlouhodobé neomluvené absenci zaměstnance v práci*¹¹⁶. Bylo judikováno, že za těchto okolností jednoměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru neskončí dříve, než po uplynutí *jednoho měsíce ode dne následujícího po posledním zmeškání práce*.

V souladu s příslušnou judikaturou¹¹⁷ není dále vyloučeno, aby k okamžitému zrušení pracovního poměru došlo i po doručení výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 zákoníku práce, tedy *v průběhu výpovědní doby*.

Konečně, je třeba ještě upozornit na úpravu lhůt v novém zákoníku práce. Ve srovnání se současným pracovní právním kodexem totiž nový zákoník práce poskytuje zaměstnavateli (§ 58 odst. 1) i zaměstnanci (§ 59) k okamžitému zrušení pracovního poměru subjektivní lhůtu delší, a to *dvouměsíční*. Dvouměsíční (počínaje dnem návratu zaměstnance z ciziny) je dle ust. § 58 odst. 1 nového zákoníku práce i lhůta, v níž může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, jenž porušil povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině, a konečně dle ust. § 58 odst. 2 nového zákoníku práce i lhůta, v níž lze tímto

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 725/96 a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 600/97

¹¹⁶ S III, str. 74, rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 910/2001

¹¹⁷ R 67/1968

způsobem rozvázat pracovní poměr na základě výsledku šetření tzv. jiného orgánu. Délka objektivní lhůty změněna nebyla.

2.1.1.3.3 Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru

Jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec jsou ve svém právu zrušit pracovní poměr okamžitě - s ohledem na výše uvedený mimořádný charakter tohoto způsobu skončení pracovního poměru - významně omezeni. Především mohou okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v případech zákoníkem práce výslovně předvídaných, tedy jen z *taxativně vypočtených důvodů*.

Důvody, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr *zaměstnavatelem* jsou vymezeny v ust. § 53 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce. Jsou jimi alternativně:

- (i) pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců (§ 53 odst. 1 písm. a);
- (ii) porušení pracovní kázně zaměstnancem zvláště hrubým způsobem (§ 53 odst. 1 písm. b).

Tytéž důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru obsahuje i nový zákoník práce, a to v ust. § 55 odst. 1 písm. a) a b); namísto o *porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem* se však v ust. § 55 odst. 1 písm. b) nového zákoníku práce hovoří o *porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem* (k tomu viz výše výklad k výpovědnímu důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) v kapitole 2.1.1.2.5.4).

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z jiných než zákoníkem práce vypočtených důvodů by bylo neplatné, přičemž zákonodárce v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce vyjádřil výslovně, že jde o způsob skončení pracovního poměru *výjimečný*.

Ze strany zaměstnance může být dle ust. § 54 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce pracovní poměr okamžitě zrušen pouze tehdy, jestliže:

- (i) podle lékařského posudku zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevodl v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou, pro něho vhodnou práci (§ 54 odst. 1 písm. a) anebo
- (ii) zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů ode dne uplynutí její splatnosti (§ 54 odst. 1 písm. b).

V novém zákoníku práce (§ 56 odst. 1 písm. a) a b) jsou tyto důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zachovány, byť je zákonodárce, a to i na podkladě judikatury (viz dále), přeformuloval, což svědčí větší jednoznačnosti nové úpravy.

I v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance platí, že použití jiných než v ust. § 54 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce zakotvených důvodů by mělo za následek neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

Lze říci, jak je patrné z výše uvedeného výčtu důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru, že možnost užití tohoto způsobu skončení pracovněprávního vztahu je vázána na existenci určitých svým charakterem *nejzávažnějších okolností* na straně daného účastníka pracovního poměru, přičemž většinou na druhém z účastníků nelze spravedlivě požadovat, aby v pracovním poměru setrval.

V následující části této kapitoly se zaměřím na rozbor jednotlivých důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru.

1. Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru dle ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce – tj. pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců.

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce zřejmě v praxi nebude vyvolávat výkladové obtíže. Předpokladem pro okamžité skončení pracovního poměru je dle uvedeného ustanovení existence *pravomocného odsuzujícího rozsudku*, toto ustanovení tedy nelze aplikovat tehdy, je-li zde pouze podezření, že zaměstnanec spáchal trestný čin a nestačí ani, byl-li zaměstnanec vzat do vazby. Zaměstnanec musí být odsouzen za trestný čin *úmyslný*.

Ne každá úmyslná trestná činnost zaměstnance je však způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru. Další podmínkou je uložení zaměstnanci buď nepodmíněného trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, a to za jakýkoliv úmyslný trestný čin nebo nepodmíněného trestu odnětí svobody na dobu nejméně šest měsíců, přičemž tato druhá varianta přichází v úvahu, jde-li o úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Důsledkem pravomocného odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok / na dobu nejméně šest měsíců je nutně *vyřazení zaměstnance z pracovní činnosti u zaměstnavatele*. V takovém případě jistě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance zaměstnával, resp. po uvedené době čekal, než se zaměstnanec vrátí z výkonu trestu odnětí svobody.

Dodatečné zrušení pravomocného rozsudku předpokládaného v ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce na podkladě mimořádného opravného prostředku v trestním řízení *nemá vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru*, neboť i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru se uplatní zásada, že právní úkon je třeba posuzovat podle stavu v době, kdy byl vůči jeho adresátu učiněn¹¹⁸.

2. Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru dle ust. § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce – tj. porušení pracovní kázně zaměstnancem zvlášť hrubým způsobem.

Zvlášť hrubé porušení pracovní kázně není zákoníkem práce definováno. Osvětlení tohoto pojmu, jakož i uvedení příkladů zvlášť hrubého porušení pracovní kázně, se nachází v kapitole 2.1.1.2.5.4 týkající se výpovědního důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku

¹¹⁸ S III, str. 42

práce, na niž tímto odkazují. Na uvedeném místě lze nalézt i obecné otázky porušení pracovní kázně, platné i pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně.

Otázce porušení pracovní kázně zaměstnancem zvlášť hrubým způsobem se věnuje i judikatura¹¹⁹.

K důvodu spočívajícímu v porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem si dovolím uvést ještě následující. Porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem zakládá kromě oprávnění zaměstnavatele zrušit okamžitě pracovní poměr se zaměstnancem i důvod k výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce. Vystává proto otázka, který z uvedených způsobů "potrestání" porušení pracovní kázně v konkrétní situaci použít. Odpověď na uvedenou otázku nalezneme přímo v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce, které, jak již bylo uvedeno výše, prohlašuje okamžité zrušení pracovního poměru za opatření *výjimečné* (srov. dikci ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce: "*Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně...*"). Z toho vyplývá, že je přednostně třeba využít výpověď, přičemž k okamžitému zrušení pracovního poměru z důvodu dle ust. § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli *nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby*¹²⁰.

Zajímavou se jeví i otázka *vzájemného vztahu* důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, zakotvených v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce. V tomto směru bylo judikováno¹²¹, že každý z důvodů, pro které může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr představuje *zcela samostatný* a s druhým důvodem nijak *nesouvisející* důvod ke skončení pracovního poměru, přičemž z jejich srovnání nelze činit žádné závěry o tom, *jak vysokou intenzitu* má mít porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, aby bylo způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ust. § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (k problematice intenzity porušení pracovní kázně a jejího určování srov. výklad k výpovědnímu důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce v kapitole 2.1.1.2.5.4). Tento závěr soud odůvodnil tím, že ze srovnání jednotlivých důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr vyplývá, že důvod uvedený pod písm. b)

¹¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1080/2000, rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 379/2000, R 21/2001, rozsudek Krajského soudu v Plzni sp. zn. 15 Cdo 233/95

¹²⁰ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 137/94

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2857/2000

má postihnout situaci, na niž důvod zakotvený v písm. a) nedopadá, tedy i takové jednání či opomenutí zaměstnance, které nenaplnuje skutkovou podstatu trestného činu. Porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, aby bylo důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, tedy nemusí dosahovat intenzity srovnatelné s důvodem uvedeným pod písm. a). Soud dodává, že ze samotné skutečnosti, že v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce je uvedeno více důvodů, pro které je zaměstnavatel oprávněn se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr nelze dovozovat, že postihují v zásadě stejná jednání nebo opomenutí zaměstnance, přičemž jejich účel je taktéž odlišný.

Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nemůže být dle ust. § 57 nového zákoníku práce *porušení povinností stanovených v ust. § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění*, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce. K tomu viz výklad k výpovědi dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce v kapitole 2.1.1.2.5.4.

3. Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru dle ust. § 54 odst. 1 písm. a) zákoníku práce – tj. porušení povinnosti převést zaměstnance na jinou pro něho vhodnou práci do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku, podle kterého zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví.

K tomu, aby byl naplněn tento důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru je třeba zaměstnavateli *předložit lékařský posudek*. Skutečnost, že zaměstnanec nemůže vykonávat dosavadní práci (tedy objektivní nepříznivý zdravotní stav zaměstnance) sama o sobě nestačí¹²². Na lékařský posudek je vázána i použitelnost výpovědního důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Na výklad tohoto ustanovení v kapitole 2.1.1.2.5.4 proto odkazují.

Lékařský posudek podle ust. § 54 odst. 1 písm. a) zákoníku práce musí vyznívat nejen v tom smyslu, že zaměstnanec ze zdravotních důvodů pozbyl způsobilost konat dosavadní práci, nýbrž je třeba, aby v něm bylo zároveň i uvedeno, že výkon dosavadní práce není možný *bez vážného ohrožení zdraví*. Nový pracovní kodex (§ 56 odst. 1 písm. a) pak hovoří o lékařském

¹²² Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 4 Cz 8/74

posudku vydaném zařízením pracovnělékařské péče a o rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává.

Po předložení lékařského posudku tíží zaměstnavatele dle ust. § 37 odst. 1 písm. a) zákoníku práce povinnost převést zaměstnance na jinou (pro zaměstnance vhodnou) práci. V případě, že tak zaměstnavatel neučiní, bude se jednat o *překážku v práci na straně zaměstnavatele* ve smyslu ust. § 130 odst. 1 zákoníku práce (na základě níž bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy). Na tom nic nemění ani skutečnost, že dle ust. § 54 odst. 1 písm. a) zákoníku práce smí zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr až po uplynutí patnácti dnů ode dne předložení lékařského posudku. Po tyto dny tedy zaměstnanec povinen konat práci nebude.

4. Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru dle ust. § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce – tj. porušení povinnosti vyplatit zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.

Ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce poskytuje zaměstnanci obranu proti porušení jedné ze základních povinností zaměstnavatele, kterou je v souladu s ust. § 35 odst. 1 písm. a) zákoníku práce *povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu*. Mzda plní, mimo jiné, sociální funkci, a to tím, že zajišťuje uspokojování základních životních potřeb zaměstnance a dalších osob odkázaných na zaměstnance výživou, její neplacení tudíž mívá ve vztahu k zaměstnanci a těmto osobám významné negativní ekonomické důsledky.

Dle ust. § 111 odst. 2 zákoníku práce se *mzdou rozumí i plat, není-li výslovně stanoveno jinak*. Proto i nevyplacení *platu* nebo *náhrady platu* zakládá důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Nový zákoník práce se pak v ust. § 56 odst. 1 písm. b) kromě mzdy a náhrady mzdy výslovně zmiňuje i o *platu* a *náhradě platu*, což souvisí s tím, že pravidla poskytování mezd a platů, dosud obsažená ve zvláštních právních předpisech (v zákoně č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, a v zákoně č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů), budou od 1.1.2007 soustředěna v novém zákoníku práce.

Použití ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce v případě, kdy zaměstnanci nebyly vyplaceny např. cestovní náhrady, nemocenské či odměna za pracovní pohotovost naopak v úvahu nepřichází. Je totiž třeba vycházet z toho, *co je ze zákona mzdou (platem) a náhradou mzdy (platu)*, jelikož pouze při nevyplacení těchto nároků do patnácti dnů od jejich splatnosti je zaměstnanci dána možnost okamžitě zrušit pracovní poměr. Mzdu (plat) je možno definovat jako protiplnění zaměstnavatele za plnění zaměstnance v podobě výkonu práce určité hodnoty, přičemž může mít nejrůznější formu (měsíční, hodinová, úkolová) a složky (základní, prémie, odměny, příplatky, ohodnocení). Náhrada mzdy (platu) pak představuje peněžité plnění zaměstnanci za dobu, kdy zaměstnanec nepracoval z důvodů zákonem uznaných a pro něž právní předpis náhradu mzdy přiznává (náhrada mzdy za dovolenou na zotavenou, při některých překážkách v práci na straně zaměstnance, při všech překážkách v práci na straně zaměstnavatele). Pozitivní a negativní vymezení mzdy a platu pak nalezneme v příslušných ustanoveních výše uvedeného zákona č. 1/1992 Sb. (§ 4 odst. 2) a zákona č. 143/1992 Sb. (§ 3 odst. 2).

Dle judikatury¹²³ je způsobilým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ust. § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce i nevyplacení *části* mzdy. Nový zákoník práce pak tuto skutečnost v ust. § 56 odst. 1 písm. b) stanoví výslovně.

Z ust. § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce vyplývá, že okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanec nemůže ihned v ten den, kdy se zaměstnavatel ocitne v prodlení s výplatou mzdového nároku, nýbrž musí počkat až na uplynutí patnácti (kalendářních) dnů od splatnosti mzdy, tj. ode dne určeného jako pravidelný termín výplaty mzdy. Jedná se o *dobu* ve smyslu ust. § 266 odst. 5 zákoníku práce¹²⁴, kterážto počne běžet prvním dnem následujícím po pravidelném termínu výplaty mzdy a skončí uplynutím posledního (tj. patnáctého) dne stanovené doby, přičemž na její počítání nemá vliv skutečnost, že poslední den případně na sobotu, neděli nebo svátek. Zaměstnavatel ovšem k okamžitému zrušení pracovního poměru nemusí přistoupit hned šestnáctý den, je však omezen subjektivní a objektivní lhůtou dle ust. § 54 odst. 2 zákoníku práce (viz kapitola 2.1.1.3.2).

¹²³ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 515/2001

¹²⁴ R. Havran, Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků, Právo a zaměstnání 6/2002

Dále, důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru dle ust. § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je dán i *poté, co již byl mzdový nárok zaměstnance uspokojen*. Pozdější plnění po marném uplynutí patnácti dnů by mohlo být zohledněno, jen kdyby to zákon stanovil, což však zákoník práce nečiní; k dodatečnému uspokojení mzdového nároku však přihlédnuto být může v rámci posouzení, zda okamžité zrušení pracovního poměru nepředstavuje zneužití práva ve smyslu ust. § 7 odst. 2 zákoníku práce¹²⁵. Za zneužití práva je považováno jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu¹²⁶.

V novém zákoníku práce je v ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) užit obrat "...do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1).", což je formulace vhodnější. Ustanovení § 141 odst. 1 nového zákoníku práce, na něž je odkazováno, stanoví, že mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. V ust. § 141 odst. 3 nového zákoníku práce je zaměstnavateli uložena povinnost určit pravidelný termín výplaty v rámci období splatnosti dle cit. odstavce 1, a to v zájmu zamezení spekulací s prostředky na mzdy a zvýšení jistoty zaměstnanců při sjednávání jejich pravidelných plateb (úhrady nájmu, splátek úvěrů apod.)¹²⁷. Tento termín bude možno sjednat v kolektivní smlouvě; nebude-li tento termín sjednán, stanoví se zaměstnavatelům povinnost projednat jej s odborovou organizací.

2.1.1.3.4 Okamžité zrušení pracovního poměru a ochranná doba

Dle ust. § 53 odst. 3 věty první zákoníku práce nemůže zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s určitými kategoriemi zaměstnanců, což je odůvodněno složitou sociální (resp. v případě těhotné zaměstnankyně i zdravotní) situací, v níž se uvedené osoby nacházejí.

Jedná se o:

- (i) těhotnou zaměstnankyni a
- (ii) zaměstnankyni nebo zaměstnance, pokud trvale pečují o dítě mladší než 3 roky.

¹²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1151/2001, R. Havran, Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků, Právo a zaměstnání 6/2002

¹²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 992/99 a M. Vysokajová, Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů, 2. část, Mzdy a personalistika v praxi, 12/2003

¹²⁷ Důvodová zpráva k zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

Toto omezení zaměstnavatele se neuplatní, hodlá-li zaměstnavatel s uvedenými zaměstnanci zrušit okamžitě *vedlejší pracovní poměr*, jak stanoví ust. § 70b odst. 2 zákoníku práce.

Nový zákoník práce zakazuje zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr v ust. § 55 odst. 2, a to pokud jde o:

- (i) těhotnou zaměstnankyni,
- (ii) zaměstnankyni na mateřské dovolené a
- (iii) zaměstnankyni či zaměstnance na rodičovské dovolené.

Co se rozumí *trvalou péčí o dítě* je vysvětleno v kapitole 2.1.1.2.8. Na uvedeném místě je též poukázáno na důsledky vyplývající ze skutečnosti, že zákonodárce upustil od užití tohoto termínu v rámci úpravy skončení pracovního poměru a nahradil jej užšími pojmy *mateřská a rodičovská dovolená*.

V souladu s ust. § 53 odst. 3 věty druhé zákoníku práce lze se zaměstnanci, jichž se týká zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru rozvázat pracovní poměr *výpovědí* z důvodů, pro které lze zrušit pracovní poměr okamžitě. To znamená, že je třeba zachovat dvouměsíční výpovědní dobu ve smyslu ust. § 45 odst. 1 zákoníku práce. Ani výpovědí z některého z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr však nelze ukončit pracovní poměr *s ženou na mateřské dovolené a zaměstnancem v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou*. Totéž vyplývá i z ust. § 49 písm. b) zákoníku práce.

2.1.1.3.5 Náhrada mzdy

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr přiznává ustanovení § 54 odst. 3 zákoníku práce vůči zaměstnavateli nárok na *náhradu mzdy* (resp. platu) ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby. To ovšem nemění nic na skutečnosti, že ke skončení pracovního poměru dojde *doručením* listiny obsahující okamžité zrušení pracovního poměru. Nový zákoník práce pak v ust. § 56 odst. 2 na rozdíl od stávající právní úpravy hovoří o *právu na odstupné*, kteréžto navíc přiznává *pouze v případě okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu dle ust. § 56 odst. 1 písm. b)* (tj. z důvodu porušení povinnosti týkající se odměňování zaměstnance). Co se týče výše odstupného, okazuje ust. § 56 odst. 2 nového zákoníku práce na ustanovení § 67 (srov. "...přísluší právo

na odstupné ve výši podle § 67."). Není jasné, zda má takovému zaměstnanci příslušet odstupné ve výši nejméně *trojnásobku* průměrného výdělku (§ 67 věta první) nebo nejméně *dvanáctinásobku* průměrného výdělku (§ 67 věta druhá). Důvodová zpráva hovoří o trojnásobku.

2.1.1.3.6 Účast odborů při okamžitém zrušení pracovního poměru

Účast odborů při okamžitém zrušení pracovního poměru upravují ustanovení § 59 odst. 1 až 4 zákoníku práce, v novém zákoníku práce pak ustanovení § 61 odst. 1 až 4, přičemž platí pro ni obdobně to, co bylo shora uvedeno u výpovědi v kapitole 2.1.1.2.9, na kterou tímto odkazují.

2.1.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

2.1.1.4.1 Právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době a vymezení tohoto právního úkonu

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je upraveno v ust. § 58 zákoníku práce; v novém zákoníku práce jsou tomuto způsobu skončení pracovního poměru vyhrazena ustanovení § 66.

Úpravu zkušební doby obsahují ustanovení § 31 zákoníku práce. Tato ustanovení zejména stanoví, že zkušební doba, která může být sjednána v pracovní smlouvě, činí tři měsíce, nebyla-li dohodnuta zkušební doba kratší, přičemž k tomu, aby byla zkušební doba sjednána platně, musí být dodržena písemná forma. Dle ust. § 35 nového zákoníku práce lze zkušební dobu dohodnout před vznikem pracovního poměru, resp. nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popř. v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. I v novém pracovněprávním kodexu je pro sjednání zkušební doby pod sankcí neplatnosti vyžadována písemná forma.

Institutem zkušební doby v pracovním právu je účastníkům pracovního poměru umožněno, aby si poskytli časový prostor, během něhož mohou posoudit, zda na trvání pracovního poměru zájem mít budou nebo zda pracovní poměr během zkušební doby zruší. Smysl zkušební doby spočívá především v tom, že během jejího trvání lze pracovní poměr snadno a rychle rozvázat. Ukončení pracovního poměru ve zkušební době *co nejvíce usnadnit* je právě cílem právní úpravy zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Výsledkem je podstatně jednodušší právní úprava tohoto způsobu skončení pracovního poměru, a to ve srovnání s právní úpravou ostatních jednostranných právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru (tj. výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru), jež naopak sleduje ochranu stability pracovního poměru zaměstnance.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Právo zaměstnavatele i zaměstnance zrušit pracovní poměr

ve zkušební době je striktně vázáno na trvání zkušební doby - po jejím uplynutí již tento způsob skončení pracovního poměru využít nelze, takový právní úkon by byl neplatný.

2.1.1.4.2 Formální a obsahové náležitosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce umožňuje zrušit pracovní poměr ve zkušební době *z jakéhokoliv důvodu* nebo i *bez uvedení důvodu*. Uvedené ustanovení stanoví také *písemnou formu* zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nicméně její nedodržení nemá za následek neplatnost tohoto způsobu skončení pracovního poměru. K platnému rozvázání pracovního poměru ve zkušební době tudíž dojde i na základě jeho ústního zrušení.

Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být dle ust. § 58 odst. 2 zákoníku práce doručeno druhému účastníku *zpravidla* alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Jde o lhůtu *pořádkovou*, takže její případné nedodržení neplatnost tohoto právního úkonu nezpůsobí. Pokud však strany sjednají v pracovní smlouvě, že oznámení o zrušení pracovního poměru bude doručeno druhé straně nejpozději tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit, bude nutno tuto podmínku pro účinné rozvázání pracovního poměru dodržet (půjde o podmínku dle ust. § 241 zákoníku práce)¹²⁸.

Vzhledem k tomu, že na rozdíl od okamžitého zrušení pracovního poměru (u něhož účinky nastávají ze zákona dnem, kdy je jeho písemné vyhotovení doručeno druhé straně), u zrušení pracovního poměru ve zkušební době zákoník práce předpokládá, že ke skončení pracovního poměru dojde ke dni, který bude jako den zrušení pracovního poměru ve zrušovacím projevu označen (srov. dikci ust. § 58 odst. 2 zákoníku práce), *právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době by určení dne, k němuž se pracovní poměr ruší, měl obsahovat*. Nejde však o podstatnou, nýbrž pouze o *pravidelnou* náležitost tohoto právního úkonu a neurčení dne, k němuž se pracovní poměr ruší neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době nezpůsobuje. Proto platí, že pracovní poměr skončí *dnem stanoveným ve zrušovacím projevu*, nejpozději však *posledním dnem zkušební doby*. Z toho vyplývají následující závěry¹²⁹:

¹²⁸ R 21/1968

¹²⁹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 11/94

- (i) není-li ve zrušovacím projevu stanoven den, ke kterému má pracovní poměr skončit, pracovní poměr skončí dnem doručení (oznámení) zrušení pracovního poměru druhému účastníku;
- (ii) je-li za den skončení pracovního poměru ve zrušovacím projevu označen den *následující* po uplynutí zkušební doby, jde o rozpor s obsahem a účelem zákona dle ust. § 242 odst. 2 zákoníku práce působící neplatnost takového ujednání; pracovní poměr v takovém případě skončí poslední den zkušební doby;
- (iii) je-li ve zrušovacím projevu den skončení pracovního poměru určen zpětně, takové ujednání by bylo pro rozpor s obsahem a účelem zákona dle ust. § 242 odst. 2 zákoníku práce neplatné, a pracovní poměr skončí stejně jako v případě uvedeném v bodě (i), tedy dnem doručení (oznámení) zrušení pracovního poměru druhému účastníku.

2.1.1.4.3 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a ochrana zaměstnance

Na tento způsob rozvázání pracovního poměru nedopadají ustanovení zákoníku práce o ochranné době (viz kapitola 2.1.1.2.8). Nastane-li ve zkušební době případ ochranné doby, se kterým zákoník práce jinak spojuje zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele, neomezí to žádným způsobem oprávnění zaměstnavatele ve zkušební době pracovní poměr zrušit. Nově je však dle ust. § 66 nového zákoníku práce vyloučeno, aby zaměstnavatel zrušil pracovní poměr ve zkušební době *v době prvních čtrnácti kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance*. Zaměstnavatelé volají po zrušení tohoto ustanovení – argumentují jeho snadnou zneužitelností ze strany zaměstnanců.

Co se týče účasti odborů při rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, aplikuje se ustanovení § 59 odst. 5 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel s tímto případem skončení pracovního poměru povinen příslušný odborový orgán *seznámit*.

2.1.2 Právní události mající za následek skončení pracovního poměru

2.1.2.1 Uplynutí doby

Uplynutím sjednané doby končí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou. Tak stanoví ust. § 42 odst. 2 a ust. § 56 odst. 1 věta první zákoníku práce, v novém zákoníku práce pak ust. § 48 odst. 2. Blíže uplynutí doby pracovního poměru upravují ust. § 56 stávajícího zákoníku práce a ust. § 65 nového pracovněprávního kodexu.

Uplynutí doby, jakožto právní událost mající za následek skončení pracovního poměru, přichází v úvahu, jak je naznačeno výše, u *pracovního poměru sjednaného na dobu určitou*. Takto skončí pracovní poměr v souladu s tím, jak se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli při vzniku pracovního poměru. Pracovní poměr na dobu určitou ještě před uplynutím doby, na níž byl sjednán ovšem může, a tak to stanoví výslovně ust. § 57 zákoníku práce (§ 65 odst. 1 věta prvá nového zákoníku práce) skončit též jinými způsoby předvídanými zákoníkem práce, tedy na základě právních úkonů či jiných právních událostí. Dále, pracovní poměr vedoucího zaměstnance *založený jmenováním na dobu určitou* končí v souladu s ust. § 73 odst. 6 nového zákoníku práce též odvoláním nebo vzdáním se takového pracovního místa, což představuje výjimku z jinak platného pravidla, že odvoláním z funkce nebo vzdáním se funkce (dle dikce ust. § 73 nového pracovního zákoníku odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance) pracovní poměr založený jmenováním nekončí (§ 65 zákoníku práce).

Doba trvání pracovního poměru ovšem nemusí být dohodnuta jen vymezením času, ale může být určena např. i na dobu konání určitých prací. Dle ust. § 56 odst. 1 věty druhé zákoníku práce byla-li doba trvání pracovního poměru určena na dobu konání určitých prací, má zaměstnavatel upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Tato lhůta je však pouze lhůtou pořádkovou, nesplní-li tedy zaměstnavatel tuto svou povinnost, pracovní poměr dokončením prací přesto skončí.

Významné je dále ust. § 56 odst. 2 zákoníku práce, které řeší situaci, kdy zaměstnanec pokračuje v konání prací, i když sjednaná doba trvání pracovního poměru již uplynula. Dle uvedeného ustanovení platí, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, pak se tento pracovní poměr uzavřený

na dobu určitou změni v pracovní poměr na dobu neurčitou. Toto ustanovení má *obecnou platnost* - ačkoliv se tedy výslovně zmiňuje jen o *pokračování v konání prací*, pouze na pracovní poměry sjednané na dobu konání určitých prací ve smyslu ust. § 56 odst. 1 věty druhé zákoníku práce (viz výše) se nevztahuje a pokračováním v konání prací se zde rozumí prostě skutečnost, že zaměstnanec pro zaměstnavatele *nadále pracuje*. Dále, ke změně pracovního poměru dochází nejen tehdy, koná-li zaměstnanec pro zaměstnavatele práci stejného druhu, jaká byla sjednána v pracovní smlouvě, nýbrž i tehdy, koná-li pro zaměstnavatele i práci jinou. Podstatné je, že zaměstnanec koná práce *s vědomím zaměstnavatele*, že tedy zaměstnavatel o tom, že zaměstnanec nadále pracuje ví a zaměstnanec v tom nebrání či pokračování v práci zaměstnanci nezakáže¹³⁰. Konečně, pro naplnění pojmu "s vědomím zaměstnavatele" stačí, je-li práce konána i jen s vědomím *nejbližšího nadřízeného* zaměstnance¹³¹.

Dle ust. § 48 odst. 3 písm. c) nového zákoníku práce končí pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti též uplynutím doby, na kterou bylo vydáno *povolení k zaměstnání*. Povolení k zaměstnání za podmínek stanovených v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vydává cizincům příslušný úřad práce.

2.1.2.2 Smrt zaměstnance

Dle ust. § 42 odst. 4 zákoníku práce pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance, což odpovídá skutečnosti, že jednou z povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru je povinnost konat práce *osobně*, jak výslovně stanoví ust. § 35 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Tím, že je se smrtí zaměstnance spojen zánik pracovního poměru nejsou však nijak dotčeny některé peněžité nároky zaměstnance a zaměstnavatele podle ust. § 260 zákoníku práce, resp. ust. § 328 nového zákoníku práce.

I v novém zákoníku práce je smrt zaměstnance zařazena mezi případy skončení pracovního poměru, a to v ust. § 48 odst. 4 větě první.

¹³⁰ M. Součková, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004 a Hochman, Jouza, Kottbauer, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, Linde Praha a.s., Praha 2004

¹³¹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 21 Cdo 2080/2001

2.1.2.3 Smrt zaměstnavatele

Smrt zaměstnavatele je právní událost, která přichází v úvahu ovšem pouze v případě zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. V případě zaměstnavatelů – právnických osob hovoříme o zániku, kterému v případě např. obchodních společností předchází jejich zrušení. V souvislosti s úmrtím zaměstnavatele vyvstává otázka, zda pracovní poměr smrtí zaměstnavatele končí či nikoliv. Nejprve si tuto otázku dovolím zodpovědět z hlediska úpravy ve stávajícím zákoníku práce a posléze z hlediska zákoníku práce nového, neboť ten v tomto směru přináší žádoucí změnu.

2.1.2.3.1 Právní důsledky smrti zaměstnavatele pro trvání pracovního poměru dle současného zákoníku práce

Primárně je třeba vyjít z ust. § 251a zákoníku práce, které stanoví, že smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, *přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jeho dědice*. Dalo by se tedy bez nějakých dlouhých úvah dospět k závěru, že smrtí zaměstnavatele pracovní poměr nezaniká, neboť do pozice zaměstnavatele – zůstavitele - vstupují dnem této události jeho dědicové, kteří v rámci pozůstalosti zdědí i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Věc je ovšem složitější a vyžaduje bližší vysvětlení. Po smrti zaměstnavatele mohou totiž nastat různé situace, které z hlediska trvání pracovního poměru mohou mít i různé důsledky. Bude třeba aplikovat příslušná ustanovení občanského zákoníku týkající se dědění (§ 460 až 487), jakož i ustanovení občanského soudního řádu o řízení o dědictví (§ 175 a násl.).

Co se týče variability situací, k nimž může v praxi docházet, zemřelý zaměstnavatel nemusí zanechat jen dědice jednoho, nýbrž i dědiců více, nemusí však zanechat ani dědice žádného nebo se dědicové mohou dědictví vzdát, zaměstnavatel též nemusí zanechat majetek žádný nebo jen majetek nepatrné hodnoty atd.

Má-li zemřelý zaměstnavatel jen jediného dědice, z hlediska další existence pracovního poměru je situace zcela jasná: okamžikem smrti přechází na dědice veškerý zůstavitelův majetek, včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Ve vztahu k zaměstnancům se formálně právně nic nemění, jsou dále zaměstnání u téže "firmy"¹³². Stejně řešení se uplatní i

¹³² M. Galvas, K některým pracovněprávním důsledkům smrti zaměstnavatele – fyzické osoby, Právo a zaměstnání 9-10/2000

v případě, že zůstavitel v závěti odkáže práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů jen jednomu z více dědiců.

Nebude-li dědic v podnikání chtít nebo moci pokračovat, musí existující pracovněprávní vztahy rozvázat některým ze způsobů, které předvídá zákoník práce. Přistoupí-li k výpovědím, bude moci využít výpovědního důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

V případě, že se více osob stane dědici zaměstnavatele, je důležité si uvědomit, že zaměstnavatelem - fyzickou osobou - dle ust. § 8a zákoníku práce může být pouze *jedinec*, nikoliv několik jedinců či sdružení jedinců, přičemž samotnou smrtí zaměstnavatele nemůže vzniknout ani právnická osoba složená z dědiců, která by přicházela v úvahu jako zaměstnavatel. Dědí-li dědicové rovným dílem (dědicové dědí v rozsahu stanoveném v závěti, popř. dle zákona), pak je řešení takové, že i do pracovněprávních vztahů vstoupí všichni dědicové rovnoprávně, to znamená, že všichni dědicové budou moci činit všechny právní úkony, které mohl činit zemřelý zaměstnavatel (za podmínky, že dědicové dosáhli věku 18 let - § 8a věta druhá zákoníku práce) a zaměstnanci budou moci uplatňovat svá práva a plnit povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči kterémukoliv z nich. Dědí-li dědicové nestejným dílem (např. ze závěti, v případě opomenutí neopominutelných dědiců), právní předpisy neřeší, zda např. ten z dědiců, který zdědil větší část majetku, má větší právo řídit zděděný podnik, či zda každý z dědiců, nedohodnou-li se jinak, má stejné právo v pracovněprávních vztazích jednat jako zaměstnavatel. Právní teorie se přiklání k alternativě druhé. Bude proto účelné, aby soud v rámci vypořádání dědictví rozhodnul, resp. potvrdil dohodu dědiců, o tom, že dědicem práv a povinností z pracovněprávních vztahů se stává jen jeden z dědiců, který se s ostatními přiměřeným způsobem vypořádá¹³³.

Nejsložitější případ nastává, *nenabude-li dědictví žádný dědic*. Dle ust. § 462 občanského zákoníku dědictví, jehož nenabude žádný dědic, připadne státu. Stane se tak tedy i ohledně práv a povinností z pracovněprávních vztahů a dojde tudíž k přechodu těchto práv a povinností na stát ve smyslu ust. § 251a zákoníku práce nebo pracovní poměr v takovém případě zanikne? Zákoník práce ani jiný právní předpis na tuto otázku odpověď nedává a pokud jde o judikaturu, ta v této otázce není jednotná a dochází tak ke kuriózním situacím,

¹³³ M. Galvas, K některým pracovněprávním důsledkům smrti zaměstnavatele – fyzické osoby, Právo a zaměstnání 9-10/2000

kdy např. v jednom případě Nejvyšší soud dospěl k naprosto opačnému závěru než Ústavní soud, který o rok dříve judikoval ve skutkově zcela totožné věci, odlišující se pouze v tom, že předmětem sporu byly nároky *jiného zaměstnance* téhož zemřelého zaměstnavatele.

Z nálezu Ústavního soudu¹³⁴ ve výše uvedené věci vyplynulo, že smrtí zaměstnavatele v případě, že dědictví po něm připadne jako odúmrt' státu, pracovní poměr skončí. Předmětem projednávaného případu byl nárok na odstupné, jehož se stěžovatel domáhal z titulu právní události – smrti zaměstnavatele. Ústavní soud shledal, že je v rozporu s principem rovnosti zaměstnanců před zákonem rozlišovat mezi případy *zániku* zaměstnavatele jsoucího právnickou osobou a *smrtí* zaměstnavatele coby osoby fyzické. Ústavní soud dal z tohoto důvodu zapravdu stěžovateli v tom, že, přestože ust. § 60a odst. 1 zákoníku práce (ve znění do 31.12.2000) váže nárok na odstupné v souvislosti s ust. § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (ve znění do 31.12.2000) pouze na *právní úkony* zaměstnavatele (tj. výpověď a dohodu o rozvázání pracovního poměru), je nárok na odstupné oprávněný i v případě úmrtí zaměstnavatele bez právních nástupců zemřelého, kdy pracovní poměr zaniká bez přičinění zaměstnance. Ústavní soud se v této souvislosti dále vyjádřil v tom smyslu, že při výkladu uvedených ustanovení zákoníku práce je třeba respektovat po roce 1989 novelizované ust. § 8 zákoníku práce, které oproti původnímu zákoníku práce nyní umožňuje, aby zaměstnavatelem byla i osoba fyzická. To znamená, že výkladem je třeba překlenout nedostatky právní úpravy, která nepředpokládá, že by ke skončení pracovního poměru mohlo dojít i smrtí zaměstnavatele. Tato úprava je totiž jen pozůstatkem z období, kdy zaměstnavatelem mohly být jen socialistické organizace, u nichž úmrtí ovšem nepřicházelo v úvahu.

Naopak dle Nejvyššího soudu¹³⁵ se za dědice zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, ve smyslu ust. § 251a zákoníku práce považuje nejen ten, komu bylo soudem jako jedinému dědici potvrzeno nabytí dědictví po zaměstnavateli, nýbrž i ten, kdo jako dědic podle soudem schválené dohody o vypořádání dědictví nabyl podnik, v němž pracovali zůstavitelovi zaměstnanci, dále ti, kterým soud potvrdil nabytí dědictví podle dědických podílů, ten, kdo podle soudem schválené dohody o přenechání předluženého dědictví zůstavitelovým věřitelům k úhradě dluhů nebo při zpeněžení zůstavitelova majetku, provedeného v rámci likvidace dědictví, nabyl podnik, v němž pracovali zůstavitelovi zaměstnanci, a také *stát*,

¹³⁴ Nález Ústavního soudu sp. zn. I ÚS 395/99

¹³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 486/2000

kterému připadlo dědictví podle ustanovení § 462 občanského zákoníku. V době od smrti zaměstnavatele do právní moci usnesení o dědictví nebo do zpeněžení podniku, v němž pracovali zůstavitelovi zaměstnanci, provedeného v rámci likvidace dědictví, se dědici zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, ve smyslu ust. § 251a zákoníku práce dle názoru Nejvyššího soudu rozumí ti, jimž svědčí ze zákona, ze závěti nebo z obou těchto důvodů dědické právo po zůstaviteli, nebo stát, jestliže zůstavitel nezanechal dědice ze závěti ani ze zákona, nebo jestliže tito dědici dědictví odmítli, popřípadě z jiných důvodů nemohou dědit.

Výklad, který považuje za dědice zaměstnavatele všechny výše uvedené osoby, popř. stát, jemuž připadlo nebo má připadnout dědictví podle ust. § 462 občanského zákoníku odpovídá podle názoru Nejvyššího soudu jednak *smyslu a účelu ust. § 251a zákoníku práce* a jednak pouze takový výklad je v souladu s *principem rovnosti před zákonem*. Naopak rozlišování v přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů po smrti zaměstnavatele podle toho, jaký byl výsledek projednání dědictví a kdo na jeho základě získal do vlastnictví zůstavitelův majetek, popřípadě podle toho, zda dosud probíhá řízení o dědictví nebo zda již bylo skončeno, *zakládá nerovnost* mezi zaměstnancem, který byl zaměstnán u zůstavitele, po němž majetek nabyl dědic zůstavitele podle ustanovení § 481, 482 nebo 483 občanského zákoníku a mezi zaměstnancem, který byl zaměstnán u zůstavitele, po němž dědictví získal do vlastnictví někdo jiný, popř. zaměstnancem, který byl zaměstnán u zůstavitele, po němž projednání dědictví dosud není skončeno.

Odmítnutí dědictví po zemřelém zaměstnavateli nelze dle Nejvyššího soudu považovat za případ, kdy práva a povinnosti z pracovního poměru ze zemřelého zaměstnavatele *nepřecházejí na jiný subjekt* (jako je tomu tehdy, nezanechá-li zaměstnavatel žádný majetek nebo zanechá-li majetek jen nepatrné hodnoty – viz dále), a kdy proto dochází ke skončení pracovního poměru.

Pakliže se tedy stát, kterému připadlo dědictví podle ust. § 462 občanského zákoníku podle názoru Nejvyššího soudu za dědice zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 251a zákoníku práce pokládá, znamená to, že se smrtí zaměstnavatele za podmínky, že není jeho dědiců nebo dědicové dědictví odmítnou zaměstnanci zemřelého zaměstnavatele *stávají zaměstnanci státu*, na něž přejdou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Ke skončení pracovních poměrů těchto zaměstnanců podle uvedené koncepce tedy nedochází.

Jak je možno vidět, judikatura při interpretaci ust. § 251a zákoníku práce ve vztahu k ust. § 462 občanského zákoníku dospěla ke dvěma odlišným stanoviskům, přičemž dle mého názoru obě stanoviska mají svá opodstatnění. Tak zásadní rozdíly v pohledu na věc dvou nejvyšších soudních instancí však nikterak nepřispívají k právní jistotě. Jaká je běžná praxe v tomto směru mi bohužel není známo.

Další situace, v níž se zaměstnanec po smrti zaměstnavatele může ocitnout může být ovlivněna např. tím, že zaměstnavatel *nezanechá majetek* nebo zanechá majetek jen *nepatrné hodnoty*. Dle Nejvyššího soudu¹³⁶ k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 251a zákoníku práce v takové situaci dojít nemůže a pracovní poměr takového zaměstnance dnem smrti zaměstnavatele končí.

2.1.2.3.2 Právní důsledky smrti zaměstnavatele pro trvání pracovního poměru dle nového zákoníku práce

Dle ust. § 48 odst. 4 věty druhé nového zákoníku práce zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje ust. § 342 odst. 1. Ustanovení § 342 odst. 1 pak stanoví, že *s výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah uvedený v § 3 větě druhé* (tj. základní pracovněprávní vztah, kterým je pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) *zaniká*.

Podle důvodové zprávy není nynější řešení právních důsledků smrti zaměstnavatele spočívající v přechodu práv a povinností na zaměstnavatelovy dědice vyhovující, a to z důvodu toho, že v případě smrti fyzické osoby – *zaměstnance* a fyzické osoby – *zaměstnavatele* se jedná vlastně o tutéž právní událost a nelze proto s ní spojovat tak rozdílné účinky (smrtí *zaměstnance* pracovní poměr zaniká - § 42 odst. 4 stávajícího zákoníku práce). Pro zaměstnance, jejichž zaměstnavatel zemřel je stávající úprava navíc jen "domněle výhodná". Další nevýhodou současné právní úpravy je i to, že je značně nepraktická, když dědické řízení, zejména v případě, kdy je dědictví předloženo, trvá velmi dlouho, přičemž správce dědictví činný po dobu řízení o dědictví nemůže být pověřen plněním úkolů zaměstnavatele, neboť pro to neexistuje zákonný podklad (srov. dikci ust. § 251a stávajícího zákoníku práce).

¹³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 486/2000

Trvat na zániku pracovního poměru v každém případě úmrtí zaměstnavatele bez ohledu na případnou reálnou možnost pokračování pracovního poměru by však také nebylo vhodné, a to již vzhledem k i dnes jistě existujícímu zájmu státu na co největší stabilitě pracovněprávních vztahů. Proto zákonodárce zvolil úpravu spočívající v primárním stanovení zániku pracovního poměru, ke kterému však nedojde, rozhodne-li se některá z osob uvedených v ust. § 3 odst. 1 živnostenského zákona v živnosti zemřelého podnikatele pokračovat a podnikne v tomto směru příslušné kroky dle živnostenského zákona. Živnostenský zákon umožňuje nejen pokračování v živnosti *během řízení o dědictví*, nýbrž za splnění stanovených podmínek i *po skončení řízení o dědictví*.

2.1.2.4 Zánik zaměstnavatele

Dle ust. § 8 zákoníku práce může být zaměstnavatelem osoba fyzická i právnická. Významu smrti zaměstnavatele – fyzické osoby – z hlediska skončení pracovního poměru jsem se věnoval v předchozí kapitole 2.1.2.3 této diplomové práce, nyní si dovoluji zmínit se alespoň stručně o zániku zaměstnavatele – právnické osoby. Zánikem zaměstnavatele – právnické osoby - mám na mysli, v souladu s terminologií obchodního práva, právní skutečnost, na jejímž základě přestává právnická osoba, jakožto právní subjekt existovat. Zánik právnické osoby působí např. výmaz obchodní společnosti nebo družstva z obchodního rejstříku, rozpuštění občanského sdružení, výmaz obecně prospěšné společnosti z rejstříku obecně prospěšných společností apod.

Pakliže pracovní poměr zaměstnance, který je zaměstnán u zanikajícího zaměstnavatele neskončí ještě za existence zaměstnavatele některým dle zákoníku práce přípustným způsobem (např. výpovědí dle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce), je třeba si položit otázku, zda zánikem zaměstnavatele končí i pracovní poměr. V tomto směru je nutno rozlišovat, zda zánikem právnické osoby vstupuje do jejích právních poměrů nějaký právní nástupce (univerzální sukcesor) či nikoliv.

V prvním případě dochází k *přechodu práv a povinností* z pracovněprávních vztahů podle pravidel v ustanoveních § 249 a násl. zákoníku práce - skončení pracovního poměru tedy nenastává. A co více, tím, že byl v zákoníku práce zrušen zákonem č. 155/2000 Sb. s účinností od 1. ledna 2001 výpovědní důvod spočívající v převodu zaměstnavatele či jeho

části k jinému zaměstnavateli, nelze za takové situace dát v současné době zaměstnanci ani výpověď. Tato úprava je v souladu se směrnicí Rady č. 2001/23/ES (srov. kapitolu 1.3.4).

Druhý případ není zákoníkem práce v současné době řešen, na podkladě komentáře k zákoníku práce¹³⁷ a judikatury však lze učinit závěr o *zániku* pracovních poměrů zaměstnanců dnem zániku zaměstnavatele (již výše v kapitole o právních důsledcích smrti zaměstnavatele byl uveden názor Nejvyššího soudu¹³⁸, že v případě, kdy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedochází, pracovní poměr zaniká).

¹³⁷ M. Součková, Zákoník práce, komentář, 4. vydání, C. H. Beck, Praha 2004

¹³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 486/2000

2.1.3 Úřední rozhodnutí

Skončení pracovního poměru může být též důsledkem v ust. § 42 odst. 3 písm. a) a b) zákoníku práce vyjmenovaných rozhodnutí:

- (i) vykonatelné rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu (písm. a) nebo
- (ii) pravomocný rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České republiky (písm. b)

Jedná se o individuální právní akty orgánů státu, v jejichž pravomoci je vydávání uvedených aktů, a to Policie České republiky a Ministerstva vnitra podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (v případě rozhodnutí dle ust. písm. a) a soudu v trestním řízení (v případě rozsudku, s nímž počítá ust. písm. b).

Ke skončení pracovního poměru touto formou může v souladu s ust. § 42 odst. 3 zákoníku práce dojít výlučně u *cizince* nebo *osoby bez státní příslušnosti*, a to, nebyl-li již pracovní poměr ukončen jiným způsobem, *dnem, kterým má skončit pobyt* takové osoby na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu nebo *dnem, kterým nabyl právní moci* rozsudek ukládající takové osobě trest vyhoštění z území České republiky.

Nový zákoník práce v ust. § 48 odst. 3 písm. a) namísto o rozhodnutí o *odnětí* povolení k pobytu hovoří o rozhodnutí o *zrušení* povolení k pobytu, což je v souladu s terminologií výše uvedeného zákona č. 326/1999 Sb. v platném znění. O ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) nového zákoníku práce bylo pojednáno výše v kapitole o uplynutí doby.

2.2 Hromadné propouštění

Hromadné propouštění je upraveno v ust. § 52 zákoníku práce. Nový zákoník práce upravuje hromadné propouštění v ust. § 62 až 64. Nová právní úprava hromadného propouštění se od té stávající nijak významně neodlišuje. Jak současný zákoník práce, tak i nový, jsou v souladu se směrnicí Rady č. 98/59/ES (viz kapitola 1.3.4).

Hromadné propouštění není považováno za samostatný *způsob* skončení pracovního poměru. Zákoník práce v ust. § 42 stanoví taxativně způsoby rozvázání pracovního poměru, přičemž hromadné propouštění mezi nimi nevyjmenovává. Stejně tak nečiní ani nový zákoník práce. Hromadné propouštění tedy představuje pouze určitý *specifický postup* při ukončování pracovních poměrů, specifický v tom smyslu, že jsou pro něj stanovena *zvláštní pravidla*. Rozvazování pracovních poměrů v rámci hromadného propouštění se přitom děje výpověďmi ze strany zaměstnavatele a za určitých podmínek i dohodami iniciovanými zaměstnavatelem (viz dále).

Jedním z důvodů pro zakotvení zvláštní procedurální úpravy, jež se uplatní v případech hromadných propouštění je skutečnost, že hromadným propouštěním může dojít k výraznému zvýšení nezaměstnanosti v daném regionu. Zákonodárce proto vytvořil určité mechanismy k předejití či alespoň zmírnění tohoto nežádoucího důsledku hromadného propouštění.

Definice hromadného propouštění je obsažena v ust. § 52 odst. 1 zákoníku práce. Z uvedeného ustanovení vyplývá, že o hromadné propouštění se jedná v případě, že ke skončení pracovních poměrů dochází:

- (i) u většího počtu zaměstnanců, přičemž tento počet je v ust. § 52 odst. 1 zákoníku práce přesně stanoven;
- (ii) v období třiceti kalendářních dnů;
- (iii) z podnětu zaměstnavatele, a to výpověďmi a za určitých podmínek i dohodami;
- (iv) z organizačních důvodů.

Všechny uvedené podmínky musí být splněny kumulativně. Stejným způsobem je vymezeno hromadné propouštění i v ust. § 62 odst. 1 nového zákoníku práce.

ad (i) Počet zaměstnanců

Aby se situace zhodnotila jako hromadné propouštění, musí být splněna podmínka tzv. hromadnosti, to znamená, že musí být propuštěn určitý větší počet zaměstnanců, a to u *jednoho zaměstnavatele*. Tento počet se řídí *velikostí zaměstnavatele*, resp. celkovým počtem zaměstnanců, které daný zaměstnavatel zaměstnává. O hromadné propouštění se bude jednat tehdy, dojde-li k ukončení pracovního poměru výpovědí *nejméně* u tohoto počtu zaměstnanců:

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

Jak lze vidět, ustanovení o hromadném propouštění se vztahují pouze na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají *nejméně* dvacet zaměstnanců. U zaměstnavatelů s nižším počtem zaměstnanců se tedy režim hromadného propouštění neuplatní. Důvodem je skutečnost, že propouštění zaměstnanců u těchto zaměstnavatelů nemůže zásadně ovlivnit stav nezaměstnanosti v příslušné územní oblasti. Zaměstnavatel s devatenácti zaměstnanci tak může najednou ukončit pracovní poměr s většinou svých zaměstnanců nebo i se všemi z nich a nebude to pokládáno za hromadné propouštění.

ad (ii) Období třiceti kalendářních dnů

Charakter hromadného propouštění má jen takové propouštění, při němž k ukončení pracovního poměru u počtu zaměstnanců specifikovaného v bodě (i) dojde v relativně krátkém období třiceti bezprostředně po sobě následujících kalendářních dnů.

ad (iii) Rozvázání pracovních poměrů z podnětu zaměstnavatele

Hromadným propouštěním se zpravidla rozumí podání *výpovědí* zaměstnancům. Do počtu zaměstnanců rozhodného pro určení hranice, kdy se již jedná o hromadné propouštění, se však započítávají i zaměstnanci, u nichž ke skončení pracovního poměru došlo *dohodou*. Podmínkou však je, aby *nejméně* s pěti zaměstnanci zaměstnavatel pracovní poměr rozvázal

výpovědí. Uzavření dohody musí být navrženo zaměstnavatelem a musí se tak stát taktéž z některého z organizačních důvodů.

Ad (iv) Organizační důvody

O hromadné propouštění se jedná jen tehdy, přikročí-li zaměstnavatel k propouštění zaměstnanců z důvodu organizačních změn, kdy je oprávněn dát zaměstnancům výpověď z tzv. organizačních důvodů, tedy výpovědních důvodů dle ust. § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce (k organizačním důvodům viz kapitola 2.1.1.2.5.1).

Nyní si dovolím věnovat se procedurálním otázkám hromadného propouštění.

Soubor povinností, které musí zaměstnavatel splnit při ukončení pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí, se při hromadném propouštění rozšiřuje o další specifické povinnosti. Jedná se o povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k *zástupcům zaměstnanců, jednotlivým zaměstnancům* - nepůsobí-li zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele (§ 52 odst. 5 zákoníku práce), a *úřadu práce*. Zástupce zaměstnanců představuje odborová organizace nebo rada zaměstnanců. Oznamovací povinnosti zaměstnavatele vůči úřadu práce jsou odůvodněny skutečností, že hromadným propouštěním může dojít k výraznému ovlivnění zaměstnanosti v příslušné územní oblasti, jak bylo již uvedeno výše. Proto musí být zajištěna i potřebná včasná informovanost místně příslušného úřadu práce, aby tento mohl aktivně jednat.

V souladu s ust. § 52 odst. 2 zákoníku práce před tím, než u zaměstnavatele dojde k hromadnému propouštění, *nejpozději však do třiceti dnů před doručením výpovědí jednotlivým propouštěným zaměstnancům* je zaměstnavatel povinen o svém záměru hromadně propouštět *písemně informovat* příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborový orgán ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel tuto oznamovací povinnost povinen plnit vůči každému jednotlivému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká. Se zástupci zaměstnanců je zaměstnavatel rovněž povinen *projednat* za účelem dosažení shody zejm. opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Před zahájením jednání je zaměstnavatel povinen *poskytnout* příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců *potřebné informace a podklady*. Dle ust. § 62 odst. 2 nového zákoníku

práce je zaměstnavatel povinen zástupce zaměstnanců informovat rovněž o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, a o odstupném, popř. dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Cílem jednání zaměstnavatele s odborovým orgánem či radou zaměstnanců je nalezení oboustranně přijatelných podmínek, za nichž bude hromadné propouštění provedeno. Avšak skutečnost, že při těchto jednáních shody dosaženo nebude, nemá žádný právní význam pro platnost výpovědi či dohod o rozvázání pracovního poměru. Stejně tak dle ust. § 242 odst. 2 věty druhé zákoníku práce nezpůsobuje neplatnost výpovědi či dohod porušení povinností zaměstnavatele včas informovat a projednat hromadné propouštění s odborovým orgánem či radou zaměstnanců a informovat úřad práce (viz dále). Porušení těchto povinností by však mohlo být sankcionováno pokutou uloženou zaměstnavateli úřadem práce za porušení pracovněprávních předpisů.

V této fázi hromadného propouštění, tedy nejpozději do třiceti dnů před doručením výpovědi jednotlivým zaměstnancům, má zaměstnavatel kromě shora uvedených povinností vůči zástupcům zaměstnanců nebo zaměstnancům jednotlivě také dle ust. § 52 odst. 3 zákoníku práce povinnost *písemně informovat příslušný úřad práce*. V předmětné písemné informaci je zaměstnavatel povinen uvést zejm. výčet opatření k předejití či omezení hromadného propouštění, celkový počet zaměstnanců, počet a strukturu propouštěných zaměstnanců, období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, navržená hlediska pro výběr propouštěných zaměstnanců a údaj o zahájení jednání se zástupci zaměstnanců. Jedno vyhotovení této písemné informace doručí zaměstnavatel příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců.

Zaměstnavatel je podle ust. § 52 odst. 4 zákoníku práce povinen příslušnému úřadu práce prokazatelně doručit i další písemnou zprávu o hromadném propouštění, a to tehdy, rozhodne-li se zaměstnavatel hromadné propouštění realizovat. V tomto případě se jedná o písemnou zprávu o rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců. V této zprávě je zaměstnavatel dále povinen uvést celkový počet zaměstnanců a počet a strukturu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Stejně jako v případě písemné informace podle ust. § 52 odst. 3

zákoníku práce je i jedno vyhotovení této zprávy zaměstnavatel povinen doručit zástupcům zaměstnanců, aby se k ní mohli případně vyjádřit. Své vyjádření pak zástupci zaměstnanců mohou doručit též příslušnému úřadu práce. Zaměstnavatel, na kterého byl prohlášen konkurs, je povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu pouze na jeho žádost.

Na plnění informační povinnosti, kterou má zaměstnavatel vůči úřadu práce dle ust. § 52 odst. 4 zákoníku práce bude záležet, kdy dojde ke skončení pracovních poměrů zaměstnanců dotčených hromadným propouštěním. Uplatní se ustanovení § 52 odst. 6 zákoníku práce, které stanoví, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí *nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích ode dne doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propouštění úřadu práce*. Jedná se tedy o výjimku z běhu výpovědní doby podle ust. § 45 odst. 2 zákoníku práce (viz kapitola 2.1.1.2.4). Tím se totiž může prodloužit tříměsíční výpovědní doba, jež dle ust. § 45 odst. 1 věta třetí zákoníku práce platí pro výpověď z organizačních důvodů. Proto je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnanci datum doručení zprávy dle ust. § 52 odst. 4 zákoníku práce úřadu práce, jak stanoví ust. § 52 odst. 7 zákoníku práce. Pokud však zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, skončí pracovní poměr obvyklým způsobem, tj. uplynutím výpovědní doby. Dle nového zákoníku práce trvá obecná výpovědní doba i v případě výpovědi z organizačních důvodů jen dva měsíce.

V praxi může být pro zaměstnavatele problematické určit, který úřad práce je "příslušným úřadem práce" dle ustanovení § 52 zákoníku práce, a to zejm. v těch případech, kdy k hromadnému propouštění dochází na více místech. V rámci úvah o příslušnosti úřadu práce se nabízí několik kritérií pro určení příslušnosti úřadu práce, v odborných kruzích je preferováno kritérium sídla zaměstnavatele, což potvrzuje i ustálená praxe úřadů práce. Povinnost informovat příslušný úřad práce bývá považována za splněnou i tehdy, byla-li písemná informace zaslána jinému než příslušnému úřadu práce.

2.3 Skončení pracovního poměru v členských zemích Evropské unie

2.3.1 Úvodní výklad ke skončení pracovního poměru v členských zemích Evropské unie

Na tomto místě si dovolím přiblížit právní úpravu skončení pracovního poměru v členských státech Evropské unie. Vzhledem k velmi rozsáhlé materii, kterou právní úpravy skončení pracovního poměru v jednotlivých zemích Evropské unie ve svém souhrnu představují, nezbyvá, než uvedené téma zpracovat jen velice stručně a selektivně. K jeho uchopení v celé jeho šíři může sloužit zpráva Evropské komise, Útvaru pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovné příležitosti: *Termination of employment relationships - Legal situation in the Member States of the European Union* z dubna 2006, z níž jsem čerpal. Tato souborná práce Evropské komise poskytuje vyčerpávající informace o skončení pracovního poměru v patnácti zemích náležejících k Evropské unii před jejím rozšířením v květnu 2004, přičemž pozornost věnuje především právním úpravám výpovědi.

Již v kapitole 1.3.4 jsem se zmínil o několika směrnicích, s jejichž minimálními požadavky, které stanoví, mají být vnitrostátní pracovní zákonodárství členských států Evropské unie v souladu. Svůj následující výklad zaměřím jednak na reglementaci *ochrany zaměstnance* zejména před neodůvodněným nebo sociálně nevhodným rozvázáním pracovního poměru jednostranným úkonem zaměstnavatele a jednak na problematiku *opuštění pracovního místa zaměstnancem*, odůvodňujícím naopak ochranu oprávněných zájmů zaměstnavatele a s nímž některé právní řády spojují účinky rozvázání pracovního poměru. Na úvod vyjmenuji způsoby skončení pracovního poměru známé právním řádům patnácti evropských zemí.

2.3.2 Způsoby skončení pracovního poměru v patnácti státech Evropské unie

Ve všech zemích sdružených v Evropské unii před květnem 2004 přicházejí v úvahu následující způsoby skončení pracovního poměru:

- (i) dohoda;
- (ii) výpověď (výpověď ze strany zaměstnance bývá označována jako rezignace);
- (iii) jednostranné skončení pracovního poměru odpovídající okamžitému zrušení pracovního poměru ve smyslu českého zákoníku práce (tato varianta skončení pracovního poměru *nebývá považována za samostatný*

způsob skončení pracovního poměru, jak je tomu u nás - většina právních řádů uvedené skupiny států Evropské unie ji upravuje v rámci institutu výpovědi, když je rozlišována výpověď s výpovědní dobou a výpověď bez výpovědní doby; pro zjednodušení budu v následujícím výkladu užívat termín "okamžité zrušení pracovního poměru" vždy, když budu mít na mysli jednostranné předčasné zrušení pracovního poměru bez poskytnutí výpovědní doby);

- (iv) uplynutí doby v a dokončení pracovního úkolu; a
- (v) smrt zaměstnance.

Jak můžeme vidět, uvedený výčet se neliší od způsobů skončení pracovního poměru v České republice. Dále, stejně jako náš zákoník práce, tak i právní úprava ve většině ostatních států Evropské unie umožňuje sjednání zkušební doby, v jejímž průběhu může každá ze stran pracovního poměru ukončit pracovní poměr kdykoliv a bez uvedení důvodu¹³⁹.

Některé evropské právní řády však znají i další způsoby skončení pracovního poměru, s nimiž české pracovní právo nepočítá. Jako příklad lze uvést pracovní zákonodárství Rakouska, které umožňuje *odstoupení* zaměstnance od pracovní smlouvy v případě, že se zaměstnavatel dostane do úpadku; to však pouze pokud zaměstnanec ještě nenastoupil výkon práce. V Holandsku či Belgii může být pracovní poměr zrušen soudem. Ve Velké Británii pracovní poměr končí též smrtí zaměstnavatele.

Právní řád francouzský či španělský počítá i s *vyšší mocí* jakožto událostí mající ze zákona za následek ukončení platnosti pracovní smlouvy. Za vyšší moc je třeba v této souvislosti považovat událost, jež nastala nezávisle na vůli účastníků pracovního poměru a v jejímž důsledku jedna ze stran již není schopna zcela nebo zčásti plnit své povinnosti z pracovní smlouvy; příkladem vyšší moci, která znemožňuje další pokračování pracovního poměru je např. případ, kdy správní orgán, který původně udělil souhlas k zahájení určitého provozu, svůj souhlas později odvolá¹⁴⁰.

¹³⁹ M. Vysokajová, Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání 11-12/99

¹⁴⁰ M. Vysokajová, Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání 11-12/99

2.3.3 Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru

Obdobně jako v našem právním řádu, tak i v právních řádech členských států Evropské unie jsou zakotveny určité nástroje, které mají chránit zaměstnance jako slabšího účastníka pracovního poměru před neodůvodněným nebo sociálně nevhodným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zmímit důsledky jednostranných úkonů zaměstnavatele vedoucích ke skončení pracovního poměru (výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru). Mezi tyto instrumenty patří - dle české pracovněprávní terminologie - např. povinnost zaměstnavatele uplatnit způsobilý výpovědní důvod, jakož i pouze způsobilý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci výpovědní dobu, zákaz dát výpověď zaměstnanci v ochranné době, odstupné, účast odborů a další. V rozsahu ochrany poskytované zaměstnanci se jednotlivé evropské státy vzájemně liší, a to v některých případech i zcela zásadně, každý z uvedeného okruhu států však zachovává alespoň minimum požadované mezinárodními smlouvami, jimiž je vázán, a evropskými směnicemi (viz kapitoly 1.3.2 a 1.3.4).

V Německu je zaměstnavatel, jak v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, tak i v případě výpovědi, povinen uvést *důvod* skončení pracovního poměru - neuvede-li jej, úkon je neplatný. Neplatné je taktéž "sociálně nespravedlivé" rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, tzn. takové, jež je učiněno nikoliv z vážného důvodu nebo je učiněno z jiných důvodů, než které spočívají v chování zaměstnance. V takových případech pracovní poměr pokračuje.

Francouzský Code du Travail pro výpověď zaměstnavatele vyžaduje "opravdový a vážný důvod", přičemž ten může být založen buď na bázi ekonomické nebo se může vztahovat k osobě zaměstnance. Okamžité zrušení pracovního poměru přichází v úvahu jednak tehdy, poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradu ve výši mzdy, kterou by zaměstnanec obdržel během výpovědní doby a jednak v případě závažného prohřešku zaměstnance. Co se týče nároků zaměstnance z neplatného skončení pracovního poměru výpovědi vznikne zaměstnavateli vůči zaměstnanci na podkladě rozhodnutí soudu o neplatnosti výpovědi pro nenaplnění podmínky opravdového a vážného důvodu povinnost k náhradě škody ve výši minimálně šestiměsíční mzdy. V případě však, že neplatné rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem bude navíc znamenat i zásah do některého ze zvláště chráněných práv zaměstnance (např. práva na stávkou) nebo bude porušením jeho občanských svobod

(např. projevem diskriminace na základě rasy), uplatní se specifický právní důsledek, využívaný i v jiných evropských státech, a to *uvedení zaměstnance do předchozího pracovního poměru* (angl. *reinstatement*).

Státem, ve kterém se uvedení výpovědního důvodu nevyžaduje je Rakousko. Okamžité zrušení pracovního poměru však na vymezení důvodu, a to důvodu "podstatného", vázáno je, přičemž podstatným důvodem je ze zákona např. spáchání trestného činu nebo porušení obchodního tajemství. Nedostojí-li zaměstnavatel zákonným podmínkám, jež jsou mu k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem stanoveny, soud prohlásí takovýto úkon zaměstnavatele za neplatný. V případě, že bude výpověď shledána soudem neplatnou před skončením výpovědní doby, pracovní poměr bude trvat nadále. V případě však, že se tak stane až po skončení výpovědní doby, pracovní poměr začne znovu a za mezidobí zaměstnanci vznikne nárok na kompenzaci ve výši mzdy, která by mu byla vyplacena, kdyby k rozvázání pracovního poměru nedošlo.

Co se týče délky výpovědní doby, která je další pojistkou v zacházení se zaměstnancem, většina z výše vymezené skupiny patnácti států Evropské unie diferencuje mezi jednotlivými kategoriemi zaměstnanců, a to z různých hledisek. Lze uvést několik příkladů:

V Německu trvá výpovědní doba minimálně 4 týdny a maximálně 7 měsíců, a to v závislosti na *délce odpracovaných let u zaměstnavatele a na věku zaměstnance*.

Nejen ve vztahu k délce výpovědní doby rozlišuje rakouský zákonodárce mezi kategorií *dělnických profesí* a kategorií *tzv. bílých límečků*. V prvním případě činí výpovědní doba 14 dnů, přičemž může být prodloužena nebo zkrácena kolektivní nebo pracovní smlouvou. V případě druhém se pak uplatní výpovědní doba v délce 6 týdnů, přičemž v závislosti na *délce služby* se prodlužuje i zákonná délka výpovědní doby, a tak po dvou letech služby činí výpovědní doba 2 měsíce, po pěti letech služby 3 měsíce, po patnácti letech služby 4 měsíce a po pětadvaceti letech měsíců 5.

Také v dalších zemích Evropské unie se délka výpovědní doby odvíjí od *délky služby* – např. v Irsku, Itálii, Holandsku, Švédsku či Velké Británii.

Okolnosti na straně zaměstnance, jež dle našeho zákoníku práce zakládají tzv. ochrannou dobu jsou v jednotlivých členských zemích Evropské unie v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru hodnoceny velice podobně - obecně lze říci, že ochranná doba vede v evropských státech buď přímo k *zákazu* výpovědi dané zaměstnavatelem nebo se uplatní alespoň *omezení* možnosti využít tento způsob skončení pracovního poměru. Typickým příkladem může být těhotenství: *zákaz* výpovědi platí např. v Belgii, Španělsku nebo Velké Británii, její omezení pak např. v Rakousku, kde lze těhotné ženě dát výpověď pouze se souhlasem soudu, nebo v Řecku, kde je s těhotnou zaměstnankyní možno pracovní poměr vypovědět, jen nemá-li důvod výpovědi "nic co dočinění s mateřstvím".

2.3.4 Opuštění pracovního místa zaměstnancem

Opuštění pracovního místa ze strany zaměstnance zahrnuje případy, kdy se zaměstnanec neobjeví na svém pracovním místě nebo je opustí. V souladu s pracovním právem České republiky může dlouhodobá neomluvená absence za určitých podmínek zakládat důvod pro výpověď z pracovního poměru nebo i okamžité zrušení pracovního poměru. V některých státech Evropské unie je však takovéto chování zaměstnance kvalifikováno rovnou jako *rozvázání pracovního poměru mlčky* (angl. *tacit resignation*).

Je tomu tak např. v již několikrát zmiňovaném Rakousku, kde sice legislativa žádné pravidlo o právních důsledcích opuštění pracovního místa neobsahuje, nicméně rozvázání pracovního poměru mlčky lze dovozovat z judikatury.

Ve Finsku je opuštění pracovního místa považováno za rozvázání pracovního poměru mlčky, je-li zaměstnanec nepřítomen v práci alespoň 1 týden a neuvede omluvitelný důvod své absence.

Taktéž ve Francii je opuštění pracovního místa považováno za rozvázání pracovního poměru mlčky, a to jedná-li se o dlouhodobou absenci a pokud okolnosti nasvědčují, že zaměstnanec projevil vážně a způsobem nevzbuzující pochybnosti vůči pracovní poměr rozvázat.

Dalším z evropských států, kde je opuštění pracovního místa považováno za rozvázání pracovního poměru mlčky je Portugalsko. Je tomu tak tehdy, je-li zaměstnanec nepřítomen po více než 10 dnů, aniž by uvedl důvod své absence. Zaměstnanec však může tuto domněnku

vyvrátit, prokáže-li, že vyšší moc mu zabránila sdělit důvod nepřítomnosti v práci. K tomu, aby zaměstnancovo opuštění pracovního místa mělo důsledky skončení pracovního poměru se však vyžaduje, aby zaměstnavatel písemně sdělil zaměstnanci na jeho poslední adresu, že se na základě jeho chování předpokládá, že své pracovní místo opustil.

Opuštění pracovního místa je dále považováno za rozvázání pracovního poměru zaměstnancem mlčky např. v Řecku, Španělsku či Lucembursku.

Část 3.

Závěr

3.1 Skončení pracovního poměru v České republice de lege ferenda

V předchozích kapitolách diplomové práci jsem především podal výklad způsobů skončení pracovního poměru *de lege lata*, tedy dle právní úpravy zakotvené v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. V souladu s platnou právní úpravou v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. dochází ke skončení pracovního poměru právními úkony (dohodou o rozvázání pracovního poměru, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením pracovního poměru ve zkušební době), dále určitými právními událostmi či ve stanovených případech z rozhodnutí příslušných státních orgánů.

Jak jsem již uvedl na vícero místech této diplomové práce, dne 1. ledna 2007 pravděpodobně vstoupí v účinnost nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., právní předpis jedněmi vychvalovaný, druhými ostře kritizovaný.

Jako o "mimořádně nekvalitní normě plně chyb, omylů a nedopatření, které budou mít závažný dopad na zaměstnance"¹⁴¹ hovoří o novém zákoníku práce ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas (ODS), jenž je jedním z těch, kdo prosazují odložení účinnosti nového zákoníku práce a jenž volá po odstranění čtyř až pěti možných rozporů s Ústavou České republiky (srov. kapitolu 1.6) a novelizaci téměř osmdesáti bodů v novém zákoníku práce a s tím souvisejících čtrnácti zákonů. K Ústavnímu soudu byl Hospodářskou komorou prostřednictvím 23 senátorů dokonce dne 3.10.2006 podán návrh na zrušení ustanovení zákoníku práce č. 262/2006 Sb., jež jsou považována za protiústavní. Odklad účinnosti nového zákoníku práce, jakož i dalších zákonů s ním souvisejících, doporučila Ministerstvu práce a sociálních věcí i Legislativní rada vlády na svém 2. zasedání dne 19.10.2006.

Těmi, kdo jsou naopak spokojeni s výsledkem kodifikace pracovního práva, jsou odborové svazy, za nimiž stojí sociální demokraté a komunisté, jenž by svými sto hlasy v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky návrh na odklad účinnosti sporného právního předpisu zřejmě úspěšně vetovali.

¹⁴¹ P. Nečas, Zákoník práce – pravda a lži, Právo, 26.10.2006

Zda se nový zákoník práce během roku 2007 dočká novelizací či nikoliv, bude záviset především na politické vůli členů dolní komory Parlamentu České Republiky, v níž jsou síly levice a pravice vyrovnány, a na výsledcích vyjednávání se zástupci tripartity. Je možné, že se změny uskuteční i v oblasti právní úpravy skončení pracovního poměru, na jejíž podobu v novém pracovněprávním kodexu je upozorňováno průběžně v textu diplomové práce.

Domnívám se však, že vzhledem k dosavadnímu - z hlediska liberalizace pracovního trhu dle mého názoru zcela nedostatečnému - vývoji pracovního zákonodárství v našem státě je již dnes možné celkem s jistotou říci, že nějaké výrazné koncepční změny v úpravě skončení pracovního poměru se v průběhu nejbližších let realizovat nebudou. Za takovouto liberalizační změnu, dle mého názoru přínosnou, by bylo možno považovat např. zakotvení oprávnění zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr *bez uvedení výpovědního důvodu výměnou za vysoké odstupné*. Ale nechme se překvapit, co následující dny, týdny, měsíce a léta politického vyjednávání přinesou...

Část 4.

Seznam literatury

- Zákoník práce; komentář ; M. Součková a kol.; 4. vydání; C. H. Beck; Praha 2004
- Zákoník práce; Hochman, Jouza, Kottnauer; komentář 4. vydání; Linde Praha a.s ; Praha 2004
- Zákoník práce; Jiří Kocourek; Eurounion; Praha 2004
- Pracovní právo; M Bělina; 2 vydání; C. H. Beck; Praha 2004
- Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních -- skončení pracovního poměru; Jiří Doležilek; ASPI Publishing, Praha 2002
- Teorie Práva; Boguszak, Čapek, Gerloch; Eurolex Bohemia; Praha 2001
- Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, F. Rouček, J. Sedláček a kruh spolupracovníků, Díl 5, ASPI, Praha 2002
- Vývoj českého soukromého práva, M. Kadlecová, K. Schelle, R. Veselá, E. Vlček, Eurolex Bohemia, Praha 2004
- Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropských Společenství; JUDr. Jana Zachovalová; Právo a zaměstnání 9/2003; str. 10 až 19
- K právní úpravě skončení pracovního poměru; JUDr. Věra Štangová, CSc.; I. část; Právo a zaměstnání 6/96; str. 15 až 21
- K právní úpravě skončení pracovního poměru; JUDr. Věra Štangová CSc.; II. část; Právo a zaměstnání 7-8/96; str. 11 až 12
- K právní úpravě skončení pracovního poměru; JUDr. Věra Štangová CSc.; III. část; Právo a zaměstnání 9/96; str. 7 až 9
- Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů; M. Vysokajová; 2. část; Mzdy a personalistika v praxi; 12/2003
- Postup zaměstnavatele při skončení pracovního poměru; JUDr. Ladislav Jouza; Právní rádce 2/2003; str. I. až VII.
- Dohoda o rozvázání pracovního poměru; JUDr. Věra Štangová CSc.; Právo a zaměstnání 6/2005; str. 2 až 3
- Zrušení zaměstnavatele či jeho části -- důvod k výpovědi?; JUDr. Martin Štefko; Právo a zaměstnání 2/2004; str. 2 až 9
- Organizační změny; Jaromír Zrutzký; Právní rádce 9/2005; str. 36 až 41
- Institut okamžitého zrušení pracovního poměru; JUDr. Věra Štangová CSc.; Právo a zaměstnání 1/2004; str. 2 až 3

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdových nároků; Mgr. Radek Havran; Právo a zaměstnání 6/2002; str. 3 až 11

Porušení pracovní kázně; Jaromír Zrutecký; Právní rádce 4/2006; str. 36 až 38

Ukončení pracovního poměru se zaměstnancem v plném invalidním poměru; Martin Tomek; Právní rádce 5/2005; str. 41 až 42

K zákazu výpovědi a k ochranné době, JUDr. Petr Hůrka Ph.D.; Právo a zaměstnání 7-8/2003; str. 2 až 5

Výpovědní doba, její prodloužení; Richard W. Fetter; Práce, mzdy a odvody 8/2006; str. 21 až 23

Nabídková povinnost – hmotněprávní podmínka pro výpověď ze strany zaměstnavatele; JUDr. Věra Bognárová; Právo a zaměstnání 7-8/2004; str. 2 až 8

Okamžité zrušení pracovního poměru ano či ne?; Doc. JUDr. Eva Novotná CSc.; Právo a zaměstnání 4/1996; str. 11 až 17

Okamžité zrušení pracovního poměru; Richard W. Fetter; Práce, mzdy a odvody 8/2006; str. 27 až 29

K některým pracovněprávním důsledkům smrti zaměstnavatele – fyzické osoby; Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.; Právo a zaměstnání 9-10/2000, str. 3-5

Hromadné propouštění v praxi úřadu práce; Eva Svěřčinová; Právní rádce 10/2005; str. 37 až 38

Hromadné propouštění, Ing. Karel Janda; Práce, mzdy a odvody 8/2006; str. 17 až 20

Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.; Právo a zaměstnání 11-12/1999; str. 31 až 34

Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v členských zemích Evropské unie; Doc. JUDr. Eva Novotná CSc.; Právo a zaměstnání 7-8/2003; str. 5 až 10

Termination of employment relationships - Legal situation in the Member States of the European Union; zpráva Evropské komise, Útvaru pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovné příležitosti; duben 2006

Nad návrhem nového zákoníku práce; Prof. JUDr. Miroslav Bělina, JUDr. Jan Pichrt; Právní rozhledy 11/2005; str. 381 až 389

Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice – Úvahy de lege ferenda; Petr Bezouška; Právní fórum 7/2006; str. 252 až 257

Nečas: části Zákoníku práce jsou v rozporu s jinými zákony; Novinky.cz; 6.10.2006

Zákoník práce – pravda a lži, Petr Nečas, Právo, 26.10.2006

Zákoník práce bude platit i s osmdesáti chybami; Hospodářské noviny; 14.11.2006