

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**David Wister**

**Rozvázání základních pracovněprávních vztahů  
na základě jednostranného právního jednání**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 20. 10. 2017

**Čestné prohlášení:**

*„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Rozvázání základních pracovněprávních vztahů na základě jednostranného právního jednání zpracoval sám. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“*

V Praze dne 20. 10. 2017

.....

David Wister

**Poděkování:**

Děkuji vedoucí práce, Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za pomoc a cenné rady při zpracování této diplomové práce.

## Obsah

Úvod .....	6
1. Předmět pracovního práva .....	7
2. Systematika pracovního práva .....	9
3. Pracovněprávní vztahy .....	9
3.1 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů .....	11
3.2 Předmět individuálních pracovněprávních vztahů .....	13
3.3 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů .....	13
4. Vznik pracovního poměru .....	14
4.1 Pracovní smlouva .....	15
4.2 Jmenování .....	17
5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	18
5.1 Dohoda o provedení práce .....	20
5.2 Dohoda o pracovní činnosti .....	20
6. Skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním .....	21
6.1 Výpověď .....	21
6.1.1 Výpovědní doba .....	22
6.1.2 Výpovědní důvody .....	23
6.1.2.1 Organizační důvody .....	23
6.1.2.2 Zdravotní důvody .....	25
6.1.2.3 Důvody spočívající v osobě zaměstnance .....	25
6.1.3 Ochrana před výpovědí .....	28
7. Zrušení ve zkušební době .....	30
8. Okamžité zrušení pracovního poměru .....	31
8.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance .....	32
9. Hromadné propouštění .....	32
10. Plnění poskytovaná zaměstnavatelem při rozvázání pracovního poměru .....	34
10.1 Odstupné .....	34
10.2 Potvrzení o zaměstnání .....	36
10.3 Pracovní posudek .....	36
11. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru .....	37
11.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele .....	37
11.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance .....	38

12. Rozvázání základních pracovněprávních vztahů na základě jednostranného právního jednání ve světle judikatury.....	39
12.1 Výpověď z pracovního poměru.....	39
12.2 Okamžité zrušení pracovního poměru.....	47
13. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, která definuje platné důvody pro propuštění zaměstnance .....	54
14. Směrnice Rady 98/59/ES o hromadném propouštění zaměstnanců v korelaci s aktuální judikaturou Soudního dvora EU, pátého senátu, ze dne 13. května 2015.....	55
15. Žaloba při neplatném skončení pracovního poměru v kontextu přijetí zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.....	58
Závěr.....	61
Seznam použitých pramenů a literatury .....	64
Résumé .....	67

## Úvod

Tématem této diplomové práce z oblasti pracovního práva je „rozvázání základních pracovněprávních vztahů na základě jednostranného právního jednání“. K výběru tohoto tématu mě vedl dlouhodobý zájem o pracovní právo, neboť toto téma považuji za nejzajímavější, ale zároveň také nejproblematictější oblast pracovního práva. Hlavně kvůli skutečnosti, že skončení pracovního poměru je jednou z oblastí, ve které může dojít k nejzávažnějším zásahům do sociálních poměrů zaměstnance – dojde-li ke skončení pracovního poměru bez vzájemného konsensu. Pracovní poměr je základním a ve většině případů také jediným zdrojem příjmů většiny populace. Většina z nás se pak ve svém pracovním či osobním životě s touto otázkou setká, ať již jako zaměstnanec nebo zaměstnavatel.

První až pátá kapitola se zabývá předmětem a systematikou pracovního práva. Dále pak pracovněprávními vztahy – subjekty, předmětem a obsahem individuálních pracovněprávních vztahů. Vznikem pracovního poměru pracovní smlouvou, jmenováním a dále dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Šestá až devátá kapitola se věnuje skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním, zrušením ve zkušební době, dále okamžitému zrušení pracovního poměru a hromadnému propouštění.

Desátá až patnáctá kapitola pojednává o plnění poskytovaných zaměstnavatelem při rozvázání pracovního poměru jako třeba odstupné, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek. Dále pak nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance a zaměstnavatele. Následující část se zabývá rozvázáním základních pracovněprávních vztahů na základě jednostranného právního jednání ve světle judikatury s akcentem na výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru. Také se zaměřím na Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982 a na Směrnici Rady 98/59/ES o hromadném propouštění zaměstnanců v korelaci s aktuální judikaturou Soudního dvora EU, pátého senátu.

# **1. Předmět pracovního práva**

Předmětem pracovního práva je závislá práce. Otázkou je, zda k plnění úkolů bude potřeba jiné osoby. Pokud je tak třeba, je potřeba řešit, zda tuto osobu přijmout do pracovněprávního vztahu nebo zajistit činnost jinou fyzickou nebo právnickou osobou formou subdodávky. Dále je rozhodující, jaký charakter, resp. jakou povahu daná práce má. Pokud se jedná o činnost závislou, pak zákoník práce stanoví povinnost vykonávat ji svými zaměstnanci v pracovněprávních vztazích. Pokud však tento charakter nemá, pak je možné tuto činnost provozovat svými zaměstnanci a zajistit si ji prostřednictvím jiné fyzické nebo právnické osoby, a to dodávkou nebo subdodávkou. Vzájemný vztah poté nebude již pracovněprávní, ale je možné jej kvalifikovat smluvními typy dle občanského zákoníku. Na tento právní vztah se tak nebudou aplikovat pracovněprávní předpisy.

Pro závislou práci je typický vztah organizační nadřízenosti a podřízenosti subjektů, které vykonávají práci. Hlavním prvkem závislé práce je, že je vykonávána způsobem, který určí zaměstnavatel, jenž dává pokyny, kterými práci řídí a kontroluje. Dalším jejím výrazným prvkem je, že práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele. Nákladem práce jsou zejména energie, suroviny, materiál, pracovní pomůcky, přístroje a pracovní prostory. Výkon závislé práce se děje zejména v příslušných prostorách zaměstnavatele, na pracovišti za použití materiálů zaměstnavatele. Práce je vykonávána jménem zaměstnavatele a na jeho zodpovědnost. Zaměstnanec koná příslušnou práci jménem zaměstnavatele, a způsobí-li třetí osobě škodu, pak za ni odpovídá zaměstnavatel. Rovněž vznikne-li zaměstnanci při výkonu práce škoda, kterou mu způsobí třetí osoba, odpovídá také zaměstnavatel dle pracovněprávní odpovědnosti.

*„Při závislé práci přiděluje zaměstnavatel zaměstnanci práci v souladu s pracovní dobou a dobou odpočinku, a je tak oprávněn využívat pracovní potenciál zaměstnance v časových úsecích a za podmínek stanovených v zákoníku práce. Mezi základní požadavky pro závislou práci patří rozvržení pracovní doby a přidělení dané práce pouze v této době, dodržování délky pracovní doby a pracovních směn, omezení práce přesčas a noční práce, poskytování zákonných přestávek v práci a doby odpočinku, poskytování pracovního volna při překážkách v práci, stanovení dovolené zaměstnanci a vedení evidence pracovní doby.“<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 22, ISBN 978-80-7380-540-1

Pro závislou činnost je dle zákoníku práce stanoveno, že tato činnost má být poskytována za úplatu ve formě mzdy, platu nebo odměny z dohod. Mzda (plat) je přitom sjednána jako pravidelné plnění poskytované zaměstnanci za výkon práce. Pro stanovení mzdy je hlavním faktorem jednotka času, tj. jedná se o odměnu v závislosti na počtu odpracovaných hodin v rámci dané pracovní doby. Tato odměna náleží periodicky, zpravidla za kalendářní měsíc a náleží za odvedený výkon práce. Pro výši odměny je určující hlavně odpracovaná doba nebo normování práce, nikoliv hodnota výsledné věci.

Vymezení závislé práce, tedy určení jejích znaků, dle nichž ji lze identifikovat a označit daný vztah za pracovněprávní, je složité. Za znaky, na jejichž základě lze závislou práci identifikovat, se považuje organizační podřízenost, výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Pracovní doba, pracoviště a odměna za výkon práce jsou již zákonné požadavky na podmínky, za nichž má docházet k jejímu výkonu.

Pro správnou identifikaci, zda se jedná o závislou práci, a tedy o pracovněprávní vztah, je tak třeba rozlišovat znaky závislé práce a podmínky, za nichž má být konána. Zákoník práce závislou práci definuje<sup>2</sup> jako práci konanou osobně zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů.

Znaky závislé práce jsou organizační podřízenost zaměstnance, osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, práce dle pokynů a jménem zaměstnavatele. Dále jsou v rámci znaků závislé práce stanoveny podmínky, za kterých musí být vykonávána,<sup>3</sup> jde o výkon práce za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě. Legální definice závislé práce však není vůbec jednoduchá, většina zemí EU ji nemá, a tak vychází především z právní nauky, judikatury a jejich aplikace na konkrétní posuzovaný případ (například Německo, Itálie). Za závislou práci se považují dále případy, kdy tzv. agentura práce na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dle zákona o zaměstnanosti) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kdy se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele jako uživatele a zaměstnanec se také zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené

---

<sup>2</sup> § 2 odst. 1 ZP.

<sup>3</sup> § 2 odst. 2 ZP.



mezi agenturou práce a uživatelem. Další úprava agenturního zaměstnávání je upravena v § 308 a 309 ZP.<sup>4</sup>

## **2. Systematika pracovního práva**

Pracovní právo vykazuje významné ochranné prvky a zasahuje do sféry subjektu, nelze kromě oblasti zaměstnanosti pochybovat, že patří do soukromého práva. Přijetím nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen ZP) došlo k přiblížení pracovního práva k právu soukromému, zejména k občanskému právu. Původní zákoník práce z roku 1965 upravoval samostatně pracovněprávní vztahy a nebylo na ně možné aplikovat ustanovení občanského zákoníku. Došlo tím k omezení flexibility pracovního práva, snížení míry smluvní volnosti a sekundování soukromoprávní úpravy. V současné době je právní úprava pracovněprávních vztahů upravena novým zákoníkem práce, která je speciálním předpisem k občanskému zákoníku. Předmětem úpravy nového zákoníku práce je závislá práce, přičemž díky liberální právní úpravě umožňuje relativně značnou smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů. *„Míra ochrany zaměstnance kogentními normami nového zákoníku práce je reflektována zaměstnavateli jako poměrně vysoká, z jejich strany je tedy snaha o flexibilnější právní úpravu, která by jim umožňovala pružněji reagovat na vývoj a potřeby ekonomiky.“*<sup>5</sup>

## **3. Pracovněprávní vztahy**

Soukromé právo upravuje práva a povinnosti vznikající v rámci styku osob sobě rovných z jejich vůle, tak je tomu i v pracovním právu v užším slova smyslu. Pracovní právo v širším slova smyslu zahrnuje také právní úpravu zaměstnanosti, jež reguluje práva a povinnosti při uplatňování veřejné moci vůči soukromníkům a organizaci správních úřadů. Hlavním pramenem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákoník práce považuje za ústřední pojem své normativní úpravy pojem pracovněprávního vztahu, který je založen na zásadě subsidiarity dle § 4 ZP: *“Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“* Tento pojem úzce souvisí s pojmem výkonu závislé práce (srov. § 1 an. ZP). Jedná se o souhrnné označení pro všechny obligace, které jsou regulovány pracovním právem, přičemž předmět pracovněprávních vztahů je dán zejména obsahem zákoníku práce, tedy tím, co upravuje. Podle doktríny můžeme rozlišit obligace související s výkonem závislé práce na individuální a kolektivní. Odlišení těchto závazků spočívá

---

<sup>4</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 24, ISBN 978-80-7380-540-1

<sup>5</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 25, ISBN 978-80-7380-540-1

v subjektech - jsou-li subjekty zaměstnanec a zaměstnavatel, jedná se o individuální pracovněprávní vztah, pokud jsou subjekty odborová organizace a zaměstnavatel nebo spolek zaměstnavatelů, jako sociální partner, jedná se o kolektivní pracovněprávní vztah. U pracovněprávních vztahů lze shledávat tyto základní znaky: regulace výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele, poskytnutí právních a organizačních nástrojů zaměstnavateli k řízení a organizování práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti (funkce organizační) a na druhé straně zajištění příslušných podmínek zaměstnanci při výkonu práce (funkce ochranná). Osobní výkon práce zaměstnance za odměnu a smluvní volnost subjektů (dohodou odchylnou od zákona) je v pracovním právu omezena z důvodu ochrany zaměstnance jako podřízené a většinou slabší strany právního vztahu. Právní předpis tedy stanoví povinnost chovat se určitým způsobem a neumožňuje odchylné ujednání ani při souhlasu zaměstnance.

*„Individuální pracovněprávní vztahy se tradičně dělí na základní a vedlejší podle toho, jaký je jejich právní důvod vzniku. Pokud je obligace založena pracovní smlouvou nebo dohodou o výkonu práce mimo pracovní poměr, jde o základní obligaci, zákoník práce také stanoví, že závazek může vzniknout také jednostranným právním jednáním (jmenováním v případě pracovního poměru), zde je právním důvodem vzniku také smlouva, neboť zaměstnanec musí se jmenováním vyslovit souhlas, musí tedy dojít ke konsensu.“<sup>6</sup>*

V ostatních případech jde o obligace vedlejší (odvozené, související), kdy právním důvodem vzniku může být např. delikt, který založí povinnost jedné strany k náhradě vzniklé škody. Mezi odvozené pracovněprávní vztahy se tradičně řadí i ty, kde vystupují i jiné subjekty než zaměstnavatel a zaměstnanec. Například podle § 328 ZP smrt zaměstnance může založit závazek mezi zaměstnavatelem a pozůstalým manželem, přičemž předmětem jsou peněžité práva zaměstnance, která měl vůči zaměstnavateli v době své smrti.

V korelaci se základními obligacemi upravuje pracovní právo též některé zákonné předmluvní povinnosti zaměstnavatele, které informace smí zaměstnavatel požadovat před uzavřením pracovní smlouvy (§ 30 an. ZP). Mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání nevzniká právní vztah, přesto je pamatováno na to, že se v těchto případech uplatní zásady předmluvní odpovědnosti, například zásada poctivého jednání při uzavírání smlouvy.

---

<sup>6</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 69, ISBN 978-80-7380-540-1

*„Předsmluvní odpovědnost<sup>7</sup> by se aplikovala rovněž na jednání stran před vznikem základního pracovněprávního vztahu. Jedná se o situace, kdy jedna ze smluvních stran při uzavírání pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr sdělí druhé straně nepravdivé informace, které jsou však rozhodné při uzavírání této smlouvy.“<sup>8</sup>*

Například v rámci výběrového řízení sdělí zaměstnanec, že disponuje jistým vzděláním, praxí, schopnostmi, přičemž následně není schopen toto tvrzení doložit, je zjištěn opak. Zaměstnavatel se tak může domáhat náhrady takto vzniklé škody. Dalším případem by mohla být situace, kdy v rámci jednání o uzavření pracovní smlouvy jedna strana vzbudí ve druhé straně důvodné očekávání, že pracovní smlouva bude z její strany uzavřena a následně bez vážných důvodů takovou smlouvu neuzavře. Zde by se mohla opět domáhat poškozená strana náhrady škody, která jí mohla vzniknout. V případě zaměstnavatele by se mohlo jednat o náklady vynaložené na konání výběrového řízení a hledání vhodného kandidáta na určitou pozici. Naopak na straně zaměstnance by se mohlo jednat o ztrátu vynaloženého času pro výběrové řízení. Obecně se jedná o: zákaz vést jednání na oko (§ 1728 odst. 1 NOZ), porušení informační povinnosti (§ 1728 odst. 2 NOZ), omezení v libovolném ukončení sjednávané smlouvy (§ 1729 NOZ), zneužití informace získané při jednání o uzavření smlouvy (§ 1730 NOZ). Přiznání práva na náhradu škody i její výše závisí na posouzení konkrétního případu ze strany judikatury. S ohledem na začátek pracovněprávního vztahu, zejména možnost rychlého ukončení ve zkušební době, nelze očekávat přiznání vysoké náhrady škody.

### 3.1 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

Zákoník práce označuje subjekty pracovněprávních vztahů jako zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnavatelem je osoba, která si jiného najímá k výkonu závislé práce a zavazuje se mu poskytnout za tuto práci odměnu. Zaměstnancem je ten, kdo dluží jinému osobní výkon závislé práce. Jako v obligaci soukromého práva vystupují tyto strany v korelaci závazkového práva jako dlužník a věřitel. V rámci dlouhodobých závazků, například v případě pracovního poměru, jsou obě strany s ohledem na práva a povinnosti zároveň dlužníky a věřiteli. Otázka právní osobnosti a svéprávnosti zaměstnavatele a zaměstnance je pak upravena v občanském zákoníku.

---

<sup>7</sup> § 1728 an. NOZ.

<sup>8</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 71, ISBN 978-80-7380-540-1

Zaměstnavatelem může být člověk, tedy fyzická osoba, i právnická osoba, ten kdo má právní osobnost. Z hlediska § 7 ZP je pak za zaměstnavatele považována osoba, pro kterou se zaměstnanec zavázal k osobnímu výkonu závislé práce. Právní subjektivita zaměstnavatelů právnických osob se přitom nikterak neliší od obecného občanského práva. Právní osobnost u fyzické osoby vzniká narozením (§ 23 NOZ) a u právnické osoby jejím vznikem (§ 118 NOZ). Zaměstnavatelem může být právnická osoba soukromého práva (např. akciová společnost, společnost s ručením omezeným, nadace, spolek) i právnická osoba veřejného práva (obec, kraj i stát). Za stát vystupuje příslušná organizační složka státu. Zaměstnavatelem může být i zahraniční právnická osoba (tzn. mající sídlo v jiném státě mimo území České republiky). Jako zaměstnavatel může právně jednat fyzická osoba, která je svéprávná, přičemž svéprávnost se nabývá zletilostí (dosažením věku 18 let), přiznáním nebo uzavřením manželství.<sup>9</sup>

Za zaměstnance je dle ustanovení § 6 ZP považována fyzická osoba, která se zavázala k osobnímu výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, přičemž tato fyzická osoba musí mít právní osobnost a svéprávnost. Tyto nabývá dosažením patnáctého roku věku. Uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti a také konat práci může zaměstnanec nejdříve dovršením 15. roku věku. Pracovní poměr vzniká dnem, který je sjednán jako den nástupu do práce. Omezení svéprávnosti, stejně tak zastupování zaměstnance řeší občanský zákoník.

Osoby mladší 15 let, které ještě neukončily povinnou školní docházku, mohou vykonávat uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.

Zákoník práce používá také pojem vedoucí zaměstnanec. Jedná se o zaměstnance, jenž je na určitém stupni řízení v organizační struktuře zaměstnavatele a má zároveň alespoň jednoho podřízeného zaměstnance, jehož práci řídí a kontroluje (§ 11 odst. 4 ZP). Toto vymezení nepokrývá osoby, které mají podstatný vliv na činnost zaměstnavatele. Vedoucí zaměstnanec má odlišná práva a povinnosti.

Hlavním účastníkem v úpravě současného zákoníku práce je zaměstnanec, přičemž tento pohled vychází z 19. století, kdy pracovní právo sloužilo zejména k ochraně továrních dělníků. Hlavním a výchozím bodem by měla být pracovní smlouva. Ostatní důležité pojmy se odvozují právě od ní.

---

<sup>9</sup> § 30 a 37 NOZ.

*„Za zaměstnance a zaměstnavatele může právně jednat jejich zástupce. Zástupce jedná z různých důvodů – pro omezení svéprávnosti, nemoc či nepřítomnost. Proto rozlišujeme zákonné zastoupení, které vzniká přímo ze zákona (zastoupení zaměstnavatele dítěte jeho rodiči), opatrovnictví (na základě rozhodnutí soudu zastoupení zaměstnance, jenž je omezen ve svéprávnosti), smluvní zastoupení (na základě dohody o plné moci). Pro zastoupení se uplatní právní úprava obsažená v občanském zákoníku.“<sup>10</sup>*

### 3.2 Předmět individuálních pracovněprávních vztahů

Předmětem obligací založených pracovní smlouvou nebo dohodou o výkonu práce je výkon závislé práce, přičemž klíčovým znakem závislé práce je osobní závislost zaměstnance – tedy vázanost pokyny zaměstnavatele a začlenění do zaměstnavatelovy organizační struktury. Uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr vstupuje zaměstnanec do určité podřízenosti vůči zaměstnavateli. Podřízenost se vymezuje k práci zaměstnavatele, který má v rukou bližší určení a kontrolu výkonu práce. Takto může dosahovat zaměstnavatel svých vytyčených cílů. Nařizovací právo se projevuje ve vztahu k místu a času výkonu práce, v různých pracovních poměrech se projevuje různou intenzitou. Druhým znakem je začlenění zaměstnance do zaměstnavatelovy organizační struktury. Projevuje se např. spoluprací s jinými zaměstnanci v určitém hierarchizovaném systému či vedení k určitému cíli. *„Organizační strukturu je třeba chápat jako útvar, ve kterém zaměstnanci vykonávají práci na určité pozici a společně pracují na vytváření celkového výkonu. Dalším znakem zapojení do zaměstnavatelovy organizace je též možnost využívat k práci jeho zařízení, nástroje a přístroje.“<sup>11</sup>*

### 3.3 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů

Obsahem každého závazku je dlužníková povinnost plnit (dluh) a odpovídající věřitelovo oprávnění toto plnění požadovat (pohledávka). Plnění lze charakterizovat jako určité chování dlužníka směřující ke splnění dluhu. Povinnost dlužníka něco plnit může být vymezena pozitivně (něco dát či konat) nebo negativně (něčeho se zdržet či něco strpět). Pozitivní povinnost lze dále rozdělit na povinnost osobní povahy (např. konat práci) a povinnost věcné povahy (např. poskytnout mzdu nebo náhradu mzdy). Povinnost věcné povahy může plnit i jiná osoba (například dědic v případě smrti zaměstnavatele fyzické osoby), dlužník je však při

---

<sup>10</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 72-73, ISBN 978-80-7380-540-1

<sup>11</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 74, ISBN 978-80-7380-540-1

plnění povinnosti osobní povahy nezastupitelný (smrtí zaměstnance zaniká povinnost konat práci, tedy nepřechází na dědice)

Hlavní povinností zaměstnance je konat sjednanou práci dle pokynů zaměstnavatele,<sup>12</sup> čemuž odpovídá základní pohledávka zaměstnavatele, tedy oprávnění tento výkon práce vyžadovat a udělovat zaměstnanci potřebné pokyny (nařizovací právo). Zaměstnanec musí pracovat pečlivě a svědomitě a konat práce ke splnění jeho pracovního úkolu. Tyto základní povinnosti jsou obě strany povinny plnit ode dne nástupu do práce.

Základní povinností zaměstnavatele je poskytnout za vykonanou práci úplatu (mzdu, plat či odměnu), čemuž odpovídá základní pohledávka zaměstnance, tedy oprávnění tuto úplatu vyžadovat.

*„Zaměstnanec je během trvání pracovního poměru vázán povinností loajality ke svému zaměstnavateli, což znamená zejména mlčenlivost, diskrétnost a poctivost. Zaměstnanec se musí vyvarovat činností, které by tuto loajalitu narušovaly. Zvláštní povinnost mlčenlivosti je stanovena pro zaměstnance ve veřejné správě.<sup>13</sup> Z povinnosti loajality zároveň vyplývá zákaz určité výdělečné činnosti během trvání pracovního poměru a zčásti také institut konkurenční doložky. Zaměstnanec musí loajalitu dodržovat již od okamžiku uzavření pracovní smlouvy a nikoliv až dnem nástupu do práce. Oproti povinnosti loajality zaměstnance stojí zaměstnavatelova povinnost péče, při rozvržení práce musí zaměstnavatel brát ohled na ochranu zdraví zaměstnance a bezpečnost práce. Tato povinnost je aplikovatelná dříve než se sjednaným dnem nástupu do práce, může se jednat například o zdravotní prohlídku zaměstnance.“<sup>14</sup>*

#### **4. Vznik pracovního poměru**

Pracovní právo vychází z premisy, že pracovněprávní vztahy mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. Mezi smluvními stranami hovoříme do vzniku pracovněprávního vztahu o rovném postavení. Až vznikem pracovněprávního vztahu nastupuje vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance jako jeden ze základních znaků závislé práce. Slabší postavení zaměstnance a celý výkon závislé práce jsou důvodem pro zvýšenou normativní ochranu. Zaměstnanec v pracovním poměru požívá

---

<sup>12</sup> § 38 odst. 2 písm. b) ZP

<sup>13</sup> § 303 odst. 2 písm. b) ZP

<sup>14</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 75, ISBN 978-80-7380-540-1

nejvyšší zákonnou míru ochrany a má garantovány základní standardy pracovních podmínek, což je patrné při srovnání se zaměstnancem, jež je pro zaměstnavatele činný na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Zákoník práce rozlišuje dva způsoby vzniku pracovního poměru, a to pracovní smlouvou nebo jmenováním. Pracovní poměr se zakládá ve většině případů pracovní smlouvou, pokud zákoník práce či jiný předpis nestanoví, že se pracovní poměr na vedoucí pracovní místo zakládá jmenováním. Obvyklým způsobem je tedy vznik pracovního poměru pracovní smlouvou, kdežto jmenování je výjimečným případem. *„Pro vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním je rozhodné, že může vzniknout jen na základě svobodně projevené vůle fyzické osoby (zaměstnance) a fyzické nebo právnické osoby (zaměstnavatele).“*<sup>15</sup>

#### 4.1 Pracovní smlouva

Základním znakem pracovního poměru je osobní a nezastupitelný výkon práce zaměstnance, kterou vykonává v rámci dohodnutého druhu a místa výkonu práce zpravidla v pracovní době podle pokynů zaměstnavatele za mzdu či plat. Pracovní smlouva je nejobvyklejší způsob vzniku pracovního poměru. Jedná se o dvoustranné právní jednání, které spočívá v souhlasném projevu vůle fyzické osoby a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Tímto je vyjádřen princip svobodné volby zaměstnání zaměstnancem a princip svobodné volby zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr s konkrétní fyzickou osobou v souladu s čl. 9 (zákaz nucených prací) a čl. 26 (svoboda volby povolání) Listiny základních práv a svobod. Pracovní smlouva je konstruována tak, že zaměstnavatel a zaměstnanec se zavazují k plnění celé řady práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru jsou uvedeny v § 38 odst. 1 ZP. Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Ostatní povinnosti jsou dále vyčteny v § 301-304 ZP. Některé další povinnosti vznikají až v souvislosti se skončením pracovního poměru. Jedná se

---

<sup>15</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 131, ISBN 978-80-7380-540-1

například o povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru a na jeho žádost i pracovní posudek podle § 313 a 314 ZP. Tato základní práva a povinnosti vyplývají z právních předpisů, podle principu „co není zakázáno, je dovoleno“, je však možné si v pracovní smlouvě sjednat práva a povinnosti odchylně.

Pracovní smlouva musí mít podstatné náležitosti a z hlediska formy musí být uzavřena písemně. Pracovní poměr zakládá i ústně sjednaná pracovní smlouva, pokud již strany započaly s plněním (konvalidace). Toto nedodržení písemné formy lze ze strany inspektorátu práce sankcionovat veřejnoprávní sankcí.

Pracovní smlouvu je nezbytné uzavřít před nástupem zaměstnance do práce, tedy nejpozději v den nástupu do práce, před započatím konání prací. Nezbytné (esenciální) náležitosti pracovní smlouvy jsou stanoveny v § 34 odst. 1 ZP. Pokud nedojde ke konsenzu těchto náležitostí, pracovní smlouva nevznikne. Nezbytné (esenciální) náležitosti jsou: druh práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, dále místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písm. a) vykonávána, a den nástupu do práce. V pracovní smlouvě se tedy sjednává druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Dochází tak k vymezení pracovních úkolů. Zaměstnanec není povinen vykonávat práce jiného druhu, s výjimkou případů stanovených v § 41 ZP. Druh práce (pracovní pozice) se v pracovní smlouvě vymezuje na základně shodného projevu vůle stran. Pokud by byl druh práce vymezen příliš široce, jednalo by se o neurčité právní jednání. Není však na závadu, pokud je pracovní pozice sjednána alternativně. Sjednaný druh práce a její bližší vymezení se nazývá pracovní náplň. Jedná se o jednostranný příkaz trvalejší povahy, jímž se zaměstnanci blíže vymezují dané pracovní úkoly. Zaměstnavatel může pracovní náplň libovolně měnit. Pokud je však pracovní náplň součástí pracovní smlouvy, musí být při každé změně dosaženo dohody, protože by se jednalo o změnu pracovní smlouvy podle § 40 ZP.

Dále se v pracovní smlouvě sjednává místo nebo místa výkonu práce. Může být sjednáno širěji (region), úžeji (adresa) nebo alternativně. Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště, považuje se za něj pro účely cestovních náhrad místo výkonu práce v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

Třetí podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je sjednání dne nástupu do práce. Může jím být kalendářní datum, ale může být určen i jinak, třeba i den pracovního klidu. Sjednání dne nástupu do práce je významné, jelikož tímto dnem vzniká pracovní poměr, a to i když



zaměstnanec nenastoupí do práce ve sjednaný den. Od uzavřené pracovní smlouvy může zaměstnavatel odstoupit i tehdy, jestliže zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce. Pokud zaměstnanec do práce nastoupí, lze s ním rozvázat pracovní poměr pouze z některého z důvodů uvedeném v § 48 ZP. Odstoupením od smlouvy se smlouva ruší ex tunc, tedy od samého počátku. Odstoupení od smlouvy je dále možné dle občanského zákoníku, pokud si to strany sjednají. Odstoupit je tak možné pouze do doby, než pracovní poměr začal být naplňován, než zaměstnanec poprvé nastoupil do práce a začal konat práci.

*„Každá ze stran může pokládat za podstatné i další náležitosti, jejichž sjednání podmiňuje uzavření pracovní smlouvy.“<sup>16</sup>*

#### 4.2 Jmenování

Jmenování je jednostranné právní jednání, jímž vzniká pracovní poměr, nicméně podmínkou vzniku pracovního poměru je taktéž projevení souhlasu ze strany jmenovaného zaměstnance. Jedná se o atypické jednostranné právní jednání, jelikož se souhlas druhé strany zpravidla nevyžaduje. Při jmenování musí být stanoveny základní náležitosti pracovněprávního vztahu, minimálně pracovní místo a den nástupu do práce.

Podle § 33 odst. 3 ZP se v současné době takto zakládá pracovní poměr u vedoucích zaměstnanců, o nichž to stanoví přímo zákoník práce nebo zvláštní předpis. Příslušný zákon také stanoví, kdo jmenuje příslušné vedoucí zaměstnance.

Přímo ze ZP vyplývá, že pracovní poměr se zakládá u vedoucího: organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace, organizačního útvaru v Policii České republiky.

Zákoník práce neupravuje obsah ani formu aktu jmenování do vedoucího pracovního místa. Zvláštní právní předpisy mají přednost při jmenování než před obecnou úpravou v ZP.

V případech uvedených v § 33 odst. 3 ZP může ten, kdo je příslušný ke jmenování, vedoucího zaměstnance z pracovního místa podle § 73 ZP odvolat a vedoucí zaměstnanec se může rovněž vedoucího místa vzdát, přičemž odvolání z tohoto vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa musí být písemné, zatímco jmenovat zaměstnance do vedoucího

---

<sup>16</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 137, ISBN 978-80-7380-540-1

pracovního místa lze i ústně nebo konkludentně. Odvoláním ani vzdáním se vedoucího pracovního místa pracovní poměr nekončí. Není-li v písemném odvolání uveden pozdější den, platí, že výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání či vzdání se místa. Zaměstnavatel je vždy povinen podat návrh zaměstnanci na změnu pracovního zařazení odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP, jedná se o tzv. organizační změnu z důvodu nadbytečnosti zaměstnance.

Pokud je zaměstnavatelem jiná právnická nebo fyzická osoba než zaměstnavatelé uvedení v § 33 odst. 3, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z vedoucího pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa rovněž vzdát. Vedoucími místy jsou v takovém případě pouze místa řídicí působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

*„Pracovní poměr, který byl založen jmenováním, může být skončen všemi způsoby uvedenými v § 48 ZP. Neplatí tedy, že vedoucí zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, se musí nejprve vzdát své funkce nebo být odvolán, a teprve poté s ním může být rozváznán pracovní poměr.“<sup>17</sup>*

## **5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, jsou součástí pracovněprávních vztahů. Tyto dohody regulují zejména práce krátkodobého rozsahu nebo práce příležitostné. Dohody také původně sloužily k zaměstnávání osob, které se obtížně zapojovaly do klasického pracovního poměru. Dohody byly považovány za doplňkový nástroj pracovněprávního vztahu. Dohoda o provedení práce sloužila ke splnění jednorázového úkolu, kdežto dohoda o pracovní činnosti k opakujícím se menším pracím. Zákon obsahoval jen minimální úpravu dohod, a tak si je smluvní strany mohly flexibilněji upravit. Zaměstnavatel nebyl také povinen zaměstnancům vykonávajícím

---

<sup>17</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 143-146, ISBN 978-80-7380-540-1

práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhovat pracovní dobu a byla jim poskytována výrazně menší zákonná ochrana než zaměstnancům v klasickém pracovním poměru. Dohody jsou stále vnímány jako doplňkový nástroj k pracovnímu poměru.

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti jsou právní jednání, jimiž se zakládá pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Takto vzniklé vztahy jsou základní pracovněprávní vztahy (§ 3 ZP). Využívají se především na krátkodobé, nárazové a naléhavé práce, které vykazují znaky závislé práce. Stále však jako primární zůstává pracovní poměr, tento základní pracovněprávní vztah má tedy přednost před vztahy založenými dohodami. Zákon chrání zaměstnance konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr méně než zaměstnance v klasickém pracovním poměru. Právní úprava je stručnější.

Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, jež tento zaměstnanec uzavřel. K platnosti tohoto zrušení je však třeba přivolení soudu, stejnopis okamžitého zrušení nebo výpovědi a přivolení soudu je zákonný zástupce povinen doručit nezletilému zaměstnanci. Úprava navazuje na občanský zákoník (§ 35 odst. 2 NOZ), byla však zrušena na základě novely OZ č. 460/2016 Sb. s účinností k 28. 2. 2017.

Práce, které jsou konány v pracovním poměru, mohou být také předmětem dohod, nicméně zaměstnanec v pracovním poměru nesmí pro svého zaměstnavatele konat stejně druhově vymezenou práci současně na základě dohod. Totéž platí, pokud jde o výkon práce v téže organizační složce státu tam, kde je zaměstnavatelem stát (§ 34b odst. 2 ZP). Hlavní důvod tohoto omezení je hlavně ochrana zaměstnance v pracovním poměru, pokud jde o přesčasovou práci.

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je obsažena v ZP v části třetí v ustanoveních § 74-77, nejedná se však o úpravu samostatnou - subsidiárně se pro dohody totiž použije úprava pracovního poměru. Zákoník práce však v § 77 odst. 2 vyjmenovává výjimky, kdy se úprava platná pro pracovní poměr pro dohody nepoužije. „*Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně, přičemž*

*zaměstnanci musí být předáno jedno vyhotovení dohody. Pokud by nebyla tato forma dodržena, tak se k takovému jednání nepřihlíží.*“<sup>18</sup>

### 5.1 Dohoda o provedení práce

Rozsah prací konaných na základě dohody o provedení práce nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce, přičemž se do tohoto rozsahu započítává i doba práce konaná pro zaměstnavatele v kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Hodiny práce zaměstnance pro téhož zaměstnavatele na základě více dohod o provedení práce se tedy sčítají. *„Náležitosti dohody o provedení práce nejsou zákonem stanoveny, kromě uvedení doby, na kterou se uzavírá, a stanovení povinné písemné formy. Lze také sjednat způsob zrušení včetně jednostranného zrušení – výpovědi nebo okamžitým zrušením.*“<sup>19</sup>

### 5.2 Dohoda o pracovní činnosti

Právní regulace dohody o pracovní činnosti je podrobnější než u dohody o provedení práce. Zákoník práce stanoví maximální rozsah prací, které je možno na základě dohody o pracovní činnosti konat. Je však lhostejné, pokud rozsah práce bude či nebude přesahovat 300 hodin v témže kalendářním roce. Maximální rozsah prací konaných na základě dohody o pracovní činnosti je dán ve vztahu ke stanovené týdenní pracovní době. Na základě dohody o pracovní činnosti nelze konat práce, které by přesahovaly polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Rozsah se posuzuje za celé období, na které se dohoda uzavírá, nejvýše však za období 52 týdnů (tzn. pokud stanovená týdenní pracovní doba podle § 79 odst. 1 ZP činí 40 hodin, je možné konat práci na základě dohody o pracovní činnosti v rozsahu 20 hodin týdně v průměru za období, na které byla dohoda uzavřena, nejdéle však 52 týdnů). Zákonná úprava dohody o pracovní činnosti dává přednost vůli smluvních stran, pokud jde o zrušení této dohody. *„Pouze pro případ, že není tento způsob sjednán, pak stanoví, jakými způsoby je možné dohodu zrušit. Je to především dohoda smluvních stran nebo jednostranné zrušení výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s krátkou výpovědní dobou (15 dnů), která počíná běžet již dnem doručení druhé smluvní straně. Lze sjednat i okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti, avšak jen z důvodů, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.*“<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> BĚLINA, Miroslav aj. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 407, ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>19</sup> BĚLINA, Miroslav aj. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 420, ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>20</sup> BĚLINA, Miroslav aj. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 412, ISBN 978-80-7400-283-0

## **6. Skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním**

### **6.1 Výpověď**

Výpověď je jednostranné právní jednání, kterým dochází ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Pracovní poměr jako soukromoprávní závazkový vztah připouští jednostranné skončení na základě rozhodnutí jedné smluvní strany tohoto vztahu. Při výpovědi končí právní vztah až jistou dobou pro projevu vůle jedné strany a jeho předání straně druhé.

Při výpovědi je třeba rozlišovat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec koná závislou práci v organizační podřízenosti zaměstnavatele, plní jeho pokyny a koná práci pro zaměstnavatele. V tomto případě je možné jednostranné ukončení tohoto vztahu bez věcných důvodů. Odlišné je však jednostranné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Práce je zaměstnancem konána jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost, za odměnu vyplácenou zaměstnavatelem. Zaměstnavatel má možnost jednostranně ukončit pracovní poměr pouze jedním z taxativně uvedených výpovědních důvodů v § 52 ZP. Ochranná funkce dále ještě více omezuje důvody výpovědi určitým kategoriím zaměstnanců, kteří se nacházejí v obtížné sociální situaci, nebo se do ní v průběhu výpovědní doby dostanou.<sup>21</sup> Dalším prvkem ochrany je konstrukce doby, po jejímž uplynutí od podání výpovědi pracovní poměr ještě trvá, čímž se zaměstnanci garantuje postavení včetně příjmu, a to za účelem přechodu k jinému zdroji výdělků. Prvky flexibility by měly být zaměřeny nikoliv pouze na ochranu před rozvázáním pracovního poměru, ale zejména na zabezpečení a podporu fyzické osoby při rozvázání pracovního poměru, a to jak ze strany zaměstnavatele (odstupné), tak ze strany státu – hledání nového pracovního uplatnění či příslušná rekvalifikace, další vzdělávání, podpora v nezaměstnanosti.

*„Výpověď musí být učiněna písemně, jinak se k ní nepřihlíží, je nicotná. Účinky výpovědi nastávají jejím doručením druhé straně. Je tak možné učinit na pracovišti, tak na jiném místě, kde lze adresáta zastihnout. Doručenou výpověď může zhotovitel odvolat pouze se souhlasem druhé strany.*

---

<sup>21</sup> Zákaz výpovědi v ochranné době

*Z hlediska obsahu je podmínkou platnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele skutkové vymezení jejího důvodu dle individuálních okolností, přičemž důvod jednou již podané výpovědi nelze dodatečně měnit.*<sup>22</sup>

### 6.1.1 Výpovědní doba

Jde o časový úsek mezi doručením výpovědi, resp. započítáním jejího běhu a dnem skončení pracovního poměru jejím uplynutím. Jedná se o prvek ochrany zaměstnance při jednostranném skončení pracovního poměru. Jejím účelem je zachování pracovního poměru po určitou dobu od zrušovacího projevu. Doba, kdy pracovní poměr ještě trvá, ačkoliv jedna smluvní strana dala najevo svou vůli pracovní poměr ukončit, slouží zaměstnanci k zachování jeho příjmu a zároveň k hledání nového zaměstnání. Nemělo by tak dojít k výpadku příjmu ze zaměstnání a ke zhoršení sociální situace zaměstnance, případně jeho blízkých. Ze strany zaměstnavatele může tato doba sloužit k organizačnímu a administrativnímu ukončení spolupráce se zaměstnancem, předání nezbytných věcí a písemností, dále také k výběru nového vhodného zaměstnance, který tuto práci převezme a bude na této pozici zapracován.

Pro české pracovní právo je specifické, že výpovědní doba počíná běžet až první den kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Existuje tak určité mezidobí mezi doručením výpovědi a koncem příslušného měsíce, kdy však výpovědní doba dosud neběží.

V české právní úpravě je zákonná výpovědní doba pro zaměstnavatele a i zaměstnance stejná a činí nejméně dva měsíce. Při využití principu „co není zakázáno, je dovoleno“ je možné sjednat výpovědní dobu delší.

V mnoha zemích Evropy je délka výpovědní doby odstupňována podle doby trvání pracovního poměru zaměstnance u daného zaměstnavatele, například v Rakousku činí výpovědní doba až 5 měsíců po 25 letech pracovního poměru, v Německu až 7 měsíců po 20 letech pracovního poměru. Tento trend však není z hlediska flexibility příliš šťastný. Jako prvek ochrany je třeba spíše inklinovat k finanční kompenzaci než k prodlužování existence právního vztahu, pokud jedna strana projevila vůli jej skončit.

Odstupňování délky výpovědní doby by bylo představitelné pouze při zavedení možnosti tzv. vykoupení ze zaměstnání. Vykoupení z pracovního poměru by mohlo fungovat na bázi

---

<sup>22</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 191, ISBN 978-80-7380-540-1

poskytnutí náhrady mzdy odpovídající výši průměrného výdělku ze zbývajících výpovědní doby.

Komplikovanější je situace v případě, kdy chce takto ukončit pracovní poměr zaměstnanec. V takovém případě není možné osobní výkon adekvátně nahradit, jako kompenzace zde přichází v úvahu opět poskytnutí částky odpovídající výdělku, který by zaměstnanec ve zbývajících délkách výpovědní doby vydělal. Kompenzace vychází z ceny práce a z poskytnutí těchto prostředků k uhrazení nákladů na zaměstnance, jenž tuto práci bude konat místo zaměstnance, která se ze zaměstnání takto vykoupí.

### 6.1.2 Výpovědní důvody

Možnost jednostranně ukončit pracovní poměr je tedy projevem autonomie vůle subjektu. V možnostech výpovědi se projevuje rozdílné postavení zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativně uvedených důvodů v zákoníku práce. Naproti tomu zaměstnanec může dát výpověď bez udání důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu.

*„V české právní úpravě může dát zaměstnavatel výpověď pouze z osmi důvodů uvedených taxativně v § 52 ZP. Obecně se jedná o tři okruhy skutečností. Jedná se o důvody, které spočívají v organizačních změnách, např. rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance, vzhledem k organizačním změnám [písm. a) až c)], ve zdravotním stavu zaměstnance [písm. d a e)] a ve schopnostech a chování zaměstnance [písm. f), g), h)].“<sup>23</sup>*

#### 6.1.2.1 Organizační důvody

Pokud zaměstnanec přichází o místo z organizačních důvodů, jedná se o případy, kdy se se zaměstnavatelem děje něco navenek, dochází ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Za část zaměstnavatele se v tomto případě považuje organizační jednotka nebo jiná organizační složka, která v rámci zaměstnavatele vyvíjí relativně samostatnou činnost a je řízena zaměstnavatelem. V případě výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnance jsou základními předpoklady naplnění tohoto výpovědního důvodu: organizační změna, o níž bylo rozhodnuto před dáním výpovědi, nadbytečnost zaměstnance a existence příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.

---

<sup>23</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 195, ISBN 978-80-7380-540-1

Rozhodnutí, který z dotčených zaměstnanců je nadbytečný a dostane výpověď, závisí již zcela na zaměstnavateli. Na druhou stranu musí skutečně dojít ke zrušení zaměstnancova pracovního místa. Ani přejmenování pracovních míst nemá smysl, neboť nadbytečnost je posuzována podle pracovní náplně vzhledem ke druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, nikoliv k názvu pracovního místa. Pokud bylo zrušeno pracovní místo zaměstnance, avšak bylo vytvořeno jiné s novým názvem, přičemž jeho obsah práce, kterou může zaměstnanec vzhledem k druhu práce sjednané v pracovní smlouvě vykonávat zůstává zachován, nejedná se o nadbytečnost zaměstnance. Obnovit pracovní místo může zaměstnavatel poté, kdy se změní vnější skutečnosti (například se zvýší poptávka po práci). Důležité tak není, za jak dlouho lze místo obnovit, ale zda nastala objektivní změna situace, která potřebu obnovy místa vyvolala. Postačí, pokud organizační změna nastane následující den po skončení pracovního poměru. K organizační změně může dojít dříve, nesmí se však stát, že zaměstnancův pracovní poměr skončí a k organizační změně dojde později. Pokud dojde k organizační změně dříve a pracovní poměr zaměstnance stále trvá (zaměstnanec je ve výpovědní době), jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Rozhodnutí o organizační změně nemusí být vydáno písemně, lze to však doporučit.

O přemístění zaměstnavatele nebo jeho části podle § 52 písm. b) jde tehdy, začne-li právnická nebo fyzická osoba podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, pro které zaměstnává fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovněprávním vztahu, zcela nebo jen z části na jiném místě než dosud. Tím, že přemístil provozování svých činností jinam, zaměstnavatel pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ledaže došlo ke změně v ujednání o místě výkonu práce. Přemístění zaměstnavatele tedy nelze mechanicky ztotožňovat se změnou sídla zaměstnavatele (§ 19c NOZ). Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) je naplněn, nemá-li zaměstnavatel možnost (vzhledem k ujednání o místu nebo místech výkonu práce obsaženém v pracovní smlouvě) přidělovat zaměstnanci práci v místě, kam byl provoz jeho činností přemístěn. Při přemístění jen části zaměstnavatele je možné dát výpověď podle § 52 písm. b) jen tomu zaměstnanci, který pracoval v přemístěné části, a kterému proto nelze přidělovat nadále práci na místě sjednaném v pracovní smlouvě.

Pokud přidělí zaměstnavatel zaměstnanci ve výpovědní době jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, lze mít za to, že není dán důvod výpovědi, neboť organizační změna nemá za následek, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy. Při



výpovědi z důvodu organizačních změn podle § 52 písm. a) až c) ZP vzniká zaměstnanci zároveň podle § 67 odst. 1 věta první ZP právo na odstupné. Jeho výše je vázána na dobu trvání pracovního poměru.

#### 6.1.2.2 Zdravotní důvody

Další dva důvody spočívají ve zdravotním stavu zaměstnance, resp. v jeho zdravotní nezpůsobilosti. Pro účely výpovědi je nutný lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovně-lékařských služeb, bez něhož je výpověď neplatná. Zaměstnavateli nezbyvá než vyslat zaměstnance k lékaři, který zaměstnavateli poskytuje pracovně-lékařské služby. Lékař pak vydá lékařský posudek, v němž na základě znalosti jeho práce rozhodne, zda zaměstnanec je vzhledem ke svému zdravotnímu stavu schopen danou práci vykonávat. V záporném případě je možné za splnění určitých podmínek dát zaměstnanci výpověď. Také je možné zaměstnance převést na jinou vhodnou práci nebo se s ním na jiné vhodné práci dohodnout. V písm. d) se jedná o situaci, kdy zaměstnanec nesmí vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li nejvyšší přípustné expozice. V písm. e) se jedná o obecnou zdravotní nezpůsobilost, která je dlouhodobá. Zaměstnanec tedy nemůže dlouhodobě vykonávat dosavadní práci pro zdravotní postižení, které nespočívá v pracovním úrazu ani nemoci z povolání, nýbrž v ostatních příčinách (běžná nemoc, obecné stárnutí).

#### 6.1.2.3 Důvody spočívající v osobě zaměstnance

Výpovědní důvody spočívající v osobě zaměstnance se týkají schopností zaměstnance včetně pracovních výsledků [§ 52 písm. f)] a dále jeho chování, resp. porušování povinností [§ 52 písm. g) a h)].

V případě schopností zaměstnance se jedná o nesplňování předpokladů pro výkon práce, nebo požadavků pro výkon práce, včetně pracovních výsledků. Předpoklady pro výkon práce stanoví právní předpis. Jedná se o zvláštní zákony a prováděcí předpisy (například vyučení, vzdělání). Zaměstnanec by předpoklady měl mít již při přijímání do pracovního poměru. Může se však stát, že vlivem změny právní úpravy je nemá, nebo právní předpis vyžaduje jejich obnovování (přezkušování) a zaměstnanec je takto pozbude. Vyjma výpovědi má zaměstnavatel možnost dle § 41 odst. 2 ZP převést zaměstnance po dobu, kdy je nemá, na jinou vhodnou práci, nejvýše však na dobu 30 dnů v kalendářním roce.

Požadavky stanoví přímo zaměstnavatel a měly by být pro danou práci přiměřené. Požadavky by měly být dány při vzniku pracovního poměru, je však možné mít ze strany zaměstnavatele v pracovním poměru požadavky nové.

Mezi nesplňování požadavků patří i neuspokojivé pracovní výsledky. Jedná se o často využívaný výpovědní důvod, který však pro zaměstnavatele klade nároky na dokazování. Zaměstnavatel je povinen doložit, že zaměstnanci předmětný pracovní úkol uložil a že jej zaměstnanec nesplnil, popř. nesplní. Výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky není možné podat okamžitě, ale je třeba zaměstnance na toto nejprve písemně upozornit. Písemné upozornění by mělo obsahovat vymezení neuspokojivých pracovních výsledků v souvislosti s pracovními povinnostmi zaměstnance vzhledem k práci sjednané v pracovní smlouvě, poskytnutí přiměřené lhůty k výzvě odstranění nedostatků a upozornění na možnost výpovědi dle § 52 písm. f) ZP v případě jejich přetrvávání po uplynutí výše uvedené lhůty. Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu tehdy, byl-li zaměstnanec na neuspokojivé pracovní výsledky upozorněn v době posledních 12 měsíců před dáním výpovědi a zaměstnanec je v přiměřené době je neodstranil.

Výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZP týkající se chování zaměstnance spočívá v porušování povinností a jeho základním znakem je zavinění. V tomto výpovědním důvodu lze spatřovat tři skutkové podstaty: důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle § 55 ZP, soustavné méně závažné porušení povinností, závažné porušení povinností. V tomto případě je třeba zaměstnance upozornit na možnost výpovědi.

Důvody zaměstnavatele pro okamžité zrušení jsou uvedeny v § 55 a jedná se o porušování pracovních povinností zvláště hrubým způsobem a také v případě pravomocného odsouzení pro úmyslný trestný čin.

Další skutkové podstaty závisí na vymezení intenzity porušení pracovních povinností. V pracovním právu lze rozlišovat trojí intenzitu porušení povinností, a to: méně závažné, závažné a zvláště hrubým způsobem.

Za porušení povinností lze považovat porušení zákoníku práce, dalších zákonů, prováděcích předpisů, vnitřních předpisů zaměstnavatele a pokynů zaměstnavatele nebo vedoucích zaměstnanců. Nejčastěji se jedná o porušení § 301 až 303 ZP. V praxi se jedná například o pozdní příchody na pracoviště, nedodržování pracovní doby, práci pod vlivem alkoholu a

omamných látek, poškození věci zaměstnavatele nebo třetích osob, neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele apod.

Intenzita porušení povinností není dána obecně, nelze ji ani stanovit vnitřním předpisem nebo sjednat ve smlouvě. Závisí vždy na individuálních okolnostech daného případu, zejména pak na škodě, která vznikla nebo bezprostředně hrozila, na porušení povinností a dosavadním chování zaměstnance.

K interpretaci pojmu porušení povinností lze použít existující judikaturu. Míra intenzity porušení pracovních povinností, případně častost, je rozhodující pro rozvázání pracovního poměru a volbu jeho způsobu. Zákoník práce v ustanoveních § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) rozlišuje tři stupně intenzity porušení pracovních povinností. Jedná se o méně závažné porušení pracovních povinností, závažné porušení a porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem (21 Cdo 3019/2000). V případě nejnižší intenzity je třeba k platnosti výpovědi, aby k méně závažnému porušení docházelo soustavně, v ostatních případech postačí, pokud se tak stane jednou. Podle judikatury znamená vpojem „soustavně“, že k méně závažnému porušení pracovních povinností musí dojít alespoň třikrát, přičemž se vždy může jednat o odchylné protiprávní jednání (R 52/94).

Velkým problémem bývá v praxi určit, zda se jedná o porušení pracovních povinností méně závažné, závažné nebo zvláště hrubým způsobem. Zákoník práce nedefinuje, co porušení pracovních povinností je. Dle judikatury lze za takové porušení považovat zaviněné porušení povinností, které jsou uloženy zaměstnanci, zejména právními předpisy, pracovní smlouvou, vnitřními předpisy zaměstnavatele a závaznými pokyny vedoucích zaměstnanců. V praxi se nejčastěji jedná o neomluvenou absenci, alkohol, zaviněné způsobení škody zaměstnavateli, chování zaměstnance při výkonu práce atp.

Judikatura jednoznačně řekla, že určení míry porušení pracovních povinností závisí na jednotlivých okolnostech daného případu a jejich posouzení. Přihlédnout lze k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod. (6 Cdo 45/94, Sou R NS sv. 2 – C 198).

*„Zaměstnavatel může dále dát zaměstnanci výpověď i v případě, kdy zaměstnanec poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce podle § 301a ZP. Tato povinnost spočívá pouze v povinnosti setrávat na určitém místě, nikoliv přímo dodržovat léčebný režim a týká se jen období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. K výpovědi nicméně nepostačuje pouhé porušení tohoto režimu (například zaměstnavatel nezastihne zaměstnance v určeném místě), je třeba prokázat úmyslné protiprávní jednání zaměstnance, tedy kde zaměstnanec byl a v čem bylo jeho jednání tak zvlášť hrubým porušením předmětné povinnosti. Obecně se jedná o porušení veřejnoprávní povinnosti, za niž následuje soukromoprávní sankce od zaměstnavatele, což vede k ingerenci veřejného práva do zákoníku práce.“<sup>24</sup>*

### 6.1.3 Ochrana před výpovědí

Výpověď je jednostranné rozvázání pracovního poměru a způsobuje adresátovi změnu jeho poměrů, zaměstnavateli ztrátu pracovní síly a zaměstnanci ztrátu zaměstnání. Z hlediska zvýšené ochrany zaměstnance je třeba omezit výpověď ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnancům, kteří se dočasně nacházejí v obtížné situaci. U těchto zaměstnanců nastala právní událost, která jim dočasně znemožnila možnost hledání nového zaměstnání. Právní předpis projevuje svoji ochranu před skončením pracovního poměru zákazem dát těmto osobám výpověď. Doba, kdy je zaměstnanec chráněn před možností výpovědi, je nazývaná dobou ochrannou.

V českém pracovním právu se projevuje ochrana dvojím způsobem. Jednak se jedná o zákaz výpovědi určitým kategoriím zaměstnanců, kteří se nacházejí v ochranné době v okamžiku doručení výpovědi. Za druhé prodloužení pracovního poměru, pokud se zaměstnanec dostane do ochranné doby v průběhu trvání výpovědní doby. Ochrana v tomto případě spočívá v prodloužení doby trvání pracovního poměru o dobu, kdy byl zaměstnanec v ochranné době a nikoliv v zákazu výpovědi. Skutečnosti vedoucí k zákazu výpovědi jsou pracovní neschopnost, včetně ústavního ošetřování a lázeňského léčení, vojenské cvičení, těhotenství, mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená, dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce a uznání dočasné nezpůsobilosti pro noční práci u zaměstnance pracujícího v noci.

Dalším projevem ochrany je situace, kdy byla zaměstnanci dána zaměstnavatelem výpověď již před počátkem ochranné doby, přičemž zákoník práce i v těchto případech poskytuje

---

<sup>24</sup>HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 200, ISBN 978-80-7380-540-1

zaměstnancům jistou míru ochrany. Na rozdíl od předchozích situací byla v tomto případě dána zaměstnavatelem zaměstnanci výpověď z pracovního poměru bez existence negativní situace (důvodů pro vznik ochranné doby) na straně zaměstnance, avšak tato situace a důvody nastaly až později a v případě, že trvaly delší dobu, mohly ztížit zaměstnanci hledání nového zaměstnání ve výpovědní době. Právní úprava proto v těchto případech nestanoví zákaz výpovědi, ale pouze prodlužuje dobu trvání pracovního poměru tak, aby poskytla zaměstnanci časový prostor k hledání nového zaměstnání až do doby po odpadnutí skutečnosti, která mu v tom bránila.

*„Uvedená ochrana před výpovědí, včetně prodlužování doby trvání pracovního poměru, je prolomena následným připouštěním výpovědi pro některé výpovědní důvody, při nichž není možné požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance nadále zaměstnával (§ 54 ZP). Jedná se především o tzv. vnější organizační změny, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší nebo přemísťuje, přičemž tak není možné poskytovat jakémukoliv zaměstnanci práci [§ 52 písm. a) a b) ZP]. Dalším důvodem je porušování povinností zaměstnance, v takovém případě nelze po zaměstnavateli požadovat další pokračování v zaměstnání, resp. ochrana není vlivem zaviněného chování zaměstnance důvodná [§ 52 písm. g) a h) ZP].“<sup>25</sup>*

Podle § 53 (1) ZP *„se zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je*

*a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,*

*b) při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,*

*c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,*

*d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,*

*e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.*

---

<sup>25</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 200-202, ISBN 978-80-7380-540-1

*(2) Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.“*

A podle § 54 ZP se „*zákaz výpovědi podle § 53 nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci*

*a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,*

*b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,*

*c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),*

*d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.“*

## **7. Zrušení ve zkušební době**

*„Zrušení ve zkušební době je jednostranné právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele, jímž dochází ke zrušení pracovního poměru dnem, který je v něm uveden. Pracovní poměr lze takto rozvázat okamžitě a bez udání důvodu.“<sup>26</sup>*

---

<sup>26</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 202, ISBN 978-80-7380-540-1

Zkušební doba slouží zaměstnavateli a zaměstnanci k vyzkoušení si vzájemného vztahu a dává každé ze smluvních stran právo jednostranně zrušit pracovní poměr za těchto podmínek: z jakéhokoliv důvodu, resp. bez uvedení důvodu, bez souhlasu druhé strany, dnem uvedeným ve zrušovací jednání. Zrušení pracovního poměru musí být provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží a je nicotné. Měl by v něm být také uveden den, kdy má pracovní poměr skončit. Jediným omezením zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zákaz pro zaměstnavatele zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti. V ostatních případech je rozvázání pracovního poměru ve zkušební době možné, žádné jiné kategorie zaměstnanců chráněny nejsou.

## **8. Okamžité zrušení pracovního poměru**

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání, jímž dochází ke skončení pracovního poměru již okamžikem doručení tohoto jednání. Tento způsob rozvázání pracovního poměru lze považovat za prvek flexibility při skončení zaměstnání, neboť je možné, pokud zde existují právní skutečnosti, které jsou neslučitelné s řádným pokračováním pracovního poměru, ukončit tento pracovní poměr okamžitě. Z pohledu stability zaměstnání a ochrany zaměstnance je třeba jej připustit pouze ve výjimečných případech.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ze dvou důvodů uvedených taxativně v § 55 ZP. Prvním důvodem je spáchání úmyslného trestného činu zaměstnancem, musí však být splněny tyto předpoklady: úmysl zaměstnance, pravomocné rozhodnutí soudu, trest odnětí svobody. Délka trestu musí přitom činit více než jeden rok, pokud trestný čin nebyl spáchán při výkonu práce nebo v souvislosti s ním, nebo alespoň šest měsíců, pokud spáchán při výkonu práce nebo v souvislosti s ním byl. Druhým důvodem je porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Jedná se o nejvyšší intenzitu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k výkonu práce zaměstnance. Může se jednat o porušení povinností vyplývajících ze zákoníku práce, bezpečnostních předpisů, interních předpisů zaměstnavatele nebo pouze písemných i ústních pokynů vedoucího zaměstnance. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je natolik přísným opatřením, že právní předpis nedovoluje takto postupovat vůči zaměstnancům, kteří plní své rodičovské povinnosti. Zaměstnavatel tak nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnankyní nebo zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Vyjma ženy na mateřské dovolené je

možné s těmito zaměstnanci rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 52 písm. g) ZP.

Okamžité zrušení pracovního poměru je tak závažné právní jednání, že rovněž zaměstnanci umožňuje zákoník práce jej použít pouze ze dvou zde taxativně uvedených důvodů v § 56 ZP. Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel natolik porušil své základní povinnosti (přidělit vhodnou práci nebo platit odměnu za ni), že pokračování dalšího zaměstnání by postrádalo smysl.

*„Prvním důvodem je skutečnost, že zaměstnanec předložil zaměstnavateli lékařský posudek, který stanoví, že nesmí dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, a zaměstnavatel jej do 15 dnů nepřevodil na jinou vhodnou práci. Druhým důvodem je skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo její část, a to ani do 15 dnů ode dne její splatnosti. Mzda je dle zákona splatná po celý následující kalendářní měsíc, a tedy teprve po uplynutí této splatnosti počíná běžet lhůta 15 dnů.“<sup>27</sup>*

#### 8.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance

Vzhledem k tomu, že občanský zákoník ve svém § 35 odst. 2 obsahuje ustanovení, podle něhož „zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, musel zákoník práce provést úpravu tohoto zrušení pracovního poměru.“<sup>28</sup> Stalo se tak vložением §56a do ZP, a to s účinností od 1. 1. 2014. Podle § 56a odst. 1 se k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance vyžaduje přivolení soudu, přičemž zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci. Toto ustanovení však bylo zrušeno 28. 2. 2017 novelou občanského zákoníku č. 460/2016.

## 9. Hromadné propouštění

V rámci harmonizace právního řádu České republiky s právem EU byl do zákoníku práce vložen § 62, který upravuje problematiku hromadného propouštění. Hromadné propouštění je definováno v souladu se směrnicí ES 75/129/EEC, ve znění směrnice ES 92/56/EEC, jako skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn [tj. § 52 písm. a) až c) ZP]. Aby se jednalo o

<sup>27</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 203-204, ISBN 978-80-7380-540-1

<sup>28</sup> BĚLINA, Miroslav aj. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 270, ISBN 978-80-7400-283-0



hromadné propouštění, musí být dosažen určitý počet propuštěných zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Tento počet se řídí velikostí zaměstnavatele, resp. celkovým počtem zaměstnanců, které daný zaměstnavatel zaměstnává, a činí nejméně

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

Pokud skončí ve shora uvedeném období (tj. 30 kalendářních dnů) na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených shora pod písmeny a) – c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období dohodou rovněž z důvodu organizačních změn.

Skutečnost, že se jedná o hromadné propouštění, znamená pro zaměstnavatele další povinnosti, které má především vůči odborovým orgánům či radě zaměstnanců a vůči úřadu práce. Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel především povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců a projednat s nimi za účelem dosažení shody zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých důsledků. Současně je zaměstnavatel povinen rovněž písemně informovat příslušný úřad práce, a to včetně informace o důvodech připravovaného opatření a o celkovém počtu zaměstnanců, jichž se toto opatření týká, a o jejich struktuře.

Cílem jednání zaměstnavatele s odborovým orgánem či radou zaměstnanců je dosažení shody, tj. nalezení oboustranně přijatelných podmínek, za nichž bude hromadné propouštění provedeno. Na druhou stranu skutečnost, že nebude dosaženo při těchto jednáních shody, nemá žádný význam pro platnost výpovědi či dohod o skončení pracovního poměru. Stejně tak nezpůsobuje neplatnost výpovědi a dohod porušení shora uvedených povinností zaměstnavatele včas informovat a projednat hromadné propouštění s odborovým orgánem či radou zaměstnanců a informovat úřad práce.

Pokud již dojde k rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění, pak je povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců.

U zaměstnavatelů, u nichž nepůsobí ani odborová organizace, ani rada zaměstnanců, má zaměstnavatel shora uvedené povinnosti informovat a projednat vůči každému jednotlivému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

*„Podle § 63 ZP pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propouštění úřadu práce. Jedná se tedy o výjimku z běhu výpovědní doby podle § 51 ZP, a to ohledně skončení této doby. Pokud však zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, skončí pracovní poměr obvyklým způsobem, tj. uplynutím výpovědní doby.“<sup>29</sup>*

## **10. Plnění poskytovaná zaměstnavatelem při rozvázání pracovního poměru**

*„Při skončení pracovního poměru jsou určité plnění, která je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout. Jejich smyslem je kompenzace rozvázání pracovního poměru, a dále poskytnutí informací o trvání pracovního poměru, případně pracovní výsledky zaměstnance. Podle české právní úpravy je zaměstnavatel povinen při splnění zákonných předpokladů poskytnout zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek.“<sup>30</sup>*

### **10.1 Odstupné**

Odstupné je finanční kompenzace poskytovaná zaměstnanci při skončení pracovního poměru z důvodu, který nespočívá na vůli zaměstnance. Odstupné by mělo být hlavním způsobem ochrany zaměstnance při rozvázání jeho pracovního poměru. Vzhledem ke konstrukci pracovního poměru jakožto soukromoprávního závazkového vztahu osobního charakteru s vysokou mírou vzájemných práv a povinností stran je obtížné jej realizovat bez vůle obou stran. Ochrana by tak měla být zejména v rovině peněžité kompenzace.

Odstupné se poskytuje, skončí-li pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodu organizačních změn nebo pro zdravotní nezpůsobilost vzniklou pracovním

<sup>29</sup> BĚLINA, Miroslav aj. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 272, ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>30</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 207, ISBN 978-80-7380-540-1

úrazem nebo nemocí z povolání. Jedná se o důvody dle § 52 písm. a) až d) ZP. Odstupné přísluší taktéž zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr dle § 56 ZP. Zprostit se lze pouze odstupného poskytovaného z důvodu zdravotní nezpůsobilosti dle § 52 písm. d) ZP, a to v případě, kdy se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání dle § 367 odst. 1 ZP.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout odstupné nejméně ve výši uvedené v zákoně. Odstupné se odvozuje z průměrného výdělku zaměstnance a vyplácí se v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, pokud se nedohodne zaměstnavatel se zaměstnancem na jiném termínu.

Na odstupné vzniká nárok nejen při výpovědi (dané zaměstnavatelem), ale i při dohodě. U dohody je proto vhodné uvést konkrétní důvod ukončení pracovního poměru – pokud půjde o některý z výše zmíněných, automaticky náleží odstupné. Zaměstnanec má přitom právo na uvedení skutečného důvodu v dohodě, pokud to požaduje.

Kromě odstupného, na něž vzniká právo přímo ze zákona, lze sjednat smluvní odstupné. Při využití principu „co není zakázáno, je dovoleno“ lze smluvní odstupné sjednat z důvodů, kdy se poskytuje odstupné zákonné, a to nad jeho rámec, nebo i z jiných než zákonných důvodů. Smluvní odstupné lze rovněž upravit v kolektivní smlouvě, individuální smlouvě se zaměstnancem nebo i ve vnitřním předpise.

Smyslem odstupného je poskytnout zaměstnanci peněžité plnění, které má po jistou dobu bezprostředně po skončení jeho pracovního poměru nahrazovat chybějící výdělek. V případě, kdy zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti k témuž zaměstnavateli v době, která odpovídá násobkům poskytnutého odstupného, je tak povinen odpovídající poměrnou část odstupného zaměstnavateli vrátit.

V české právní úpravě je stejně jako v jiných zemích odstupňována výše odstupného v závislosti na době trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.

Odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku přísluší zaměstnanci, pokud jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky. Pokud trval pracovní poměr alespoň jeden rok, přísluší zákonné odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Netrval-li však pracovní poměr ani jeden rok, přísluší odstupné ve výši průměrného výdělku. Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího

pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

*„Odstupné se vyplácí po skončení pracovního poměru, a to v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy nebo platu. Současně je však dána možnost, aby po vzájemné dohodě zaměstnanec se zaměstnavatelem bylo odstupné vyplaceno v den skončení pracovního poměru, popřípadě byl dohodnut jiný pozdější termín jeho výplaty.*

*Pokud by zaměstnanec, jemuž bylo poskytnuto odstupné, nastoupil opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele (a to buď na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti), který mu odstupné poskytl, a to před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit.“<sup>31</sup>*

## 10.2 Potvrzení o zaměstnání

Potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list, je dokumentem vydaným zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru, v němž jsou uvedeny základní informace týkající se zaměstnání zaměstnance. Taxativní výčet údajů je vymezen v § 313 ZP. *„Jedná se zejména o informace o druhu pracovněprávního vztahu, jeho délce, práci v něm konané, kvalifikaci a započitatelné doby pro účely důchodového pojištění. Zaměstnavatel je povinen toto potvrzení zaměstnanci vydat při skončení pracovního poměru.“<sup>32</sup>*

## 10.3 Pracovní posudek

Pracovním posudkem jsou zejména veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu závislé práce. Na rozdíl od potvrzení o zaměstnání jej vydává zaměstnavatel zaměstnanci pouze na jeho žádost. Je povinen tak učinit do 15 dnů ode dne, kdy jej zaměstnanec požádal, ne však dříve než 2 měsíce před skončením pracovního poměru.

*„Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se domáhat v prekluzivní lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně je upravit (srov. § 315 ZP).“<sup>33</sup>*

---

<sup>31</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 207-209, ISBN 978-80-7380-540-1

<sup>32</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 209-210, ISBN 978-80-7380-540-1

<sup>33</sup> BĚLINA, Miroslav aj. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 282, ISBN 978-80-7400-283-0

## **11. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru**

Neplatnost rozvázání pracovního poměru příslušným právním jednáním (tj. dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době) může být uplatněn a pouze účastníky pracovního poměru; jedná se o relativní neplatnost. Neplatnost rozvázání pracovního poměru může podle § 72 ZP uplatnit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec u soudu, a to nejpozději v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Pokud by byla neplatnost právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru uplatněna po uplynutí této prekluzivní lhůty, nemůže být toto právní jednání prohlášeno za neplatné, i kdyby bylo mimo veškerou pochybnost, že trpí vadou způsobující neplatnost.

Zákoník práce poskytuje jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli ochranu pro případ, kdy druhý účastník rozváže jednostranným právním jednáním neplatně pracovní poměr a neplatnost bude u osudu včas uplatněna. Účastník, vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, má možnost se rozhodnout, zda trvat na dalším pokračování pracovního poměru či nikoliv. *„Pokud trvá na další existenci pracovního poměru, pracovní poměr neskončí a případná majetková újma, k níž došlo v důsledku toho, že se přestaly realizovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru, musí být v podobě náhrady mzdy nebo náhrady škody odčiněna. Pokud se naproti tomu účastník, vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, rozhodne netrvat na další existenci pracovního poměru, pak se uplatní právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou stanoveny v § 69-71 ZP rozdílně podle toho, který účastník neplatně rozvázal pracovní poměr, a zda postižený trvá na pokračování pracovního poměru či nikoliv.“<sup>34</sup>*

### **11.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

K neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele může dojít výpovědí, zrušením ve zkušební době nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Domnívá-li se zaměstnanec, že výše uvedené rozvázání pracovního poměru je neplatné, musí to písemně uplatnit u zaměstnavatele, a to tak, že oznámí zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na dalším zaměstnávání. Trvá-li zaměstnavatel na rozvázání pracovního poměru, musí se zaměstnanec obrátit s žalobou na soud, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit.

---

<sup>34</sup> BĚLINA, Miroslav aj. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 273, ISBN 978-80-7400-283-0

Určí-li soud, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, pracovní poměr trvá nadále a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy ode dne, kdy oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, nebo kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru.

*„Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to dnem zjištěným dle § 69 odst. 2 písm. a) nebo b) ZP.“<sup>35</sup>*

## 11.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

K neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance může dojít výpovědí, zrušením ve zkušební době nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

Domnívá-li se zaměstnavatel, že pracovní poměr je rozvázán neplatně, je třeba, aby oznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal svoji práci. Pokud tak zaměstnanec neučiní, musí se obrátit s žalobou na soud, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit.

*„Určí-li soud, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, je zaměstnavatel oprávněn v případě odmítnutí výkonu práce zaměstnancem požadovat po něm náhradu škody, která mu tím vznikla, a to ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání.“*

*Rozvázali-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to ke dni zjištěnému dle § 70 odst. 2 písm. a) nebo b) ZP.“<sup>36</sup>*

---

<sup>35</sup> BĚLINA, Miroslav aj. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 274, ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>36</sup> BĚLINA, Miroslav aj. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 275, ISBN 978-80-7400-283-0

## **12. Rozvázání základních pracovněprávních vztahů na základě jednostranného právního jednání ve světle judikatury**

### 12.1 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď z pracovního poměru není porušením práva na svobodnou volbu povolání.<sup>37</sup>

Navrhovatelka se v ústavní stížnosti dovolávala ochrany svého práva na svobodnou volbu povolání zakotveného v čl. 26 Listiny základních práv a svobod a tvrdila, že výpovědi zaměstnavatele potvrzenou rozsudkem Nejvyššího soudu jí bylo upřeno právo na výkon tohoto svobodně zvoleného povolání. Ústavní soud se ztotožňuje s názorem Nejvyššího soudu v tom, že ústavní právo na svobodnou volbu povolání neznamena neměnnost vykonávaného zaměstnání a zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru. Listina v čl. 26 přiznává každému právo na svobodnou volbu povolání, obsahem tohoto práva je však pouze oprávnění jedince rozhodnout se, v jaké oblasti lidských činností by chtěl realizovat svou pracovní schopnost a o takové povolání se ucházet. Na druhou stranu však je třeba si uvědomit, že skutečnost, zda vybrané povolání bude skutečně vykonávat, je při výkonu závislé práce výsledkem dohody s budoucím zaměstnavatelem, tj. výsledkem uzavření pracovní smlouvy a vzniku pracovního poměru. Článek 26 Listiny zakotvující právo na svobodnou volbu povolání v sobě nezahrnuje záruku, že by jedinec vybrané povolání také musel získat. Taková záruka by byla omezením práva druhé strany pracovního vztahu, tj. zaměstnavatele, který má právo svobodně „podnikat“ zahrnující i možnost vytvářet si k této činnosti potřebný pracovní kolektiv. Samozřejmě Listina poskytuje i ochranu existujícím pracovním vztahům tím, že podle čl. 41 odst. 1 Listiny je možno domáhat se tohoto práva pouze v mezích zákonů, které toto ustanovení provádějí. Takovým zákonem je zákoník práce, který sice chrání stabilitu pracovních poměrů, nikoliv však absolutně. Pracovněprávní úprava připouští, že existující pracovní poměry mohou být ukončeny, vždy však jen způsobem, který je příslušným zákonem upraven. Z toho je vzhledem k předmětné ústavní stížnosti nutno dovodit, že výpověď z pracovního poměru není ani nemůže v žádném případě být porušením práva na svobodnou volbu povolání.

Vymezení výpovědního důvodu ve výpovědi z pracovního poměru I.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98 Sb. ÚS, svazek č. 14, s. 295; ASPI ID: JUD33218CZ

<sup>38</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6Cz 193/1967 R 34/68; ASPI ID: JUD206091CZ

Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi uvedené v § 44 odst. 2 ZP je třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává. Konkretizace výpovědního důvodu z tohoto hlediska bude různá podle charakteru jednotlivého výpovědního důvodu. Ve většině případů postačí zcela stručné vyličení skutečností zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru shodné v podstatě s jejich uvedením v zákoníku práce. Tam však, kde v zákoně je v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů, bude uvedení uplatněného výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžadovat bližší skutkovou konkretizaci, aby nemohly vzniknout pochybnosti v tom směru, který výpovědní důvod je ve výpovědi uplatňován. Ani v těchto případech však není třeba rozvádět skutečnosti, v nichž účastník spatřuje důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědí, do všech podrobností, neboť z hlediska § 44 odst. 2 ZP by byla neplatná jen taková výpověď, ze které by se nedalo ani výkladem podle § 240 odst. 3 ZP zjistit, který výpovědní důvod je v ní vlastně uplatňován.

Vymezení výpovědního důvodu ve výpovědi z pracovního poměru II.<sup>39</sup>

Je-li výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, nestačí k jeho uvedení v písemné výpovědi toliko uvedení zákonné skutkové podstaty; je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění, aby nevznikly pochybnosti o tom, v čem je spatřováno naplnění zákonného výpovědního důvodu. Z toho vyplývá, že náležité uvedení tohoto výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžaduje bližší skutkovou konkretizaci, nikoliv pouhou citaci slov zákona. Je-li důvodem výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e) ZP nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, konkretizuje jej mnohdy dostatečně již odkaz na právní předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce. Je-li důvodem výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e) ZP nesplnění požadavků kladených na dosavadní práci, konkretizuje jej dostatečně jen zcela určité označení těch požadavků, které pracovník neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků, tj. těch požadavků, jejichž naplnění brání pracovníkovi v plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru.

Skutkové vymezení výpovědního důvodu. Výklad výpovědi.<sup>40</sup>

Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovést, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního

---

<sup>39</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1968, sp. zn. 6Cz 229/1967 R 39/69; ASPI ID: JUD892CZ

<sup>40</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3Cdon 946/1996 R 29/97; ASPI ID: JUD7926CZ



důvodu, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.

Výklad výpovědi z pracovního poměru.<sup>41</sup>

Vzniknou-li pochybnosti o určitosti písemného projevu vůle – výpovědi z pracovního poměru – a není-li možné provést výklad písemného projevu vůle jen na základě listiny, v níž je obsažen, je třeba zabývat se zejména tím, za jakých okolností byl projev vůle účastníka směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí učiněn a zda za těchto okolností bylo mezi účastníky zřejmé, proč byla výpověď z pracovního poměru dána.

Význam právní kvalifikace výpovědního důvodu uvedeného ve výpovědi.<sup>42</sup>

Při posouzení, z kterého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 ZP zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vyličení použitého výpovědního důvodu. Okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná.

Význam právní kvalifikace výpovědního důvodu. Posouzení soudem.<sup>43</sup>

Není rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi z pracovního poměru právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je ve výpovědi vymezeným skutkem naplněn.

Uplatnění více výpovědních důvodů v jedné výpovědi I.<sup>44</sup>

V jedné písemné výpovědi je možno uplatňovat více výpovědních důvodů; kumulace více výpovědních důvodů v jedné výpovědi je tedy zásadně přípustná.

Uplatnění více výpovědních důvodů v jedné výpovědi II.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21Cdo 2999/2000 SRNS, svazek č. 10, s. 47

<sup>42</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998 SoJ 1/99, s. 35;

ASPIID:JUD12356CZ

<sup>43</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000 SRNS, svazek č.9, s. 33

<sup>44</sup> S III, s. 45

<sup>45</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004 SoJ 7/05, s. 522; ASPI ID:JUD27196CZ

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci není neplatná jen proto, že v ní zaměstnavatel uplatnil více důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 ZP. Uvedená skutečnost má za následek, že v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle ustanovení §64 ZP je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně je také třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru; jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody obsolentními.

Výpovědní doba.<sup>46</sup>

Výpovědní lhůta je zákonným důsledkem výpovědi. Nemusí být proto ve výpovědi správně uvedena, má-li být výslovně vůbec uvedena. Neuvede-li tedy organizace nebo pracovník ve výpovědi výpovědní lhůtu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní lhůty podle ustanovení § 45 odst. 2 ZP.

Neuvedení výpovědní doby ve výpovědi.<sup>47</sup>

Neuvede-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná. Pracovní poměr v takovém případě končí uplynutím zákonné výpovědní doby.

Odvolání výpovědi.<sup>48</sup>

Podle ustanovení § 44 odst. 3 ZP může být výpověď, která byla doručena druhému účastníku, odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním je třeba provést písemně. Vzhledem k tomu, že toto ustanovení nespojuje s nedostatkem písemné formy neplatnost právního úkonu, je nutno mít za to, že jak odvolání výpovědi, tak i souhlas druhého účastníka s odvoláním výpovědi lze provést i ústně, případně i konkludentním jednáním. Nedostatek písemné formy může mít ovšem v případě sporu za následek dokazování o tom, zda takový projev vůle byl učiněn. Soudy vesměs považují za splnění uvedených podmínek, jestliže odvolání výpovědi a souhlas s jejím odvoláním jsou uvedeny v protokole o soudním jednání. I když souhlas s odvoláním výpovědi není výslovně uveden v protokole o soudním jednání, přesto soudy z chování druhého účastníka správně dovozují, že souhlas je dán. Jestliže např. organizace odvolá při soudním jednání výpověď a účastník vezme žalobu o neplatnost výpovědi zpět, aniž současně prohlásí, že s odvoláním výpovědi

---

<sup>46</sup> S III, s. 70

<sup>47</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2209/2000 SRNS, svazek č. 11, s. 36

<sup>48</sup> S IV, s. 187-188

souhlasí, dovozují soudy správně, že takové jednání je současně projevem účastníka o tom, že s odvoláním výpovědi souhlasí.

Odvolání výpovědi v průběhu řízení o její neplatnosti.<sup>49</sup>

Uplatní-li pracovník žalobou podle § 64 ZP neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědi u soudu, může být výpověď z pracovního poměru, která mu byla doručena, 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 uplynula (jestliže již minul den, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit).

Doručení odvolání výpovědi.<sup>50</sup>

Vznik jednostranného projevu vůle směřujícího k odvolání výpovědi je dovršen jeho předáním držiteli poštovní licence k doručení zaměstnanci nebo jeho předáním příslušnému pověřenému zaměstnanci s příkazem, aby písemnost adresátovi doručil. Hmotněprávním předpokladem platnosti odvolání výpovědi není jeho doručení podle § 266a ZP; právní účinky může mít i takové písemné odvolání výpovědi, které bylo držitelem poštovní licence předáno jiné osobě, jestliže tato osoba posléze tuto písemnost předala zaměstnanci.

Rozvázání pracovního poměru více právními úkony.<sup>51</sup>

Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevyklučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.

Tentýž pracovní poměr může být i opakovaně ukončen dalším ze způsobů rozvázání pracovního poměru v zákoně uvedeným přesto, že dosud o platnosti předchozího rozvazovacího úkonu nebylo soudem rozhodnuto.

Okamžik účinnosti výpovědi. K možnosti dát výpověď ještě před vznikem pracovního poměru.<sup>52</sup>

Zaměstnavatel projeví svou vůli skončit pracovní poměr se zaměstnancem v okamžiku, kdy písemnost sám zaměstnanci doručí, odešle ji prostřednictvím držitele poštovní licence nebo

---

<sup>49</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/98 SoRo č. 8/99, s. 261

<sup>50</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1905/2004 SoJ č. 3/05, s. 175

<sup>51</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdo 195/97 SoJ č. 3/98, s. 65

<sup>52</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000 SRNS, svazek č. 11, s. 36

udělí příkaz příslušnému zaměstnanci, aby písemnost doručil adresátu na pracovišti, v bytě nebo kdekoliv bude zastižen, pokud zaměstnavatel ještě před doručením od zamýšleného úkonu neustoupí. Projev vůle směřující ke skončení pracovního poměru výpovědí nelze učinit dříve, než pracovní poměr, jenž má být výpovědí ukončen, vůbec vznikl.

Zmaření doručení rozvázání pracovního poměru.<sup>53</sup>

Za zmaření doručení písemnosti ani za odmítnutí jejího přijetí není možno považovat skutečnost, že se pracovník na výzvu nedostavil na příslušný útvar organizace, kde mu měla být doručena písemnost organizace.

Odmítnutí přijetí doručované písemnosti.<sup>54</sup>

Pokud pracovník přijetí písemnosti odmítne, nastávají účinky doručení, ač o tomto následku pracovník nebyl při doručování poučen. Obdobně použití ustanovení § 50 ZP tu nepřichází v úvahu.

K doručování rozvázání pracovního poměru zaměstnanci.<sup>55</sup>

Okolnost, že zásilka obsahuje písemnost zaměstnavatele týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy předaná poště zaměstnavatelem k doručení zaměstnanci neobsahuje doručenkou nebo poznámku „do vlastních rukou“, popřípadě, že je na zásilce uvedena jiná než poslední adresa zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, nemá za následek neúčinnost doručení písemnosti zaměstnanci, jestliže zaměstnanec přes tyto nedostatky písemnost od pošty převzal.

Výpověď daná zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn.<sup>56</sup>

V případě výpovědi dané organizací z důvodu organizačních změn, změn výrobních úkolů apod., v jejichž důsledku buď organizace pozbyla vůbec možnosti pracovníka zaměstnávat nebo se pracovník stal pro ni nadbytečný, je rozhodující, aby v době, kdy je dána výpověď, bylo o organizační změně, popřípadě o změně výrobního úkolu již rozhodnuto a realizace této změny zajištěna tak, aby bylo nepochybné, že v důsledku této změny organizace v dohledné

---

<sup>53</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 8. 1981, sp. zn. 5 Cz 17/81 R 43/84

<sup>54</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 7. 1980, sp. zn. 6 Cz 18/80 S IV, s. 987

<sup>55</sup> Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 15. 5. 1997, sp. zn. 16 Co 176/97 SoRo č. 8/98, s. 207

<sup>56</sup> S III, s. 40

době, zpravidla se rovnající výpovědní lhůtě, pozbude vůbec možnosti pracovníka zaměstnávat nebo že se pracovník stane pro ni nadbytečným.

Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) ZP. Přestěhování provozovny a rozšíření sortimentu.<sup>57</sup>

Přestěhování provozovny a rozšíření sortimentu není zrušením ani přemístěním organizace či její části a nemůže být uplatněno jako organizační změna podle § 46 odst. 1 písm. a) ZP.

Zrušení části zaměstnavatele jako důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a) ZP.<sup>58</sup>

Částí organizace se rozumí ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) ZP organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace.

Výpověď z pracovního poměru z důvodu zrušení části zaměstnavatele.<sup>59</sup>

Z důvodu zrušení části zaměstnavatele může zaměstnavatel dát podle § 46 odst. 1 písm. a) ZP výpověď z pracovního poměru jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku zrušení své části nemůže nadále přidělovat práci v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali (tj. těm, kteří konali práci ve zrušené části zaměstnavatele).

Přemístění zaměstnavatele jako důvod k výpovědi z pracovního poměru.<sup>60</sup>

Je-li v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele, lze za přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 46 odst. 1 písm. b) ZP považovat změnu jeho sídla.

Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Výběr nadbytečného zaměstnance.<sup>61</sup>

---

<sup>57</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 13. 12. 1966, sp. zn. 7 Co 634/66 R 89/67

<sup>58</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdo 1053/96 R 1/98

<sup>59</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdo 727/96 SoJ č. 4/98, s. 73

<sup>60</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000 SRNS, svazek č. 3, s. 213

<sup>61</sup> Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66 R 90/67

O výběru pracovníka, který je nadbytečný, rozhoduje organizace sama, soud nemůže v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.

Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Nadbytečnost při zvýšení počtu zaměstnanců.<sup>62</sup>

Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám.

Předpoklady výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce.<sup>63</sup>

Základní podmínkou použitelnosti výpovědního důvodu podle § 46 odst. 1 písm. c) ZP, spočívajícího na vícerych skutečnostech, je pracovníkova nadbytečnost; druhou podmínkou je příčinná souvislost mezi nadbytečností pracovníka a organizačními změnami.

V případě posuzování důvodnosti použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) ZP je třeba vycházet z obsahu pracovní smlouvy a posoudit, zda došlo v organizaci k takové organizační změně, která by udělala pracovníka pro ni nadbytečným z hlediska funkce, na kterou zní pracovní smlouva.

Předpoklady výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Rozhodnutí o organizační změně.<sup>64</sup>

Předpokladem použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) ZP je existence organizační změny, nadbytečnost pracovníka a příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností pracovníka. Za rozhodnutí organizace o organizační změně není možné považovat jen projednání rozvrhu funkcí na budoucí období, na základě kterého by potom o změnách v organizaci rozhodoval jiný příslušný orgán.

Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Rozhodnutí o organizační změně.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001 SRNS, svazek č. 17, s. 148

<sup>63</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23. 7. 1968, sp. zn. 6 Cz 49/68 R 94/68

<sup>64</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 29. 1. 1991, sp. zn. 6 Cz 1/91 R 3/92

<sup>65</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 27. 1. 1994, sp. zn. 6 Cdo 8/93 PrRo č.7/96, s. 334

V době, kdy není rozhodnuto o osamostatnění závodu, nelze jako výpovědní důvod použít organizační změny související s tímto osamostatněním, a to ani tehdy, kdy obsah těchto změn je již znám.

Forma rozhodnutí o organizační změně.<sup>66</sup>

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o organizační změně muselo být přijato písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být u zaměstnavatele „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno; zaměstnanec, kterého se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním může být seznámen až ve výpovědi z pracovního poměru.

Účinnost organizačních změn.<sup>67</sup>

Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) ZP je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.

## 12.2 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru po doručení výpovědi. Odmítnutí jiné práce po doručení výpovědi.<sup>68</sup>

Není vyloučeno, aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru i po doručení výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. c) ZP, popř. v průběhu výpovědní lhůty. Pouhé odmítnutí jiné práce (jmenovitě když nejsou splněny podmínky pro převedení na jinou práci podle § 37 ZP) v době po doručení výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. C) ZP, popř. v průběhu výpovědní lhůty, není důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) ZP.

Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru.<sup>69</sup>

Účinky zrušovacího projevu učiněného v souladu s ustanovením § 55 ZP nastávají ze zákona tím dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl druhému účastníku doručen. Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu nemůže proto měnit tyto zákonné účinky.

---

<sup>66</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94 PrRo č. 2/96, s. 74

<sup>67</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97 R 54/99

<sup>68</sup> Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 20. 10. 1966, sp. zn. 6 Co 417/66 R 67/68

<sup>69</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71 R 14/72

Vliv zprošťujícího rozsudku na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru.<sup>70</sup>

Důsledek zásady, že právní úkon (zrušovací projev) je třeba posuzovat podle stavu v době, kdy byl vůči adresátovi učiněn (kdy došlo ke zrušovacímu projevu), se projevuje v případě okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. A) ZP v tom, že dodatečné zrušení pravomocného rozsudku vydaného v trestním řízení rozhodnutím Nejvyššího soudu o stížnosti pro porušení zákona a následné zproštění pracovníka nemá vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, k němuž došlo v době pravomoci původního rozsudku ve lhůtě podle ustanovení § 53 odst. 2 ZP. Analogická situace je i v případě, že bylo vyhověno návrhu na obnovu řízení.

Vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru.<sup>71</sup>

Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru musí být ve zrušovacím projevu uveden takovým způsobem, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, a aby bylo současně respektováno ustanovení § 55 ZP; neuvedení důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru způsobem shora uvedeným se projeví těmi důsledky, že okamžité zrušení pracovního poměru bude neplatné.

Vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru.<sup>72</sup>

V písemném okamžitém zrušení pracovního poměru musí být jeho důvod uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů obsažených v ustanovení § 56 odst. 1 ZP byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnanec je spatřován, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. K řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl, anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr.

Vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru.<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> S III, s. 42

<sup>71</sup> S III, s. 39-40

<sup>72</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdo 198/96 SoJ č. 4/98, s. 76

<sup>73</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99 SRNS, svazek č. 1, s. 105



Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevít, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platného okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje.

Vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru. Výklad projevu vůle.<sup>74</sup>

Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen. Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.

Náležitosti listiny o okamžitém zrušení pracovního poměru.<sup>75</sup>

Listina o okamžitém zrušení pracovního poměru musí obsahovat také vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu (statutárního orgánu nebo jiné oprávněné osoby), který pracovní poměr okamžitě zrušuje, popřípadě jeho zmocněnce. Nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je okamžité zrušení pracovního poměru v ní obsažené neplatné.

Doručení okamžitého zrušení pracovního poměru.<sup>76</sup>

Jestliže zásilku s písemností uvedenou v § 266a odst. 1 ZP doručovanou zaměstnanci do vlastních rukou převzala jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, a to ani v případě, že zásilka byla zaměstnanci dodatečně jinou osobou odevzdána.

---

<sup>74</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000 SRNS, svazek č. 13, s. 76

<sup>75</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 1996, sp. zn. 2 Cdo 833/96 SoJ č. 1/97, s. 15

<sup>76</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000, SRNS, svazek č. 11, s. 22

Okamžité zrušení pracovního poměru. Souvislost jednání zaměstnance s plněním jeho pracovních úkolů.<sup>77</sup>

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, že zaměstnanec bude svěřené služební vozidlo po skončení pracovní doby ukládat (parkovat) ve svém bydlišti, je i odvoz vozidla do bydliště zaměstnance v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů; svěřené služební vozidlo se stává z pohledu ustanovení § 135 odst. 3 písm. D) ZP pracovištěm zaměstnance.

Okamžité zrušení pracovního poměru. Jednání ke škodě na majetku zaměstnavatele mimo pracovní dobu.<sup>78</sup>

Jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinnosti stanovené ustanovením § 73 odst. 1 písm. D) ZP i v případě, že se tohoto jednání zaměstnanec dopustil mimo stanovenou pracovní dobu.

Okamžité zrušení pracovního poměru. Porušení povinností zaměstnance na pracovní cestě.<sup>79</sup>

Zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z pracovního poměru, a tím případně porušit pracovní kázeň, i na pracovní cestě, avšak jen tehdy, stane-li se tak při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce.

Výjimečnost okamžitého zrušení pracovního poměru.<sup>80</sup>

Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) ZP je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle § 46 odst. 1 písm. f) části věty před středníkem ZP výjimečným opatřením (srov. dikci ustanovení § 53 odst. 1 ZP zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně). K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Kritéria pro posouzení intenzity porušení povinností zaměstnance.<sup>81</sup>

---

<sup>77</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002 R 92/03

<sup>78</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005 SoJ č. 6/06, s. 453

<sup>79</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006 SoJ č. 8/08, s. 609

<sup>80</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/94

<sup>81</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000 SRNS, svazek č. 2, s. 233

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) ZP patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně (vymezení pojmů „méně závažné porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“, a „porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“) může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, 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. Rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením musí vzít na zřetel, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Posuzování intenzity porušení povinností zaměstnance. Důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru.<sup>82</sup>

Pouze porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem je důvodem podle § 53 odst. 1 písm. b) ZP k okamžitému zrušení pracovního poměru. S ohledem na charakter citovaného zákonného ustanovení, které patří k právním normám s neurčitou hypotézou, je vždy úkolem příslušného soudu, aby podle svého uvážení s ohledem na všechny okolnosti případu sám tuto hypotézu vymezil. Je tedy věcí soudu, aby posoudil, zda se zaměstnanec dopustil zaviněného porušení pracovní kázně, o které se v daném případě jednalo. V tomto svém uvažování není soud omezován žádnými konkrétními hledisky či mantinely, ale bere v úvahu pouze specifika dané věci a podpůrně i platnou judikaturu obecných soudů. Podle dosavadní soudní praxe se za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem považuje např. déle trvající neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci, krádež majetku většího rozsahu, fyzické napadání, požívání alkoholických nápojů apod.

Porušení povinností zaměstnance v souvislosti s prohlubováním kvalifikace.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 21. 4. 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03 Sb. ÚS, svazek č. 33, s. 465; ASPI ID: JUD33045CZ

<sup>83</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 182/2006 R 73/07; ASPI ID: JUD39258CZ

Zaměstnavatel je ve smyslu ustanovení § 141a ZP ve znění účinném do 31. 12. 2006 oprávněn uložit zaměstnanci povinnost zúčastnit se školení k prohlubování kvalifikace, jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí; z tohoto ustanovení však nelze dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Porušení povinností zaměstnance odmítnutím podrobit se vyšetřením potřebným k podání lékařského posudku o jeho zdravotní způsobilosti k práci.<sup>84</sup>

Nekoná-li zaměstnanec práci s odůvodněním, že pozbyl způsobilost konat dosavadní práci ze zdravotních důvodů, aniž by své tvrzení doložil lékařským posudkem vydaným příslušným zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, může tím být naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP, jen kdyby odmítl podrobit se v příslušném zařízení závodní preventivní péče vyšetřením potřebným k podání lékařského posudku nebo kdyby jinak zmařil potřebné zjištění svého zdravotního stavu v příslušném zařízení závodní preventivní péče.

Porušení povinností zaměstnance útokem na majetek zaměstnavatele.<sup>85</sup>

Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) ZP tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Povaha lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru.<sup>86</sup>

Lhůta uvedená v § 53 odst. 2 ZP není pořádková, nýbrž prekluzivní, což znamená, že zmešká-li organizace tuto lhůtu, je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.

Lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru. Neomluvené absence<sup>87</sup>

---

<sup>84</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 266/2009 SoJ 6/11, s. 452

<sup>85</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 R 25/13

<sup>86</sup> Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 26. 10. 1966, sp. zn. 8 Co 785/1966 R 91/67

<sup>87</sup> Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 26. 10. 1966, sp. zn. 8 Co 785/1966 R 91/67

Jde-li o zaviněné absence, nezačne běžet lhůta 15 dnů podle ustanovení § 53 odst. 2 ZP, během níž organizace může pracovní poměr okamžitě zrušit, dokud se organizace nedoví, že šlo o zaviněnou absenci. Měl-li pracovník několik krátkých absencí, z nichž žádná sama o sobě nebyla důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, ve svém souhrnu však představuje hrubé porušování pracovní kázně, počíná lhůta běžet nejpozději prvním dnem následujícím po poslední absenci, ledaže by organizace až teprve později zjistila, že šlo o zaviněné absence.

Lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru. Dlouhodobá neomluvená absence.<sup>88</sup>

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neomluveném zameškávání práce zaměstnancem, neskončí jednoměsíční lhůta k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po posledním zameškání práce.

Počátek běhu lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru.<sup>89</sup>

Měsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedená v ustanovení § 53 odst. 2 větě první ZP nezačíná běžet až ode dne, kdy organizace důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zjistila, ale již ode dne, kdy získala vědomost (dověděla se), že se pracovník dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Počátek běhu lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru.<sup>90</sup>

Lhůta jednoho měsíce k okamžitému zrušení pracovního poměru (§ 53 odst. 2 ZP) začíná běžet ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dozvěděl.

---

<sup>88</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001 SRNS, svazek č. 16, s. 14

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 1997, sp. zn. 2 Cdo 725/1996 SoJ 1/97, s. 18

<sup>90</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 1998, sp. zn. 2 Cdo 600/1997 SoJ 10/98, s. 227

### **13. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, která definuje platné důvody pro propuštění zaměstnance**

Tato úmluva je považována za základní mezinárodní úpravu skončení pracovního poměru. V samotné preambuli je vyjádřen cíl této úmluvy a řešení problémů stability zaměstnání v důsledku vážných problémů vznikajících v souvislosti s ekonomickými obtížemi a technologickými změnami. Zásadním rozdílem však je to, že pro členské státy, které úmluvu ratifikovaly, se stala ustanovení této úmluvy závaznými a byly povinny je promítnout do své vnitrostátní právní úpravy.

Osobní rozsah úmluvy je stanoven pro všechny zaměstnance ze všech ekonomických odvětví. Jsou však připuštěny i určité výjimky, a to pro pracovníky v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnance na krátkodobou výpomoc a zaměstnance, kteří jsou ve zkušební době. Meritum právní úpravy obsažené v úmluvě spočívá ve stanovení náležitostí, které musí skončení pracovního poměru splňovat. Základním požadavkem je důvodnost skončení pracovního poměru. V článku 4 úmluvy je stanoveno, že zaměstnání zaměstnance nesmí skončit, pokud neexistuje platný důvod pro takové skončení spočívající ve schopnosti nebo chování zaměstnance či operativních změnách podniku, instituce nebo služeb. Dále jsou v úmluvě taxativním výčtem stanoveny skutečnosti, které nemohou představovat důvod pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.<sup>91</sup>

Těmito důvody jsou:

- 1) Členství v odborech a účast na odborových činnostech mimo pracovní dobu nebo se souhlasem zaměstnavatele v pracovní době
- 2) Výkon funkce zástupce zaměstnanců včetně aktivit směřujících k získání takové funkce
- 3) Podání stížnosti na zaměstnavatele nebo účast na řízení proti zaměstnavateli za údajné porušování právních předpisů
- 4) Rasa, barva pleti, pohlaví, osobní status, rodinné povinnosti, těhotenství, náboženské vyznání, politické názory, národní původ nebo sociální původ
- 5) Nepřítomnost v práci během mateřské dovolené
- 6) Dočasná nepřítomnost v práci z důvodu nemoci nebo úrazu

---

<sup>91</sup> HŮRKA, Petr aj. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 120, ISBN 978-80-7380-540-1

V porovnání s doporučením z roku 1963 lze konstatovat, že se okruh důvodů se rozšířil zejména o důvody spojené s péčí o dítě a o rodinu.

V úmluvě není upraveno právo zaměstnance na pracovní volno s náhradou mzdy k hledání vhodného zaměstnání ani právo zaměstnance na potvrzení zaměstnavatele, v němž budou uvedeny údaje o jeho zaměstnání.

Úmluva chrání ekonomickou situaci zaměstnance, a to jak formou odstupného, tak i dávek z pojištění v nezaměstnanosti nebo jejich kombinací.

V úmluvě je rovněž upraveno skončení zaměstnání z důvodu chování nebo jednání zaměstnance. Na rozdíl od doporučení č. 119 je zaměstnanci dáno navíc právo, aby dostal příležitost bránit se proti takovému obvinění.

V případě hromadného propouštění ukládá úmluva informační povinnost vůči státní správě.<sup>92</sup> Česká republika však tuto úmluvu neratifikovala.

#### **14. Směrnice Rady 98/59/ES o hromadném propouštění zaměstnanců v korelaci s aktuální judikaturou Soudního dvora EU, pátého senátu, ze dne 13. května 2015.**

Rozsudek se týká hromadného propouštění – Směrnice 98/59/ES – článek 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) – Pojem ‚závod‘ – Metoda stanovení počtu propouštěných zaměstnanců.

Z bodu 1 odůvodnění směrnice 98/59 vyplývá, že touto směrnicí byla kodifikována směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Podle bodu 2 odůvodnění směrnice 98/59 je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Evropské unie.

Bod 7 odůvodnění uvedené směrnice zdůrazňuje nezbytnost podporovat sbližování právních předpisů Evropské unie, které se týkají hromadného propouštění.

Pro účely této směrnice se rozumí:

---

<sup>92</sup> BĚLINA, Miroslav aj. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 39, ISBN 978-80-7400-283-0

„hromadným propouštěním“ propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propuštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:

- a) buď v období 30 dnů
  - alespoň 10 v podnicích [závodech], které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,
  - alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích [závodech], které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,
  - alespoň 30 v podnicích [závodech], které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;
- b) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích [závodech];

Pro stanovení počtu propuštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět.

Tato směrnice se nevztahuje na:

hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, s výjimkou případů, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě;

Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.

Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolení propuštěných zaměstnanců.

Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání:



- a) poskytnout veškeré související informace
- b) v každém případě písemně sdělit
  - i. důvody plánovaného propouštění;
  - ii. počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;
  - iii. počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání;
  - iv. dobu, kdy se má propouštění uskutečnit;
  - v. kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc;
  - vi. předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propouštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).

Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v článku 2, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (pátý senát) rozhodl takto:

Pojem „závod“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládán tímž způsobem jako pojem „závod“ uvedený v písm. a) bodě i) téhož pododstavce.

Článek 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod ii) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví povinnost

informování zaměstnanců a povinnost projednání se zaměstnanci v případě propouštění, k němuž dochází u alespoň 20 zaměstnanců během období 90 dnů v jenom konkrétním závodě podniku, ale nikoliv v případě, kdy je tohoto celkového počtu 20 nebo více zaměstnanců propuštěných během stejného období dosaženo ve všech závodech podniku dohromady nebo v jejich části.

## **15. Žaloba při neplatném skončení pracovního poměru v kontextu přijetí zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník**

V souvislosti s přijetím zákona 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, byl nově do soukromého práva zaveden institut zdánlivého právního jednání. V souvislosti s touto změnou vyvstává otázka, zda je i nadále použitelné ustanovení § 72 zákoníku práce pojednávající o žalobě při neplatném rozvázání pracovního poměru.

Neplatné skončení pracovního poměru má jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance dalekosáhlé důsledky, pokud jde o náhradu škody v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem nebo poskytnutí náhrady mzdy či platu v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Obecně se udává, že každé druhé rozvázání pracovního poměru je soudem shledáno jako neplatné. Jestliže zaměstnanec nebo zaměstnavatel nesouhlasí s rozvázáním pracovního poměru, musí se vyslovení neplatnosti tohoto jednání domáhat u příslušného soudu. Právní podklad pro žalobu lze nalézt v ustanovení § 72 zákoníku práce, podle kterého neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. V tomto směru nečinilo potíže posouzení neplatnosti jednání zaměstnavatele nebo zaměstnance, neboť žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru měla téměř vždy podklad v ustanovení § 72 zákoníku práce.

Změna však nastala ke dni 1. 1. 2014, kdy vstoupil v účinnost občanský zákoník, který razantně změnil soukromoprávní úpravu v České republice. Tento zákon s sebou přinesl řadu novinek i dříve zažitých právních institutů, majících původ v rakouském Všeobecném zákoníku občanském z roku 1811 (ABGB). Pro účely pracovního práva, respektive neplatnosti jednání rozvazujícího pracovní poměr, jsou podstatná ustanovení upravující nedostatky a vady právního jednání, popřípadě ustanovení o tom, která jednání se považují za zdánlivá. Za tímto účelem jsou relevantní ustanovení NOZ o zdánlivém jednání, podle kterého se za jednání nepovažuje, pokud chybí vůle jednajících osoby, vůle nebyla zjevně

projevena vážně nebo nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit obsah právního jednání ani výkladem. K takovýmto zdánlivým právním jednáním se nepřihlíží. Nutnost rozlišovat mezi jednáním neplatným a jednáním zdánlivým je podstatná pro případnou žalobu zaměstnavatele nebo zaměstnance. Při zdánlivém jednání nelze totiž postupovat podle ustanovení § 72 o neplatnosti právního jednání, neboť zdánlivé jednání je jednáním neexistujícím, non negotium, a jako takové se řídí odlišnými právními ustanoveními.

Nepoužitelnost ustanovení § 72 zákoníku práce má za následek, že žaloba nemůže směřovat k určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud tedy žaloba nemá být podána podle ustanovení § 72 zákoníku práce, je potřeba zodpovědět otázku, podle jakého ustanovení zákona by měla být žaloba podána, respektive jaký druh žaloby se použije v případě zdánlivého právního jednání, kterým pracovní poměr měl být rozvázn. Obecně se lze setkat s názorem, že lze žalovat toliko na plnění, kdy například zaměstnanec by žaloval na přidělování práce. Domnívám se, že lze žalovat i na určení podle ustanovení § 80 občanského soudního řádu (do 31. 12. 2013 podle ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu), že pracovní poměr trvá nadále. Lze namítnout, že tuto žalobu nelze podat úspěšně, neboť nebylo učiněno žádné rozvazovací jednání a pracovní poměr trvá nadále, proto by měla být žaloba podána na plnění. Domnívám se, že i v případě zdánlivého rozvazovacího jednání lze podat žalobu na určení za předpokladu prokázání naléhavého právního zájmu. Podle ustálené judikatury soudů naléhavý právní zájem na určení, zda tu právní vztah či právo je nebo není, je dán zejména tam, kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým.

Žaloba domáhající se určení podle § 80 písm. c) občanského soudního řádu (nyní § 80 občanského soudního řádu) nemůže být zpravidla opodstatněná tam, kde lze žalovat na splnění povinnosti. Vyslovený předpoklad však nelze chápat všeobecně. Prokáže-li žalobce, že má právní zájem na tom, aby bylo určeno právo nebo právní poměr, přestože by mohl žalovat přímo na splnění povinnosti, nelze mu určovací žalobu odepřít. Za nedovolenou, při možnosti žaloby na plnění, lze považovat určovací žalobu jen tam, kde by nesloužila potřebám praktického života, ale jen ke zbytečnému rozmnožování sporů. Jestliže se určením, že tu právní vztah nebo právo je či není, vytvoří pevný právní základ pro právní vztahy účastníků sporu, a předejde se tak žalobě o plnění, je určovací žaloba přípustná i přesto, že je možná také žaloba na splnění. Pro žalobu na určení rovněž svědčí deklaratorní povaha rozsudku s účinky ex tunc.

Ačkoli se výše uvedená úvaha o nutnosti rozlišovat neplatné a zdánlivé jednání v pracovních vztazích může jevit spíše jako teoretická koncepce bez praktického významu, domnívám se, že tomuto tak nemusí být. Jako příklad lze uvést ústní rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, kdy zákoník práce konstatuje, že k takovýmto jednáním se nepřihlíží. Tento legislativní pojem „se nepřihlíží“ je právě typickým pro zdánlivá jednání. V těchto případech, pokud došlo k ústnímu rozvázání pracovního poměru, by žaloba neměla být na určení neplatnosti pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce, ale právě podle ustanovení § 80 občanského soudního řádu na určení, že pracovní poměr trvá i nadále, nebo žalobou na plnění.

Jelikož je koncepce zdánlivého jednání novým institutem v platném soukromém právu a dříve se vyskytovala pouze v teoretické koncepci, nezbývá než vyčkat na relevantní judikaturu soudů, která nám dá v konečném důsledku odpověď na otázku procesních aspektů žaloby při zdánlivém rozvázání pracovního poměru.<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> *Epravo* [online]. Změněno 12. 3. 2015 [cit. 2016-03-28]. Dostupné z WWW: < <http://https://www.epravo.cz/top/clanky/zaloba-pri-neplatnem-skonceni-pracovniho-pomeru-v-kontextu-prijeti-zakona-c-892012-sb-obcansky-zakonik-97101.html?mail>>.

## Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo podat ucelený výklad, výstižně vylíčit stav věci upravující problematiku rozvázání základních pracovněprávních vztahů na základě jednostranného právního jednání, a přitom se opírat o právní předpisy (včetně příslušné judikatury). Tento institut se sice stal hlavním námětem mé práce, nicméně považoval jsem za nezbytné věnovat pozornost též dalším otázkám, které dle mého názoru s rozvázáním v našem státě nějakým způsobem souvisejí. V práci jsem se pak snažil přiblížit nejen jednotlivé formy skončení pracovního poměru, ale i pracovní poměr jako takový, pracovní právo obecně, ale také ukázat, že toto právo a celá legislativa České republiky existuje v harmonii s prameny různých mezinárodních organizací a legislativou Evropské unie. Podle toho byla práce také systematicky rozdělena.

Nejprve jsem zmínil pracovní právo jako právní odvětví i jeho vztah k ostatním odvětvím, jelikož není z celého systému práva vytrženo a má vazby i k jiným odvětvím, protože ačkoli se jedná o samostatné právní odvětví, nejedná se o odvětví zcela izolované. Poté jsem přešel k pracovněprávním vztahům a jejich prvkům a dostal se až k pracovnímu poměru jako nejfrekventovanějšímu pracovněprávnímu vztahu. Následně jsem se také věnoval dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Po těchto obecnějších otázkách jsem v diplomové práci rozebral jednotlivé formy skončení pracovního poměru, z nichž nejpodrobněji jsem se věnoval podkapitole o výpovědi a zaměřil se zejména na úpravu *de lege lata* a její konsekvence. Následně jsem se zaměřil na plnění poskytovaná zaměstnavatelem při rozvázání pracovního poměru a na nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance a zaměstnavatele.

Další část diplomové práce jsem potom věnoval Mezinárodní organizaci práce, její činnosti, ale také úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158, která je významná avšak Česká republika ji neratifikovala. Neopomněl jsem ani směrnici Rady 98/59/ES o hromadném propouštění zaměstnanců v korelaci s aktuální judikaturou Soudního dvora EU, pátého senátu, ze dne 13. května 2015. V závěru práce jsem se věnoval rozvázání základních pracovněprávních vztahů na základě jednostranného právního jednání ve světle judikatury, zejména pak rozhodnutí Nejvyššího soudu a soudu Ústavního. S ohledem na obsáhlost judikatury je zřejmé, že působí aplikace a interpretace tohoto tématu v praxi problémy.

Dále se zaměřím na úpravu de lege ferenda, tedy na možné konsekvence rozvázání základních pracovněprávních vztahů pro futuro. Námětem de lege ferenda by v případě výpovědi mohlo být zkrácení výpovědní doby ze současných dvou měsíců na dobu jednoho měsíce, a to v případech, kdy výpověď dává zaměstnavatel z důvodů spočívajících v osobě zaměstnance, resp. při porušování povinností zaměstnancem (§ 52 písm. g) a h) ZP).

Dále bych se inspiroval německým zákoníkem práce. Německé právo má ještě jeden druh výpovědi, který není dosud v českém pracovním právu známý. Jedná se o jistý druh výpovědi, při kterém zaměstnavatel dává výpověď zaměstnanci, se kterým se nechce pracovně rozejít, ale zároveň ho nemůže nadále zaměstnávat na stejném pracovním místě a za stejných podmínek, zaměstnavatel tedy vlastně jednostranně mění pracovní smlouvu. Tento druh výpovědi má dvě části. V první části vypovídá zaměstnavatel dosavadní pracovní poměr a ve druhé části nabízí nový pracovní poměr za změněných podmínek. Následně záleží jen na zaměstnanci, zda tuto nabídku přijme. Pokud s touto výpovědí nesouhlasí, musí vznést do dvou týdnů od obdržení výpovědi žalobu k pracovnímu soudu a ten pak rozhodne o „sociální legitimaci“ výpovědi, tedy pokud toto může zaměstnavatel spravedlivě požadovat. Soud může rozhodnout, že platí původní pracovní smlouva nebo že platí nová pracovní smlouva se změněnými pracovními podmínkami nebo také může pracovní poměr skončit úplně. Z judikatury vyplývá, že zaměstnavatel nemůže dát platně tuto formu výpovědi jen z toho důvodu, aby účelově změnil nějakou povinnost, např. u zaměstnávání domovníka změnit pracovní smlouvu jen z důvodu, aby mu nově uložil povinnost platit za služební byt. Pokud se zaměstnanec nebude chtít soudit, zvolí většinou v dané situaci nejvhodnější řešení, tedy že zůstane nadále zaměstnán u stávajícího zaměstnavatele a přizpůsobí se novým podmínkám.

Ještě bych rád zmínil, že v německé právní úpravě je z hlediska délky výpovědní doby rozlišováno, zda podává výpověď zaměstnanec či zaměstnavatel. Platí, že délka výpovědní doby podle počtu odpracovaných let je možné pouze v případě, kdy dává výpověď zaměstnavatel. Pokud dává výpověď zaměstnanec, trvá výpovědní doba jeden měsíc. Tato koncepce je velmi flexibilní a vhodná, jelikož při výpovědi ze strany zaměstnance má zaměstnanec většinou racionální důvody pro odchod do nového zaměstnání, a tak by se mu nemělo zbytečně bránit.

Navíc se domnívám, že by bylo optimální zavést i v českém pracovním právu u některých opatření na ochranu zaměstnanců rozlišování dle velikosti podniku. Pro velkou nadnárodní

korporaci s milionovými obraty je daleko snazší platit zaměstnance během dlouhé výpovědní doby, než by tomu bylo dejme tomu u živnostníka zaměstnávajícího jen několik málo zaměstnanců. Proto dělení ochrany zaměstnanců podle velikosti podniku, u kterého pracují, je něco, čím bychom se mohli v českém právním řádu inspirovat.

Jednou z možných dalších změn, která je v odborné literatuře velice často zmiňována, je tzv. „vykoupení ze zaměstnání“. Tento institut by umožnil účastníkům pracovněprávního vztahu ukončit pracovní poměr výpovědí a nemuseli by dodržet výpovědní dobu. Za tuto dobu by byla poskytnuta kompenzace srovnatelná s újmou způsobenou druhé straně pracovněprávního vztahu, ke které došlo v důsledku jednostranného skončení pracovního poměru. Pokud by došlo ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, pak by mohla být touto kompenzací náhrada mzdy (ušlého výdělku) odpovídající výši průměrného výdělku za zbývající výpovědní dobu. Pokud by došlo ke skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance, mohla by být touto kompenzací částka odpovídající výdělku, který by zaměstnanec vydělal ve zbývající výpovědní době. Finanční prostředky by pak zaměstnavatel použil na poskytnutí mzdy novému zaměstnanci, který by vykonával práci namísto zaměstnance, jenž ukončil tento pracovní poměr. Domnívám se, že tento institut by bylo více než vhodné zavést do českého právního řádu.

Osobně si nemyslím, že jsem zpracováním své diplomové práce došel k nějaké převratné novince nebo objevu, a ani si nemyslím, že to bylo možné, vzhledem k rozsáhlé, téměř perfektní úpravě tohoto tématu a existenci velkého množství publikací a jiných pramenů, v nichž je pracovní poměr a formy jeho skončení rozebírán. Nicméně mi prostudování těchto pramenů a jejich zpracování v této práci pomohlo se v problematice zorientovat a ujasnit si některé nejasnosti a doufám, že by tato práce mohla přinést užitek i k dalšímu vědeckému bádání v této oblasti.

## **Seznam použitých pramenů a literatury**

### **a) Odborné publikace a články**

Bělina, Miroslav; Pracovní právo / Miroslav Bělina a kolektiv. – 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. – V Praze : C. H. Beck, 2014. – xxviii, 464 s. – (Academia iuris), ISBN 978-80-7400-283-0

Bělina, Miroslav, Drápal Ljubomír; Zákoník práce: komentář / Miroslav Bělina, Ljubomír Drápal a kolektiv. – 2. vyd. – V Praze, C. H. Beck, 2015. – xxv, 1610 s. – (Velké komentáře), ISBN 978-80-7400-290-8

Bukovjan, P. (ed.); Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 216 s., ISBN 978-80-7478-825-3

Doležilek, J.; Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 392., ISBN 978-80-7478-886-4

Hůrka, Petr; Pracovní právo / Petr Hůrka a kolektiv – 2. upr. vyd. – Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. – 575 s., ISBN 978-80-7380-540-1

### **b) Internetové stránky**

*Bulletin-advokacie* [online]. Změněno 23. 5. 2013 [cit. 2016-10-9]. Dostupné z: < <http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybně-vypovedi-z-pracovniho-pomeru>>.

*Elaw* [online]. Změněno 18. 10. 2010 [cit. 2016-07-6]. Dostupné z: < <http://www.elaw.cz/clanek/male-zamysleni-nad-zavedenim-noveho-druhu-vypovedi-z-pracovniho-pomeru>>

*Epravo* [online]. Změněno 12. 3. 2015 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: < <https://www.epravo.cz/top/clanky/zaloba-pri-neplatnem-skonceni-pracovniho-pomeru-v-kontextu-prijeti-zakona-c-892012-sb-obcansky-zakonik-97101.html?mail>>.

*Epravo* [online]. Změněno 8. 4. 2016 [cit. 2016-09-16]. Dostupné z: < <https://www.epravo.cz/top/clanky/ustni-skonceni-pracovniho-pomeru-100941.html>>



*Epravo* [online]. Změněno 20. 8. 2009 [cit. 2016-04-13]. Dostupné z: < <http://https://www.epravo.cz/top/clanky/zruseni-pracovniho-pomeru-ve-zkusebni-dobe-je-to-opravdu-tak-snadne-57748.html>>.

*Epravo* [online]. Změněno 9. 6. 2003 [cit. 2016-05-18]. Dostupné z: < <http://https://www.epravo.cz/top/clanky/neplatne-skonceni-pracovniho-pomeru-21746.html>>.

*Epravo* [online]. Změněno 25. 8. 2005 [cit. 2016-08-14]. Dostupné z: < <http://https://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-skonceni-pracovniho-pomeru-35131.html>>.

*Epravo* [online]. Změněno 19. 6. 2015 [cit. 2016-08-14]. Dostupné z: < <http://https://www.epravo.cz/top/clanky/skonceni-pracovniho-pomeru-a-nevyčerpana-dovolena-98078.html>>.

*Epravo* [online]. Změněno 24. 11. 2003 [cit. 2016-09-3]. Dostupné z: < <http://https://www.epravo.cz/top/clanky/skonceni-pracovniho-pomeru-i-zpusoby-skonceni-hlavniho-pracovniho-pomeru-21832.html>>.

*Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Změněno 09. 12. 2015 [cit. 2016-03-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz>>.

*Praktické nástroje pro zaměstnance: skončení pracovního poměru* [online]. Změněno 14. 3. 2015 [cit. 2016-10-09]. Dostupné z:  
[http://pracovnipravo.iure.org/home/Skonceni\\_prac\\_pomeru](http://pracovnipravo.iure.org/home/Skonceni_prac_pomeru)

### **c) Právní předpisy**

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů

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

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Směrnice Rady 98/59/ES o hromadném propouštění zaměstnanců

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982

## **Résumé**

The main goal of this thesis is to provide coherent, comprehensible and transparent view on the issues of termination of basic employment relationships by unilateral legal acts, this work is based on relevant legal rules (including relevant case law on this issue). This issue is very frequent and can raise a lot of questions to which increased attention should be paid. In my thesis I mainly focus on each form of termination of employment relationship considering czech labor law and all legislation of the Czech Republic which exists in line with other sources of law of various international organizations and European Union legislation.

This thesis is divided into several parts. Firstly, it focuses on the subject and system of labor law, then it speaks about contractual parties to basic employment relations, creation of the employment relationship, legal regulation of agreements to work performed outside standard employment relationships, termination of employment relationship by unilateral legal act, termination in probationary period, immediate termination of employment relationship on both employer's and employee's initiative, lay offs, redundancy payment, relevant case law, view de lege ferenda, treaties of the International Labour Organization, invalid termination of employment relationship.

There are two basic parties to employment relationships – an employer and an employee. Labor law regulates dependent work. A feature typical of dependent work is subordination of the party, that performs this type of work. The main element of dependent work is that it is performed in a way which is determined by an employer who gives instructions and monitors the work. Another very important element is that work is performed at costs of employer in his name and responsibility. Employee is in a weaker position and a potential loss of employment brings about embarrassing psychological and social consequences. In general it is obviously clear that the employer copes better with the loss of an employee than the other way round.

At the end of my thesis I propose how the regulation may be improved de lege ferenda, that is I propose new consequences for the future, usually as I find new starting points – I got inspired by the German Labor Code and its possibilities. We can say that current legal regulation of this issue is almost perfect. There are plenty of publications and other sources in which employment relationships and their termination is analysed. Studying those sources helped me to get better oriented in this issue and understand some uncertainties. I believe that this thesis will be a solid ground for further academic research.