

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Viktorie Kalhousová

Pracovněprávní spory

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 19. 02. 2018

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 128 561 znaků včetně mezer.

Viktorie Kalhousová

V Praze dne 19. 02. 2018

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu své práce prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph. D. za jeho cenné rady, vedení diplomové práce a vstřícnost při konzultacích.

Obsah

Úvod.....	6
1. Obecně k pracovněprávním sporům a řízení o nich	9
1.1. Pojem pracovněprávního sporu.....	9
1.2. Druhy pracovněprávních sporů	12
1.3. Pravomoc a příslušnost soudů v pracovněprávním sporu	14
1.4. Zásady řízení o pracovněprávním sporu před soudem.....	18
1.5. Obsazení soudu v pracovněprávních věcech.....	21
2. Individuální pracovněprávní spory – o neplatnost skončení pracovního poměru ..	24
2.1. Spory o neplatnost skončení pracovního poměru výpovědí	26
2.1.1. Neplatnost a nicotnost výpovědi.....	26
2.1.2. Spory o neplatné skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance	28
2.1.3. Spory o neplatnost skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele	30
2.2. Spory o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru	34
2.2.1. Obecně k okamžitému zrušení pracovního poměru.....	34
2.2.2. Spory o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem 35	
2.2.3. Spory o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	38
2.3. Spory o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době	42
2.4. Spory při skončení pracovního poměru dohodou	46

2.5.	Spory při skončení pracovního poměru na dobu určitou	49
2.6.	Spory při odvolání/jmenování vedoucího zaměstnance.....	50
3.	Individuální pracovněprávní spory – ostatní	53
3.1.	Spory o výplatu dlužné mzdy.....	53
3.2.	Náhrada majetkové a nemajetkové újmy	57
3.2.1.	Obecně o odpovědnosti - technická novela zákoníku práce	57
3.2.2.	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci za odložené věci dle ustanovení § 267 odst. 1 zákoníku práce	58
4.	Alternativní řešení pracovněprávních sporů – řešení budoucnosti?	61
5.	Kolektivní pracovněprávní spory.....	66
5.1.	Spory o uzavření kolektivní smlouvy	67
5.2.	Kolektivní spory o plnění závazků z kolektivních smluv	70
	Závěr	73
	Seznam použitých zkratk	75
	Seznam použité literatury a pramenů.....	76

Úvod

Otázka sporů vzniklých z pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je dle mého názoru problematikou aktuální a ve veřejné diskusi často řešenou. Ačkoliv by se mohlo zdát, že veškeré zásadní otázky těchto právních vztahů jsou již řešeny hmotněprávní úpravou či dovozeny judikaturou (což mnoho otázek bezesporu je), v mnoha případech se neustále objevuje nutnost vyřešit nově vzniknuvší problém.

V oblasti individuálních pracovněprávních sporů považuji za nutné neustále podněcovat veřejnou diskusi nad možnostmi a způsoby jejich řešení. Pracovněprávní spory jsou co do počtu nápadů silně pod průměrem oproti ostatním civilním sporům, což může být zapříčiněno mimo jiné tím, že zaměstnanec neví, jak se může svého práva domáhat, nebo sice ví, ale má například obavu o možnost obstarat si v budoucnu zaměstnání.

S podobným případem jsem se setkala i ve svém osobním životě, kdy jsem byla nucena v okruhu svých blízkých řešit nekorektní jednání zaměstnavatele k zaměstnanci a nejvíce práce mi dalo přesvědčit onoho zaměstnance k tomu, aby se beze strachu svému zaměstnavateli postavil a hájil svá práva z pracovněprávního vztahu.

Má osobní zkušenost s tímto typem sporů mne inspirovala k napsání této diplomové práce. Materie vztahující se k tématice pracovněprávních sporů je značně široká, a tato práce zdaleka nemá ambice na detailní přednes problematiky pracovního či občanského práva. Tato práce si klade za cíl především reagovat na diskutovaná témata v rámci problematiky pracovněprávních sporů (a to především individuálních) s důrazem na rozhodovací praxi obecných soudů.

Obsah této práce je členěn do pěti hlavních kapitol. V první kapitole je obsažen obecný výklad k pracovněprávním sporům, zejména pojmové vymezení, druhy

pracovněprávních sporů a základní procesní úprava – pravomoc, příslušnost a obsazení soudů a základní zásady řízení před soudem. S ohledem na charakter první kapitoly je užívána především výkladová metoda.

Druhá kapitola pak tvoří těžiště této práce. Vzhledem k výše uvedeným důvodům jsem se rozhodla postavit tuto diplomovou práci na individuálních pracovněprávních sporech, a to zejména na individuálních pracovněprávních sporech o neplatnost skončení pracovního poměru. U každého ze způsobů skončení pracovního poměru je v základních intencích nastíněna hmotněprávní úprava a následně jsou uvedeny stěžejní závěry z rozhodovací praxe soudů.

Třetí kapitola je prostým doplněním kapitoly druhé, když jsou v rámci ní řešeny otázky sporů o výplatu dlužné mzdy a spory o nároky na náhradu majetkové a nemajetkové újmy. Obě témata by zcela bezpochyby obsáhla rozsah samostatné diplomové práce, a proto nejsou popsána detailně, ale pouze z důvodu obsáhnutí přehledu nejčastějších typů individuálních pracovněprávních sporů a některých jejich projevů v rozhodovací praxi obecných soudů.

Čtvrtá kapitola se vymezuje oproti dvěma kapitolám předešlým, které jsou věnovány judikatuře obecných soudů, a věnuje se alternativnímu řešení pracovněprávních sporů. V této kapitole si pokládám otázku, zda by alternativní řešení pracovněprávních sporů mohlo být řešením budoucnosti či nikoliv, a to mimo jiné i s ohledem na snahu zákonodárce o začlenění sporů z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mezi výjimky dle ustanovení § 2 odst. 1 zákona

č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení.¹ Formou úvahy se pak na tuto otázku pokouším najít odpověď.

V poslední páté kapitole je pak obsažena problematika kolektivních pracovněprávních sporů. V kapitole je věnována pozornost způsobům řešení obou kolektivních pracovněprávních sporů, jak jsou vymezeny zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.² Kolektivní pracovněprávní spory jsou vyňaty z pravomoci obecných soudů, čímž se tento okruh pracovněprávních sporů vymyká dvěma hlavními kapitolám této práce. S ohledem na název tématu práce je ovšem nepochybné, že i tato problematika musí mít v rámci této práce své místo.

Ve druhé, třetí, čtvrté a páté kapitole této práce jsou užity především metody analytická, výkladová a komparativní.

Diplomová práce je zpracována podle právní úpravy účinné ke dni 19. 02. 2018.

¹ Dále jen jako „zákon o rozhodčím řízení“.

² Dále jen jako „zákon o kolektivním vyjednávání“.

1. Obecně k pracovněprávním sporům a řízení o nich

1.1. Pojem pracovněprávního sporu

Hned na úvod své práce bych ráda vymezila základní teoretické pojmy, především pojem právního a pracovněprávního sporu. S těmito termíny následně budu pracovat v rámci celé své práce.

Dle M. Bělina považujeme za spor v právním slova smyslu střet názorů nositelů práv a povinností z konkrétních právních vztahů, kdy alespoň jeden vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva.³

Pracovněprávním sporem je pak spor, který vzniká v rámci a na základě pracovněprávních vztahů.⁴ M. Bělina dále vychází ze své definice právního sporu a uvádí, že: “Pracovněprávní spor můžeme (proto) definovat jako střet názorů střet názorů nositelů práv a povinností konkrétního pracovněprávního vztahu, kdy alespoň jeden subjekt uplatní ochranu svého subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu předepsanou formou před orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit spor rozhodnutím nebo schválením smíru.”⁵ Právní teorie nabízí i další definice, které se v zásadě výrazně neliší. Například dle R. Šebka je pracovněprávním sporem spor, který se týká nároku vyplývajícího přímo nebo zprostředkovaně z pracovního vztahu.⁶

Pro existenci pracovněprávního sporu je tedy, jak vyplývá z definic výše, nezbytná existence pracovněprávního vztahu. Na otázku, co je to pracovněprávní vztah nám dává

³ BĚLINA, Miroslav. [Pracovněprávní spory a jejich řešení] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C .H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 441. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴ Tamtéž.

⁵ BĚLINA, Miroslav. [Pracovněprávní spory a jejich řešení] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C .H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 441. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁶ ŠEBEK, Roman. § 36a In: Bureš, Drápal, L. a kol. *Občanský soudní řád I, II. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 213

odpověď hned ustanovení § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce⁷, který říká, že pracovněprávním vztahem jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce⁸ mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a právní vztahy kolektivní povahy které souvisejí s výkonem závislé práce. Tato definice ovšem není zcela přesná, neboť neřeší, zda je možné některé právní vztahy, které vznikají ještě před okamžikem uzavření individuálního pracovněprávního vztahu, či naopak vztahy, které mohou vzniknout až po skončení individuálního pracovněprávního vztahu, také považovat za pracovněprávní vztahy.⁹

J. Pichrt se přiklání k názoru, že pracovněprávními vztahy nejsou pouze právní vztahy ohraničené vznikem a zánikem pracovního poměru.¹⁰ Oproti tomu dle L. Tomandlové je obecně třeba pojem pracovněprávního vztahu chápat ve smyslu ustanovení § 1 zákoníku práce s tím, že zákoník práce upravuje i některé právní vztahy před vznikem pracovního poměru.¹¹ Uvádí ovšem, že zákoník práce se na několika místech dotýká i jiných právních vztahů (jako například nároky pozůstalých po zemřelém zaměstnanci).¹² A. Kottnauer definuje pracovněprávní vztah jako společenský vztah nejméně dvou konkrétně určených subjektů, který je upraven právními normami zákoníku práce a právních předpisů vydaných k jeho provedení a týká se výkonu závislé práce.¹³

⁷ Dále jen jako „zákoník práce“.

⁸ K pojmu závislé práce dále viz ustanovení § 2 zákoníku práce

⁹ PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 1. ISBN 978-80-7400-582-4.

¹⁰ Tamtéž.

¹¹ TOMANDLOVÁ, Ludmila. § 1. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. s. 28. ISBN 978-80-7263-992-2.

¹² TOMANDLOVÁ, Ludmila. § 1. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. s. 25. ISBN 978-80-7263-992-2.

¹³ KOTTNAUER, A.. § 1. In: *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. Komentátor. s. 44. ISBN 978-80-87576-08-3.

Dle A. Kottnauera došlo přidáním písmene e) k ustanovení § 1 zákoníku práce k nekonformnímu překročení předmětu úpravy zákoníku práce, neboť tímto na sebe zákoník práce aтраhoval také úpravu takových právních vztahů, které pracovněprávními vztahy nejsou.

Nejvyšší soud v usnesení ze dne 21. 03. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1165/2005 stanovil, že: „za individuální pracovněprávní vztahy ve smyslu ustanovení § 1 zák. práce, které se řídí zákoníkem práce a jinými pracovněprávními předpisy, je třeba považovat všechny vztahy vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda účastníkem vztahu je vedle zaměstnavatele (případně jeho právního nástupce) zaměstnanec nebo (na jeho místě) jiná osoba (např. pozůstalý či dědic) nebo zda výkon nesamostatné (závislé) práce pro zaměstnavatele trvá nebo byl již ukončen. Za pracovněprávní nelze považovat jen takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce (např. nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčku poskytnutou zaměstnavatelem zaměstnanci apod.)“. Tato konstrukce má oporu i ve starších rozhodnutích Nejvyššího soudu – například v rozsudku ve věci sp. zn. 21 Cdo 615/2001 ze dne 18. 12. 2001, dále pak v rozhodnutí ve věci sp. zn. 21 Cdo 498/2000 ze dne 30. 08. 2000.

Právní teorie rozlišuje dva druhy pracovněprávních vztahů, a to individuální a kolektivní. Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel.¹⁴ Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou vztahy mezi subjekty, které hájí a zastupují zájmy kolektivů zaměstnanců, a sdružením zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, a hlavním cílem těchto vztahů je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.¹⁵

¹⁴ HŮRKA, Petr. [Pracovněprávní vztahy a pracovněprávní skutečnosti] In: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 72. ISBN 9788073805401.

¹⁵ BRŮHA, Dominik. [Zastupování zaměstnanců] In: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 437. ISBN 9788073805401.

V neposlední řadě považuji za nutné zmínit pojem „pracovní věci“, který je užíván v zákoně č. 99/1963 Sb., občanském soudním řádu.¹⁶ Pojmem „pracovní věci“ se rozumí spory o nárocích upravených zákoníkem práce, tj. zejména ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem¹⁷, resp. spory, které se týkají nároku vyplývajícího přímo či odvozeně z pracovněprávního vztahu.¹⁸

1.2. Druhy pracovněprávních sporů

Jestliže je primárním předpokladem vzniku pracovněprávních sporů existence pracovněprávního vztahu, vychází vymezení druhů pracovněprávních sporů z vymezení druhů pracovněprávních vztahů. Spory z pracovněprávních vztahů tak lze rozlišit na individuální a kolektivní.

Individuální pracovněprávní spory jsou spory vzniklé mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nároky vzniklé z pracovněprávních vztahů.¹⁹ Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr (vzniklý buď ze zákona dle příslušných právních předpisů nebo na základě pracovní smlouvy) a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, či založené dle příslušných ustanovení kolektivní smlouvy, která upravují nároky blíže neurčenému okruhu zaměstnanců.²⁰ Souvisejícími pracovněprávními vztahy jsou pak vztahy, které doplňují nebo napomáhají realizaci základních pracovněprávních vztahů. Účastníky individuálních pracovněprávních sporů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel a úprava

¹⁶ Dále jen jako „o. s. ř.“.

¹⁷ *Občanský soudní řád: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice komentované zákony. s. 3. ISBN 978-80-7400-506-0.

¹⁸ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 3. ISBN 978-80-7400-581-7.

¹⁹ BĚLINA, Miroslav. [Pracovněprávní spory a jejich řešení] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 442. ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁰ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 5. 2012 ve věci sp. zn. 21 Cdo 200/2011.

individuálních pracovněprávních vztahů je většinou obsažena v zákoníku práce. Tento druh pracovněprávních sporů rozhoduje dle ustanovení § 7 odst. 1 o. s. ř., obecný soud.

Za kolektivní pracovní spory se pak považují spory vzniklé z kolektivních pracovních vztahů, tj. spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která vystupuje jako zástupce kolektivu zaměstnanců, resp. mezi vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.²¹ Práva a povinnosti subjektů takovýchto pracovněprávních vztahů jsou upraveny nejen v zákoníku práce, ale i v zákoně o kolektivním vyjednávání. Zákon o kolektivním vyjednávání pak vymezuje v ustanovení § 10 kolektivní spory jako spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají závazky jednotlivým zaměstnancům. Pokud by z uzavřené kolektivní smlouvy vznikaly nároky jednotlivým zaměstnancům, na ochranu takových práv vystupují zaměstnanci sami a této ochrany se domáhají u obecných soudů postupem dle ustanovení § 7 o. s. ř.²²

Spor o uzavření kolektivní smlouvy ovšem není právním sporem ve svém pravém slova smyslu, neboť zde chybí jeden z prvků specifikovaných výše, a to uplatnění ochrany subjektivního práva předepsaným způsobem u státního nebo jiného orgánu, který je kompetentní takový spor projednat a řešit. Vyřešení takového sporu je základním předpokladem pro dosažení sociálního smíru, a proto jsou i tyto spory literaturou a odbornou veřejností zařazovány pod kolektivní pracovněprávní spory.²³

²¹ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 5. 2012 ve věci sp. zn. 21 Cdo 200/2011.

²² BĚLINA, Miroslav. [Pracovněprávní spory a jejich řešení] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 444. ISBN 978-80-7400-667-8.

²³ Tamtéž.

1.3. Pravomoc a příslušnost soudů v pracovněprávním sporu

Individuální pracovněprávní spory jsou v České republice projednávány civilními soudy v občanském soudním řízení. Český právní řád neobsahuje speciální úpravu pro soudnictví ve věcech pracovního práva, ačkoliv určité odchylky pro tento druh sporu od ostatních sporů civilních najdeme.

Ustanovení § 7 odst. 1 o. s. ř. stanoví, že v občanském soudním řízení projednávají a rozhodují soudy spory a jiné věci, které vyplývají z poměrů soukromého práva. Do 31. 12. 2013 obsahovalo toto ustanovení konkrétní výčet, podle kterého spadaly do jurisdikce civilních soudů v občanském soudním řízení spory a jiné právní věci, které vyplývaly z občanskoprávních, pracovních, rodinných a obchodních vztahů. Toto ustanovení bylo upraveno novelou o. s. ř., zákonem č. 293/2013 Sb. tak, že došlo k nahrazení výčtu právních vztahů jednotným termínem „právní věci, které vyplývají z poměrů soukromého práva“. Zákonodárce pak v důvodové zprávě k předmětné novele o. s. ř. odkazuje na obnovení občanského zákoníku jakožto obecného kodexu soukromého práva, přičemž myšlenku jednotného rekodifikovaného soukromého práva vyjádřil právě i v právní úpravě o. s. ř., jehož primárním účelem je řešení sporů vyplývajících ze soukromého práva obecně.²⁴

Pravomoc civilních soudů v pracovněprávních věcech je dána ve třech základních skupinách sporů. První skupinu tvoří spory z pracovního práva v užším slova smyslu, tedy spory vyplývající z pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které jsou souhrnně označovány jako individuální pracovněprávní spory. Druhou skupinu tvoří spory dle zákona o kolektivním vyjednávání, které můžeme souhrnně označit jako kolektivní pracovněprávní spory. Třetí skupinou jsou pak spory, které jsou

²⁴ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 293/2013 Dz.

v zákoně č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, upraveny v hlavě IV., Dílu 7. – tedy řízení ve věcech voleb do rady zaměstnanců, voleb zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a voleb členů zvláštního vyjednávacího výboru evropské družstevní společnosti. Naopak spory vyplývající z veřejnoprávních vztahů, vznikající například dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, do jurisdikce civilních soudů nespádají.²⁵

Nutno podotknout, že pravomoc civilních soudů není dána tam, kde je zákonem stanovena pravomoc služebního orgánu, typicky například zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání nebo zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.²⁶

V individuálních pracovněprávních sporech bez cizího prvku jsou v prvním stupni věcně příslušné okresní soudy, respektive soudy obvodní v Praze²⁷ a Městský soud v Brně.²⁸ Krajské soudy jsou potom věcně příslušné jako soudy prvního stupně v řízeních s cizím prvkem²⁹. U kolektivních pracovněprávních sporů jsou pak krajské soudy věcně příslušné v řízeních o určení nezákonnosti stávky³⁰ a také ve sporech o zrušení rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy³¹.

Místní příslušnost určuje, který z věcně příslušných soudů bude věc projednávat z hlediska místního, kdy o. s. ř. zakotvuje v ustanovení § 84 obecné pravidlo, dle kterého je příslušným obecný soud účastníka, proti němuž žaloba směřuje, tedy

²⁵ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 1. ISBN 978-80-7400-581-7.

²⁶ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 2. ISBN 978-80-7400-581-7.

²⁷ Viz ustanovení § 9 odst. 1 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích.

²⁸ Viz ustanovení § 9 odst. 2 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích.

²⁹ Viz ustanovení § 9 odst. 2 písm. c) o. s. ř.

³⁰ Viz ustanovení § 9 odst. 2 písm. b) o. s. ř.

³¹ Viz ustanovení § 9 odst. 2 písm. d).

žalovaného. Obecný soud účastníka je pak třeba stanovit postupem dle ustanovení § 85 o. s. ř.

Dle obecných pravidel ustanovení § 85 o. s. ř. v případě, kdy žalovaným je v konkrétním sporu zaměstnavatel – právnická osoba, jeho obecným soudem bude okresní soud v obvodu sídla této právnické osoby. Rozhodující adresou sídla je potom v souladu se zásadou materiální publicity, vyjádřenou v ustanovení § 8 odst. 1 zákona č. 304/2013, o veřejných rejstřících fyzických a právnických osob, ta adresa, která je zapsána ve veřejném rejstříku. Pokud by žalovaným subjektem byl zaměstnavatel – fyzická osoba či zaměstnanec, jeho obecným soudem je soud v obvodu jeho bydliště a nemá-li bydliště, okresní soud, v jehož obvodu se zdržuje.³²

Kromě určení obecného soudu žalovaného je pro pracovněprávní věci dále důležitá tzv. příslušnost na výběr daná, jejíž úpravu obsahuje ustanovení § 87 o. s. ř. Toto ustanovení umožňuje žalobci vybrat dle určitých pravidel místně příslušný soud odlišný od soudu obecného, určeného dle pravidel v ustanovení § 85 o. s. ř.

U zaměstnavatele – právnické osoby je možno využít příslušnosti na výběr dané dle ustanovení § 87 o. s. ř. písm. c), na základě které je proti takovému zaměstnavateli možné podat návrh na zahájení řízení u toho soudu, v jehož obvodu má sídlo organizační složka této právnické osoby. Organizační složkou se pak kromě pobočky nebo odštěpného závodu rozumí jakákoliv část, na kterou byl závod podnikatelem rozdělen. Takto určená místní příslušnost pak bude dopadat především na spory, jejichž

³² Dále k podmínkám určení místní příslušnosti ustanovení § 85 o. s. ř.

účastníkem bude zaměstnanec, který v konkrétní organizační složce vykonává práci, a která je jeho pracovištěm.³³

I zaměstnavatel ovšem může využít příslušnosti na výběr dané dle ustanovení § 87 o. s. ř. písm. a) a podat návrh na zahájení řízení proti zaměstnanci u soudu, v jehož obvodu má žalovaný své stále pracoviště. Co se týče vymezení pojmu stále pracoviště, Nejvyšší soud se k této problematice vyjádřil následovně: „Pracovištěm" je třeba pro účely určení místní příslušnosti rozumět prostor (místo), kde žalovaný na základě pracovního, služebního nebo jiného jim obdobného právního vztahu vykonává své zaměstnání nebo povolání (plní své úkoly vyplývající z pracovního, služebního nebo jiného jim obdobného právního vztahu). Pracoviště je ve smyslu ustanovení § 87 odst. 1 písm. a) o. s. ř. "stálé", jestliže právní vztah, v němž žalovaný plní své úkoly z pracovního, služebního nebo jiného jim obdobného právního vztahu, nemá jen krátkodobou nebo příležitostnou povahu a jestliže žalovaný na pracovišti vykonává své zaměstnání (povolání) soustavně; "stálým pracovištěm" z hlediska ustanovení § 87 odst. 1 písm. a) o. s. ř. proto není například prostor (místo), kde žalovaný působí na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednaných jen na krátkou dobu, kde je žalovaný jen na pracovní (služební) cestě, kam byl žalovaný krátkodobě přeložen nebo dočasně přidělen, kde žalovaný pracuje v rámci výkonu trestu odnětí svobody apod.“³⁴

M. Hromada dále k této problematice dodává, že ustanovení § 87 odst. 1 písm. a) o. s. ř. neobsahuje dovětek, dle kterého by dle tohoto ustanovení muselo být žalováno pouze

³³ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 30. ISBN 978-80-7400-581-7.

³⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 06. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3027/2013.

v pracovněprávních sporech.³⁵ V návaznosti na tuto skutečnost uvádí, že kupříkladu ve sporu o náhradu škody způsobené bývalým zaměstnancem není vyloučeno podání žaloby u soudu, v jehož obvodu má zaměstnanec své nové stále pracoviště u nového zaměstnavatele.³⁶

V neposlední řadě je třeba zmínit ustanovení § 87 odst. 1 písm. b) o. s. ř., které dává při výběru místní příslušnosti možnost podat žalobu u toho soudu, v jehož obvodu došlo ke skutečnosti, která zakládá právo na náhradu újmy.

1.4. Zásady řízení o pracovněprávním sporu před soudem

Perpetuatio fori

Zásada perpetuatio fori je v českém právním řádu vyjádřena v ustanovení § 11 odst. 1 věta druhá o. s. ř. a úzce souvisí s určením věcné a místní příslušnosti soudu, jak je popsáno v této práci výše. Pro určení příslušnosti soudu jsou až do skončení řízení rozhodné okolnosti, které tu byly v době zahájení řízení. Řízení je zahájeno dnem, kdy došel návrh na jeho zahájení soudu.³⁷ Výjimkou ze zásady perpetuatio fori může být například přikázání věci jinému soudu z důvodu podjatosti nebo vhodnosti, či přenesení působnosti z důvodu zájmu nezletilého.

Zásada ústnosti

Právo na ústní projednání věci není absolutní právem. Je korigováno především zásadou ekonomie a rychlosti řízení. V pracovněprávním sporu je také možné se práva na ústní projednání věci vzdát. V případě rozhodování formou platebního rozkazu³⁸, rozsudkem

³⁵ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 31. ISBN 978-80-7400-581-7.

³⁶ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 31. ISBN 978-80-7400-581-7.

³⁷ Viz ustanovení § 82 odst. 1 o. s. ř.

³⁸ Dále k podmínkám platebního rozkazu viz ustanovení § 172 a násl. o. s. ř.

pro uznání³⁹ nebo rozsudkem pro zmeškání⁴⁰ může dojít k rozhodnutí věci bez nutnosti ji obligatorně ústně projednat. V okamžiku, kdy účastníci nepodají do těchto rozhodnutí odpor či se nevyjádří o kvalifikované výzvě dle ustanovení 114b o. s. ř., případně se nedostaví na nařízené jednání, fakticky se vzdávají práva na ústní projednání a soud o návrhu rozhodne bez nařízení jednání, aniž by zjišťoval skutkový stav.

Další možnost, jak věc rozhodnout bez jejího ústního projednání, dává o. s. ř. v ustanovení § 115a, který stanoví následující: „K projednání věci samé není třeba nařizovat jednání, jestliže ve věci lze rozhodnout jen na základě účastníky předložených listinných důkazů a účastníci se práva účasti na projednání věci vzdali, popřípadě s rozhodnutím věci bez nařízení jednání souhlasí.“ Po splnění podmínek, tedy pokud (i) lze rozhodnout na základě listinných důkazů, a současně (ii) účastníci se práva na projednání vzdají, případně (iii) účastníci souhlasí s rozhodnutím ve věci bez nařízení jednání, lze o nároku v pracovněprávním sporu rozhodnout, aniž by byla naplněna zásada ústnosti.

Zásada přímosti

Zásada přímosti, která přímo souvisí se zásadou ústnosti, je stěžejní zásadou civilního procesu. Účastníkům řízení dává jistotu v tom, že o jejich nároku rozhodne orgán, před kterým se řízení vede. Zásada přímosti má velký význam především při dokazování, kdy soud nebo jiný rozhodující orgán nebude vycházet ze zprostředkovaných skutečností, např. písemného vyhotovení výpovědi svědka, ale členové tohoto orgánu budou sami svými smysly přímo vnímat i další okolnosti při provádění důkazu,

³⁹ Dále k podmínkám rozsudku pro uznání viz ustanovení § 153a o. s. ř.

⁴⁰ Dále k podmínkám rozsudku pro zmeškání viz ustanovení § 153b o. s. ř.

například to, jak se svědek během výpovědi chová.⁴¹ Hlavním smyslem zásady přímosti je objektivita soudního rozhodování a zajištění práva účastníkům řízení vyjádřit se k provedeným důkazům.⁴²

Zásada veřejnosti

Právo na veřejné projednání věci je zakotveno již na ústavní úrovni, jak vyplývá z usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky,⁴³ konkrétně z jeho článku 38 odst. 2. Zákon pak neupravuje pracovněprávní spor odlišně od „běžného“ civilního sporu. Veřejnost může být pro celé jednání, či pro jeho část vyloučena v případech, kdy by veřejné jednání ohrozilo tajnost utajovaných informací, obchodní tajemství, důležitý zájem účastníků nebo mravnost.⁴⁴

Zásada rovnosti

Zásada rovnosti účastníků řízení je zakotvena také již na ústavní úrovni.⁴⁵ Tento ústavní princip tak dává účastníkům řízení jistotu, že nebudou oproti jiným účastníkům znevýhodňováni či kráceni na svých procesních právech. Účastníci mají právo jednat ve své mateřštině a soud je povinen zajistit jim stejné možnosti k uplatnění jejich práv.⁴⁶ Ústavní soud pak zásadu rovnosti stran vymezil demonstrativním výčtem konkrétních práv, a to jako právo všech účastníků jednat ve své mateřštině, vyjádřit se k návrhům i ke všem důkazům (ustanovení § 123 o. s. ř.), nahlížet do soudního spisu a činit z něho výpisky a opisy (ustanovení § 44 o. s. ř.), přednést nebo doplnit své návrhy na závěr (ustanovení § 118 o. s. ř.), být vždy předvolán k jednání (ustanovení § 115 o. s. ř.), vždy

⁴¹ WINTEROVÁ, Alena a Alena MACKOVÁ. *Civilní právo procesní*. 8. vydání. Praha: Leges, 2015. Student (Leges). S. 70. ISBN 978-80-7502-076-5.

⁴² Nález Ústavního soudu ze dne 17. 06. 1998, sp. zn. IV. ÚS 186/98.

⁴³ Dále jen „LZPS“.

⁴⁴ Viz ustanovení § 116 odst. 2 o. s. ř.

⁴⁵ Viz čl. 37 odst. 3 LZPS.

⁴⁶ Viz ustanovení § 18 o. s. ř.

doručit rozhodnutí (ustanovení § 158 o. s. ř.), vystupovat osobně nebo prostřednictvím zástupce (ustanovení § 24 o. s. ř.) aj.⁴⁷

1.5. Obsazení soudu v pracovněprávních věcech

Základním ustanovením, které pojednává o obsazení soudu pro řešení pracovněprávních věcí je ustanovení § 36a odst. 1 písm. a) o. s. ř., které určuje, že ve věcech pracovních vede a rozhoduje řízení před okresním soudem senát. Ustanovení § 35 odst. 2 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích⁴⁸ pak stanoví, že senát okresního soudu je složen z předsedy senátu a dvou přísedících, přičemž předsedou senátu může být dle odst. 3 téhož ustanovení pouze soudce.

Předseda senátu má právo v těchto věcech činit určité úkony samostatně – ovšem pouze takové, kterými se nerozhoduje ve věci a provedením těchto úkonů může také pověřit členy senátu.⁴⁹ Zejména se bude jednat o procesní opatření, ale i některá rozhodnutí, jako například usnesení o přiznání osvobození od soudních poplatků.⁵⁰

Přísedící zastupují laický prvek v rozhodování o pracovních věcech a k okresním soudům jsou voleni zastupitelstvem obce v obvodu příslušného okresního soudu.⁵¹ Přísedícím pak může být zvolen ten, kdo je občanem přihlášeným k trvalému pobytu v obvodu zastupitelstva, jímž je do funkce volen, a v obvodu soudu, pro který je do funkce volen, nebo pracující v těchto obvodech.⁵² Zároveň pak musí splňovat požadavky dle ustanovení § 60 odst. 1 zákona o soudech a soudcích, tedy bezúhonnost, plnou svéprávnost a občanství České republiky, dostatečné morální a vlastnosti a zkušenosti, které mu dávají záruku, že bude svoji funkci řádně zastávat, a v den

⁴⁷ Viz Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 74/93 ze dne 25. 05. 1994.

⁴⁸ Dále jen jako „zákon o soudech a soudcích“.

⁴⁹ Viz ustanovení § 36d odst. 1 o. s. ř.

⁵⁰ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 33. ISBN 978-80-7400-581-7.

⁵¹ Viz ustanovení § 64 odst. 1 zákona o soudech a soudcích.

⁵² Viz ustanovení § 64 odst. 4 zákona o soudech a soudcích.

ustanovení musí dosáhnout věku nejméně 30 let. Ke jmenování a přidělení k určitému soudu je také třeba souhlasu osoby, která má být jako přisedící jmenována.

Další předpoklady pro jmenování přisedícího stanovuje předpis zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské federativní republiky, České republiky a Slovenské republiky.

Funkční období přisedícího je čtyřleté⁵³. Dle rozsudku Nejvyššího soudu je soud při rozhodování věci správně obsazen a nedojde tedy k odnětí účastníkovra zákonného soudce, i když je věc projednána a rozhodnuta v jiném složení senátu (s jinými přisedícími), než v jakém začala být projednávána, jednalo-li se o přisedící z téhož soudního oddělení, do něhož byla věc přidělena.⁵⁴

V odůvodnění rozsudku uvedeného shora pak Nejvyšší soud vysvětluje své stanovisko následovně: „Dojde-li (v souladu s rozvrhem práce) k přidělení věci do příslušného soudního oddělení, je tím zároveň napevno postaveno, kdo (který soudce - soudci a kteří přisedící) je zákonným soudcem ve smyslu shora uvedeného ústavního požadavku (*ustanovení čl. 38 odst. 1 věta první LZPS – pozn. autorky*). Je-li v příslušném soudním oddělení více přisedících, zákonnými soudci jsou všichni přisedící, kteří jsou zařazeni rozvrhem práce do tohoto soudního oddělení. Znamená to tedy nejen to, že věc může být projednána v senátě složeném ze soudce, který je v příslušném oddělení zařazen a kterýchkoli přisedících zařazených v témže soudním oddělení, ale znamená to také, že, proběhne-li v projednávané věci více jednání (roků), je věc projednána v souladu s právem na zákonného soudce i tehdy, je-li senát při jednotlivých jednáních složen vždy ze stejného soudce a různých soudců, téhož soudního oddělení. Musí být ale

⁵³ Viz ustanovení § 61 zákona o soudech a soudcích.

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 05. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1542/2008.

splněna podmínka, že na počátku dalšího jednání (v jinak obsazeném senátě) předseda senátu sdělí obsah přednesů a provedených důkazů (srov. § 119 odst. 3 o. s. ř.).“

Senát rozhoduje na tajné poradě, které se mohou účastnit pouze jeho členové a zapisovatel.⁵⁵ V případě přítomnosti jiné osoby při poradě senátu je zde dán důvod k pochybnosti o nepodjatosti senátu. Hlasy předsedy soudu a přísedících jsou si rovné, ačkoliv předseda senátu má zvláštní postavení a sám může provádět určité úkony, jak je uvedeno výše. Jen senát může meritorně rozhodnout, tedy vydat rozhodnutí ve věci.⁵⁶

V neposlední řadě je nutné zmínit, že dle ustanovení § 38a o. s. ř. mohou některé jednoduché úkony samostatně rozhodovat či v některých dalších věcech mohou samostatně provádět jednotlivé úkony také vyšší soudní úředníci. Toto ustanovení je dále provedeno zákonem č. 121/2008 Sb., o vyšších soudních úřednících.

⁵⁵ Viz ustanovení § 37 odst. 1 o. s. ř.

⁵⁶ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 33. ISBN 978-80-7400-581-7.

2. Individuální pracovněprávní spory – o neplatnost skončení pracovního poměru

Nejčastějšími případy individuálních pracovněprávních sporů, jak jsou definovány výše, jsou:

1. spory o neplatnost skončení pracovního poměru, a to zejména:
 - a. neplatnost výpovědi, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance,
 - b. neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, typicky pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně,
 - c. neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době,
2. spory o finanční nároky, a to zejména
 - a. spory o nevyplacení mzdy nebo jiných finančních nároků zaměstnance,
 - b. spory o vrácení přeplatku mzdy nebo jiného finančního nároku zaměstnance ze strany zaměstnavatele,
3. spory o náhradu škody, a to zejména
 - a. za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování ze strany zaměstnance,
 - b. vzniklé na vnesených věcech ze strany zaměstnavatele,
 - c. vzniklé zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání ze strany zaměstnavatele.⁵⁷

Nejvýznamnější část práce věnuji individuálním pracovněprávním sporům o neplatnost skončení pracovního poměru. Spory o neplatnost skončení pracovního poměru jsou velice aktuálním tématem, ačkoliv k jejich řešení at' už u obecných soudů nebo

⁵⁷ Spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Sociální dialog [online]. Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2013 [cit. 2017-12-05]. Dostupné z: https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Spory_zamestnanec_zamestnavatel.pdf.

některým ze způsobů alternativního řešení dochází ve velmi malé míře, přičemž počet pracovněprávních sporů rozhodovaných před obecnými soudy stále klesá.⁵⁸

Důvodů k takovému jevu můžeme najít hned několik – hlavním důvodem je délka řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Příliš dlouhé spory zakládají nejistotu mezi oběma stranami sporu, což bezpochyby odradí zaměstnance i zaměstnavatele od toho, aby se obrátil na soud s návrhem na zahájení řízení.⁵⁹ Za druhé se může jednat o jakýsi strach ze strany zaměstnance podat návrh na zahájení řízení, který může být zapříčiněn přirozenou autoritou zaměstnavatele, který je v pracovněprávním vztahu v postavení „silnější“ strany. Často také zaměstnanci o možnosti uplatnit svůj nárok u soudu neví či nejsou schopni rozeznat protiprávnost jednání svého zaměstnavatele.

S nátlakem ze strany zaměstnavatele a strachem zaměstnance o to, že v případě obrany proti neplatnému skončení pracovního poměru bude mít ztíženou pozici při hledání dalšího zaměstnání, jsem se ve svém okolí sama setkala. I tato skutečnost mě vedla k tomu, že individuálním pracovněprávním sporům a hlavně otázce jejich skončení se ve své práci věnuji v největší míře.

V následující části své práce rozeberu jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, nastíním hmotněprávní úpravu každého z nich a následně na rozhodnutích obecných soudů uvedu možné problémy jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru. Dále se dotknu pracovněprávních sporů o výplatu dlužné mzdy.

Vzhledem k rozsahu práce se nebudu moci detailně věnovat poslednímu bodu, a to pracovněprávní odpovědnosti, resp. povinnosti nahradit škodu a nemajetkovou újmu,

⁵⁸ PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace. *Právní rozhledy*. Praha, 2015, č. 23-24, s. 826.

⁵⁹ Tamtéž.

příčemž této problematiky se dotknu pouze okrajově a uvedu jedno z rozhodnutí Nejvyššího soudu z nedávné doby, které mne svým závěrem zaujalo.

2.1. Spory o neplatnost skončení pracovního poměru výpovědí

2.1.1. Neplatnost a nicotnost výpovědi

Výpověď je jedním ze zákonných způsobů rozvázání pracovního poměru.⁶⁰ Výpověď z pracovního poměru je jednostranné adresované právní jednání, které sleduje⁶¹ skončení pracovního poměru s výpovědní dobou.⁶²

Výpověď se stává perfektním právním jednáním v okamžiku, kdy dojde do dispoziční sféry adresáta. Existence právního jednání je předpokladem jeho prohlášení za neplatné. Pokud výpověď není řádně doručena adresátovi, není právním jednáním, a tudíž nemůže být označena za neplatnou. Obecně v otázkách skončení pracovního poměru platí, že pokud právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru trpí vadou, která nemá za následek jeho nicotnost, uplatní se režim, který svojí povahou odpovídá relativní neplatnosti.⁶³

Neplatnost právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru musí být vyslovena soudem. Žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru je třeba podat do dvou měsíců ode dne, kdy mělo k rozvázání pracovního poměru dojít, přičemž

⁶⁰ Viz ustanovení § 48 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

⁶¹ Nejvyšší soud se vypořádal také s otázkou výkladu výpovědi z pracovního poměru v rozsudku ze dne 12. 09. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000: „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.“ Obdobně také v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdo 946/1996.

⁶² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. s. 42. ISBN 978-80-7478-440-8.

⁶³ Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. Bulletin-advokacie.cz [online]. JUDr. Jaroslav Stránský, Ph. D., 2016 [cit. 2018-02-17]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru>.

stanovená lhůta je lhůtou prekluzivní, tedy propadnou.⁶⁴ Pokud zaměstnanec či zaměstnavatel nepodá žalobu v uvedené lhůtě, má i právní jednání, které je stiženo vadou, právní účinky bezvadného právního jednání.

Závěrem tedy lze shrnout, že neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele je takové právní jednání, které je soudem prohlášeno za neplatné, na základě žaloby podané do dvou měsíců ode dne, kdy mělo k rozvázání pracovního poměru dojít.⁶⁵

Od případů shora je nutno odlišit situace, kdy výpověď je řádně doručena, ale má vady, které způsobují její nicotnost. Nicotné právní jednání se jako právní jednání pouze jeví, ale není způsobilé vyvolat jakékoliv právní následky. Takové jednání je pouze zdánlivé, tedy nezakládá, nemění ani neruší žádné právní vztahy, neboť k tomu není způsobilé.⁶⁶ Zákoník práce spojuje s nicotností právního jednání případ, kdy výpověď z pracovního poměru není učiněna v písemné formě.⁶⁷

Zaměstnanec i zaměstnavatel mají na výběr, zda budou chtít po sporu o neplatnost výpovědi pokračovat v daném pracovněprávním vztahu či nikoliv. Pokud ano, musí zaměstnanec bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli, že na svém dalším zaměstnávání trvá⁶⁸, resp. zaměstnavatel oznámit zaměstnanci, že dále trvá na výkonu práce.⁶⁹ Až od okamžiku takového písemného oznámení vzniká zaměstnavateli vůči zaměstnanci nárok na náhradu škody.⁷⁰ Pokud by tak zaměstnanec či zaměstnavatel neučinil a soud by došel k závěru, že skončení pracovního poměru je

⁶⁴ Viz ustanovení § 72 zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 330 zákoníku práce

⁶⁵ Stejný režim se uplatní i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době nebo dohody viz ustanovení § 72 zákoníku práce.

⁶⁶ Zdánlivé právní jednání. Právní prostor [online]. JUDr. Michaela Zuklínová, 2015 [cit. 2017-03-14]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/zdanlive-pravni-jednani>.

⁶⁷ Viz ustanovení § 50 odst. 1 zákoníku práce.

⁶⁸ Viz ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce.

⁶⁹ Viz ustanovení § 70 odst. 1 zákoníku práce.

⁷⁰ Viz ustanovení § 70 odst. 3 zákoníku práce.

neplatné, pracovní poměr by přesto skončil a došlo by pouze ke změně právního titulu skončení pracovního poměru na fikci dohody buď uplynutím výpovědní doby v případě výpovědi nebo ke dni okamžitého zrušení nebo ve zkušební době dnem, kdy měl takový pracovní poměr skončit.⁷¹

2.1.2. Spory o neplatné skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může učinit výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu.⁷²

Výpověď musí obsahovat podstatné náležitosti – zejména musí být v písemné formě, jinak je zdánlivým právním jednáním.⁷³ L. Drápal se dále vyjadřuje tak, že postačí, je-li z tohoto projevu vůle zaměstnance nepochybné aspoň to, že jím sleduje výpověď (a nikoli okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době), tedy rozvázání pracovního poměru s výpovědní dobou.⁷⁴

Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby podle ustanovení § 51 odst. 1, odst. 2 zákoníku práce. Pokud je již výpověď zaměstnavateli doručena a je tak právně účinná, je možné jí odvolat jen se souhlasem zaměstnavatele, přičemž odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být v písemné formě.⁷⁵ Výpověď je ovšem možné odvolat i po uplynutí výpovědní doby – pokud totiž byla v zákonné lhůtě podána žaloba na určení neplatnosti skončení pracovního poměru výpovědí, může být výpověď zaměstnancem odvolána do okamžiku vyhlášení rozhodnutí o žalobě na určení, kterým je řízení pravomocně skončeno. Pokud zaměstnavatel s odvoláním výpovědi souhlasí, výpověď ztrácí své účinky *ex tunc* a na pracovněprávní vztah se tak nahlíží, jako by

⁷¹ Viz ustanovení § 69 odst. 3 zákoníku práce a ustanovení § 70 odst. 2 zákoníku práce.

⁷² Viz ustanovení § 50 odst. 3 zákoníku práce.

⁷³ Viz ustanovení § 50 odst. 1 zákoníku práce.

⁷⁴ DRÁPAL, Ljubomír. § 50 [Výpověď z pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. s. 298. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁷⁵ Viz ustanovení § 50 odst. 5 zákoníku práce.

z něj výpověď nikdy podána nebyla. Nehledě na tuto skutečnost může zaměstnavatel samozřejmě požadovat náhradu škody, pokud byly pro uplatnění takového nároku splněny předpoklady.⁷⁶

Výpověď doručí zaměstnanec zaměstnavateli způsoby popsány v ustanovení § 337 zákoníku práce, nejčastěji však osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, přičemž je oprávněn požadovat potvrzení převzetí takové písemnosti.

Pracovněprávní spory o neplatnost výpovědi ze strany zaměstnance pak nejčastěji spočívají v nedostacích (písemného) právního jednání, například v absenci vlastnoručního podpisu zaměstnance na písemném vyhotovení výpovědi. „Náležitosti výpovědi z pracovního poměru nebo jiného písemného právního úkonu v pracovněprávních vztazích spočívají v tom, že se obsah právního úkonu uvede v listině. Byl-li projev vůle učiněn písemně, musí listina být podepsána jednající osobou“, uvádí Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2357/2011 ze dne 26. 09. 2012. Nejvyšší soud dále ve stejném rozhodnutí shledává výpověď, která není opatřena vlastnoručním podpisem jednající osoby či jinými mechanickými prostředky v případech, kde je to obvyklé, neplatnou. Neplatné proto bude například rozvázání pracovního poměru výpovědí, která bude zaměstnavateli doručena pouze ve formě fotokopie.⁷⁷

K posuzování podmínek stanovených pracovněprávními předpisy pro podání platné výpovědi se Nejvyšší soud vyjádřil tak, že tyto jsou zkoumány podle stavu existujícího

⁷⁶ MACKOVÁ, Ivana. Odvolanie výpovede podľa občianskeho zákonníka. Právni rozhledy. 2015, č. 17, s. 583-586. Také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 04. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998.

⁷⁷ DRÁPAL, Ljubomír. [Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem]. In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 74. ISBN 978-80-7400-582-4.

v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru doručena druhé straně, nikoliv dle stavu, který platí v době rozhodování soudů.⁷⁸

2.1.3. Spory o neplatnost skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele

Výpověď, kterou vypovídá pracovní poměr zaměstnavatel, musí být taktéž v písemné formě a musí být zaměstnanci řádně doručena. Nejvýraznějším rozdílem oproti výpovědi ze strany zaměstnance je to, že zaměstnavatel může pracovní poměr vypovědět jen z taxativně vymezených výpovědních důvodů, které jsou uvedeny v ustanovení § 52 zákoníku práce. Tento důvod je třeba ve výpovědi skutkově vymezit⁷⁹ tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem⁸⁰, a to společně s uvedením veškerých skutečností, ve kterých zaměstnavatel spatřuje naplnění skutkové podstaty daného výpovědního důvodu.⁸¹

Dále je nutné písemnou výpověď zaměstnanci doručit do vlastních rukou. Doručování v pracovněprávních vztazích upravuje ustanovení § 334 a následující zákoníku práce. V praxi se mohou objevit problémy s doručováním, příkladem je možno uvést odmítnutí převzetí dokumentu zaměstnancem. S takovým případem se zákoník práce vyrovnává tak, že stanoví, že pokud se nejedná o doručování dokumentu prostřednictvím sítě

⁷⁸ DRÁPAL, Ljubomír. [Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem]. In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 76. ISBN 978-80-7400-582-4.

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 08. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000: „Není rozhodující, jak zaměstnavatel ve výpovědi důvod právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je jednáním zaměstnance vylíčeným ve výpovědi naplněn.“

⁸⁰ Viz ustanovení § 50 odst. 4 zákoníku práce.

⁸¹ K problému určitosti výpovědi se vyjadřuje i ustálená soudní praxe, viz například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 02. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4619/2014 „(...) důvod výpovědi musí být v písemné výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním úkonem projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného výpovědního důvodu tak, aby později nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr.“

elektronických komunikací, považuje se písemnost za doručenou i v případě, kdy zaměstnanec odmítne zásilku převzít.⁸²

Výpovědních důvodů je celkem osm a je možné je rozdělit do několika skupin dle podobnosti. První tři výpovědní důvody, uvedené v ustanovení § 58 zákoníku práce pod písmeny a) – c), spočívají v organizační změně u zaměstnavatele, pod písmeny d) – e) najdeme výpovědní důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance, písmeno f) pak hovoří o nezpůsobilosti zaměstnance k plnění pracovních úkolů a v poslední řadě písmena g) – h) se vztahují k dosavadnímu chování a plnění povinností zaměstnance v pracovním poměru.⁸³

Vzhledem k rozsahu práce není možné věnovat se každému výpovědnímu důvodu podrobně, proto jsem zvolila pouze jeden, kterým se budu zabírat detailněji. Jedná se o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 odst. 1 a) zákoníku práce, tedy výpovědní důvod spočívající ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části.

Ustanovení § 51 odst. 1 písm. a) zákoníku práce jako výpovědní důvod uvádí případ, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část. Předpokladem takovéto úpravy je skutečnost, že zaměstnavatel může zcela či zčásti zrušit své určité činnosti, případně zcela či zčásti změnit svoji organizační strukturu a tímto způsobem může dojít k tomu, že subjekt již nebude nadále vystupovat jako zaměstnavatel v základních pracovněprávních vztazích.⁸⁴ Proto je dána zaměstnavateli možnost z důvodu organizačních změn přistoupit i ke změnám personálním. Za „organizační změny“ se ve smyslu zákoníku práce považují případy, kdy se se zaměstnavatelem děje něco navenek, dochází ke

⁸² Viz ustanovení § 334 odst. 3 zákoníku práce.

⁸³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). s. 195 ISBN 978-80-7380-540-1.

⁸⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří. [Výpověď ze strany zaměstnavatele] In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 77 ISBN 978-80-7400-582-4.

zrušení zaměstnavatele nebo jeho části.⁸⁵ Jako organizační změnu lze tedy spatřovat případy, kdy zaměstnavatel zcela nebo zčásti ukončí určitou činnost, pro jejíž výkon vstoupil do základních pracovněprávních vztahů jako zaměstnavatel, bez dalšího.⁸⁶

Proti takové situaci je ovšem nutno vymezit případ, kdy dojde k přechodu práva povinností z pracovněprávního vztahu na jiného, přejímajícího, zaměstnavatele. Takový případ v žádném případě není důvodem pro postup dle ustanovení § 52 odst. 1 písm. a).⁸⁷

Pro to, aby mohla být zaměstnanci dána výpověď z takového výpovědního důvodu, je nutné, aby bylo rozhodnuto o organizační změně ve struktuře zaměstnavatele před tím, než je ze strany zaměstnavatele výpověď dána. K samotné organizační změně pak před podáním výpovědi zaměstnanci dojít nemusí, podstatná je existence rozhodnutí, které takový následek v organizační struktuře zaměstnavatele způsobuje. Nejvyšší soud o tomto pojednává ve svém rozsudku ze dne 29. 06. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97, ve kterém dále podotýká, že pracovní poměr zaměstnance by v případě výpovědi organizačních důvodů měl skončit uplynutím výpovědní doby, přičemž organizační změna by měla před skončením pracovního poměru fakticky nastat. Doslova uvádí, že „(...) výpověď by proto byla neplatná, kdyby na jejím základě měl pracovní poměr zaměstnavatele a zaměstnance skončit dříve, než v pracovním dni předcházejícím dni,

⁸⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). s. 195. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁸⁶ Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 20. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009 není plněn výpovědní důvod dle ustanovení § 52 odst. 1 písm. a) zákoníku práce v případě, že zaměstnavatel vydá organizační opatření, kterým sleduje omezení svých výrobních nebo jiných činností, aniž by došlo k jejich zastavení.

⁸⁷ Viz čl. 4 bod 1. směrnice Rady Evropské unie 2001/23/ES ze dne 12. 03.2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.⁸⁸

Nejvyšší soud dále vymezuje část zaměstnavatele jako „organizační jednotku, útvar nebo jinou složku zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného; takováto složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (například budovy, stroje, nářadí, zařízení apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele⁸⁹“. Následkem zrušení části zaměstnavatele je nemožnost přidělovat práci zaměstnancům, kteří zde vykonávali závislou práci dle pracovní smlouvy, a dále jim není možné tuto práci přidělovat. Rozhodnutím o zrušení zaměstnavatele resp. jeho části dojde k vymezení okruhu zaměstnanců, kterým lze výpověď z pracovního poměru z výpovědního důvodu uvedeného v ustanovení § 52 odst. 1 písm. a) zákoníku práce dát.⁹⁰

Nutno podotknout, že ochranná doba v případech vypočtených v ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce není důvodem pro to, aby zaměstnavatel nemohl dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu zrušení zaměstnavatele či jeho části.⁹¹

⁸⁸ Také HOCHMAN, Josef a kol. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. LINDE. Praha 2007, s. 191-192.

⁸⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997 sp. zn. 2 Cdon 1053/96 (také například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009).

⁹⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 09. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005 (také například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009).

⁹¹ Viz ustanovení § 54 písm. a) zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 53 odst. 1 zákoníku práce.

2.2. Spory o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru

2.2.1. Obecně k okamžitému zrušení pracovního poměru

Postupy dle ustanovení § 55 a § 56 zákoníku práce jsou krajními řešeními a jejich uplatnění je možné pouze z důvodů v zákoně výslovně uvedených. Jedná se o situace, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnanci přiděloval práci, či po zaměstnanci, aby takovou práci vykonával. Zároveň jsou důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru tak vážné, že ke zrušení pracovního poměru dochází okamžitě, resp. pracovní poměr je skončen doručením písemného projevu vůle druhé straně.⁹² Stejně jako u výpovědi z pracovního poměru, je nutné v okamžitém skončení pracovního poměru přesně vymezit jeho důvod tak, aby nemohl být zaměněn s jiným důvodem.⁹³

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněno v písemné formě, jinak je nicotným právním jednáním.⁹⁴ Ustanovení § 69, § 70 a § 72 zákoníku práce se aplikují stejně jako u skončení pracovního poměru výpovědí.

Občanský zákoník ve znění do 28. 2. 2017 dával ve svém ustanovení § 35 odst. 2⁹⁵ možnost zákonnému zástupci nezletilého, který nedovršil věku 16 let, rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem obdobný závazek, pokud to bylo nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo

⁹² HŮRKA, Petr. [Skončení pracovního poměru] In: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 203. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁹³ Srov. ustanovení § 60 zákoníku práce.

⁹⁴ Tamtéž; dále o neplatnosti a nicotnosti právního jednání pojednává kapitola o výpovědi z pracovního poměru.

⁹⁵ Obdobně také v ustanovení § 56a zákoníku práce ve znění do 28. 02. 2017.

zdraví nezletilého. Toto ustanovení však bylo ze zákona novelou občanského zákoníku, zákonem č. 460/2016 Sb. odstraněno.⁹⁶

2.2.2. Spory o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 56 zákoníku práce, tedy z důvodu, kdy dle a) lékařského posudku není schopen vykonávat práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu do 15 dnů ode dne předložení posudku neumožnil výkon jiné práce nebo b) z důvodu nevyplacení mzdy ze strany zaměstnavatele nebo její části po uplynutí 15 dnů od doby její splatnosti. V obou případech se jedná o závažné porušení pracovněprávních povinností ze strany zaměstnavatele, a proto je zaměstnanci dána možnost takto výrazně zasáhnout do pracovněprávního vztahu.

Ad a) je nutno uvést, že ne každý lékařský posudek, který popisuje nepříznivý zdravotní stav zaměstnance, je použitelným podkladem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Nejvyšší soud se k této problematice vyjádřil ve svém rozhodnutí ve věci 21 Cdo 966/2004 ze dne 21. 9. 2004, takto: „Pro platné okamžité

⁹⁶ Zákonodárce se k tomuto zásahu vyjadřuje v důvodové zprávě k novele – zákonu č. 460/2016 Sb. následovně: „Stávající pravidlo obsažené v ustanovení § 35 odst. 2 NOZ se ukazuje jako nepraktické. Možnost třetí osoby ingerovat do pracovněprávního vztahu a docílit jeho okamžitého zrušení značně snižuje právní jistotu jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců. Právní nejistota těchto osob je dále umocněna velice vágním vymezením výpovědních důvodů. Tím je oslabena motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob, které nedosáhly šestnácti let. Způsobilost uvedené koncepce dosáhnout sledovaných cílů je přitom pochybná, přichází-li ochrana chráněných zájmů až po jejich ohrožení či narušení. Výsledkem je, že lidé, kteří dokončí školní docházku a nemají ambice či schopnost pokračovat ve vzdělávání, jsou po dobu, než dosáhnou šestnácti let, obtížně zaměstnatelní. Zároveň takové pravidlo není dostatečně efektivní. Zákonný zástupce může zasáhnout do smlouvy o výkonu práce pouze do šestnácti let věku nezletilého, tedy po dobu jediného roku. Podle ustanovení § 56a zákoníku práce (který byl citovanou novelou též zrušen – pozn.) k tomu navíc potřebuje přivolení soudu. Do dovršení šestnácti let nezletilého zaměstnance přitom musí rozhodnutí soudu nabýt právní moci (tedy i po případném uplatnění opravných prostředků) a být doručeno spolu s okamžitým zrušením zaměstnanci a zaměstnavateli. Jestliže přivolení soudu bude přece jen v této době dosaženo, vztahuje se toto rozhodnutí pouze ke konkrétnímu pracovněprávnímu vztahu; nic tedy nezletilému nebrání uzavřít pracovněprávní vztah jiný. Dřívější úprava, která toto pravidlo neobsahovala, přitom nepůsobila v praxi problémy a návrat k ní shodně požadují jak odborové organizace, tak zástupci zaměstnavatelů.“

zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. a) zák. práce se vyžaduje navíc lékařským posudkem výslovně deklarovaná nemožnost konat dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví, která - jak z uvedeného plyne - svou povahou představuje z hlediska zdravotního stavu zaměstnance tak významnou kontraindikaci, že na rozdíl od jiných případů je odůvodněn požadavek, aby povinnost převést zaměstnance na jinou, pro něho vhodnou práci, byla splněna v době 15 dnů ode dne předložení posudku, anebo aby byl pracovní poměr okamžitě rozváznán.“ Na této konstrukci judikatura soudů stále setrvává.⁹⁷

Závěrem dodám, že lékařský posudek vypracovává poskytovatel lékařských služeb, se kterým uzavřel zaměstnavatel smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Zaměstnanec i zaměstnavatel mají možnost do 10 dnů ode dne předání lékařského posudku podat návrh na jeho přezkum. Poskytovatel pracovnělékařských služeb buď vyhoví návrhu v plném rozsahu, nebo postoupí zpracovaný posudek včetně veškerých podkladů a návrhu na jeho přezkoumání krajskému úřadu, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování pracovnělékařských služeb. Úřad po přezkoumání lékařského posudku buď zamítne návrh a posudek potvrdí nebo shledá pochybení na straně poskytovatele pracovnělékařských služeb a lékařský posudek zruší.⁹⁸

Ad b) je třeba vymezit, kdy uplyne období splatnosti mzdy. Ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce říká, že mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Období splatnosti mzdy je tedy po celý následující kalendářní měsíc a pro jeho určení není významné datum, které je sjednané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

⁹⁷ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011.

⁹⁸ dále k posudkové péči, lékařským posudkům a pracovnělékařským službám ustanovení § 41 a násl. zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

jako výplatní termín.⁹⁹ Od ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce se strany nemohou odchýlit, resp. nemohou si sjednat delší splatnost mzdy. Zkrácení splatnosti mzdy (např. jako měsíční, týdenní, denní) je možné, nikoliv však platu.¹⁰⁰ Je ovšem nutné důsledně rozlišovat pojmy „období splatnosti“ a „termín výplaty“. Dle judikatury Nejvyššího soudu k naplnění tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru postačuje, pokud zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat v uvedené lhůtě po období splatnosti jen i za jeden měsíc nebo jedno jiné výplatní období¹⁰¹, či nevyplacení jen části mzdy nebo platu.¹⁰²

V neposlední řadě může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr „(...) nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část přímo jemu, ale vždy také v případě, že zaměstnavatel nepoukázal mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část na žádost zaměstnance nebo podle dohody se zaměstnancem na účet u banky nebo spořitelního či úvěrového družstva, že je na základě písemné plné moci nevyplatil zmocněnci zaměstnance nebo že je v zákonem (právním předpisem) stanoveném případě nevyplatil jiné osobě než zaměstnanci (*například insolvenčnímu správci dle rozhodnutí insolvenčního soudu, jak tomu bylo v posuzovaném případě – pozn.*)¹⁰³“.

Pokud by se zaměstnavatel snažil „zachránit“ situaci a mzdu či plat zaměstnanci sice poskytl, ale už by byly splněny podmínky pro postup dle ustanovení § 56 odst. 1 písm.

⁹⁹ HŮRKA, Petr. [Skončení pracovního poměru]. In: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 204. ISBN 978-80-7380-540-1.

PUTNA, Mojmir. [Okamžité zrušení ze strany zaměstnance]. In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 127 – 128. ISBN 978-80-7400-582-4.

¹⁰⁰ ROTHOVÁ, Eva. § 141 [Splatnost; zlomky hodin; termín výplaty]. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 737. ISBN 978-80-7400-290-8.

¹⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 09. 09. 2004. sp. zn. 21 Cdo 1275/2004.

¹⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 03. 2002, sp. zn. 21 Cdo 515/2001.

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013.

b), nemůže nijak zabránit využití zaměstnancova práva na okamžité rozvázání pracovního poměru.¹⁰⁴

K oběma důvodům okamžitého zrušení pracovního poměru je nutné zdůraznit ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého má zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr z jednoho z důvodů uvedených v ustanovení § 56 odst. 1 zákoníku práce platným způsobem, právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

2.2.3. Spory o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Stejně jako zaměstnanec, má i zaměstnavatel v krajním případě možnost zasáhnout do existence pracovněprávního vztahu tak, že jej okamžitě zruší. A stejně jako zaměstnanec tak může učinit ze dvou důvodů uvedených v ustanovení § 55 zákoníku práce.

Okamžité zrušení pracovního poměru je nutné učinit v písemné formě, a to buď z důvodu a) byl-li zaměstnanec nepodmíněně odsouzen za úmyslný trestný čin na dobu delší než 1 rok (resp. 6 měsíců v případě úmyslného trestného činu spáchaného při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s tím) nebo b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, zvláště hrubým způsobem. Opět se ze strany zaměstnavatele jedná o krajní řešení a

¹⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 04. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001. Ustanovení o okamžitém zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení (části) mzdy ve lhůtě 15 dnů po splatnosti ovšem nelze aplikovat bez posouzení konkrétní situace. Příkladem uvedu rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 01. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010, ve kterém uvádí: „(...) z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud k závěru, že není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.“

zvlášť závažný zásah do existence pracovněprávního vztahu, a proto je zaměstnavateli znemožněno takto rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, a se zaměstnankyní, která je těhotná nebo na mateřské dovolené.¹⁰⁵

Pro splnění důvodu ad a) je nutné, aby trestný čin, za který byl zaměstnanec odsouzen, naplňoval ve své subjektivní stránce úmysl a aby předmětný trestní rozsudek byl pravomocný. Je ovšem nutné podotknout, že aplikaci ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce by nebránilo ani to, pokud by byl pravomocný rozsudek následně zrušen na základě mimořádného opravného prostředku. Pro posouzení situace je určující stav, který existoval v době učinění právního úkonu – okamžitého rozvázání pracovního poměru.¹⁰⁶

Ad b) je dalším důvodem pro okamžité rozvázání pracovního poměru případ, kdy zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Základní povinností, která pro zaměstnance vyplývá ze zákona je povinnost konat práci osobně, podle pokynů zaměstnavatele, podle pracovní smlouvy a v rozvržené týdenní pracovní době. Zaměstnanec také musí dodržovat povinnosti plynoucí mu z pracovního poměru.¹⁰⁷

Zákoník práce rozeznává tři „intenzity“ porušení povinností, a to soustavné, méně závažné porušení povinností, závažné porušení povinností a porušení povinností zvlášť hrubým způsobem. Až třetí, nejintenzivnější porušení povinností vztahujících se

¹⁰⁵ Viz ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁰⁶ PUTNA, Mojmír. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 360. ISBN 978-80-7400-290-8.

¹⁰⁷ Viz ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

k vykonávané práci, je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.¹⁰⁸

Zákoník práce dále stanoví povinnosti zaměstnanců, včetně povinností vedoucích zaměstnanců či zaměstnanců ve veřejném sektoru, v ustanovení § 301 a následujících zákoníku práce. Další povinnosti mohou zaměstnanci vyplývat z pracovní smlouvy, pracovního řádu nebo z pokynu vedoucího zaměstnance. Výjimkou je ustanovení § 301a zákoníku práce, které vypočítává „jiné povinnosti zaměstnance“, jejichž porušení nezakládá důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, neboť se nejedná o povinnosti, které by se vztahovaly k zaměstnancem vykonávané práci (konkrétně se jedná o povinnosti zaměstnance vyplývající z režimu práce neschopného pojištěnce).¹⁰⁹ Další povinnosti zaměstnance pak mohou vyplývat i z jiných právních předpisů, například zaměstnanec – řidič bude povinen řídit se zákonem č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a dalších zákonů či vyhlášek, které se k jím vykonávané práci vztahují¹¹⁰.

Porušení povinnosti musí být zaviněným jednáním a musí být v časové, místní a věcné souvislosti k vykonávané práci.¹¹¹ K takovému závěru došel Nejvyšší soud například v rozsudku ze dne 15. 03. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006. V citovaném rozsudku se zabýval situací, kdy se zaměstnancem byl okamžité rozvázn pracovní poměr, neboť na služební cestě fyzicky napadl svého spolupracovníka (aniž by toto jednání mělo časovou, místní nebo věcnou souvislost s vykonávanou prací). Nejvyšší soud došel

¹⁰⁸ HŮRKA, Petr. [Skončení pracovního poměru]. In: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 203. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹⁰⁹ PUTNA, Mojmir. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 360. ISBN 978-80-7400-290-8.

¹¹⁰ Tamtéž.

¹¹¹ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 127. ISBN 978-80-7400-581-7.

k závěru, že pokud je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu (i zahraniční) nelze považovat všechny úkony zaměstnanců vykonávané při společném ubytování či stravování v zahraničí zajištěnými zaměstnavatelem za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů.

Jednání, pro které má zaměstnanec naplnit důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, může být jen takové zaviněné jednání zaměstnance, kterým porušil povinnost z daného pracovního poměru.¹¹² Uvedené ovšem neznamená, že by se porušením povinností vztahujících se k vykonávané práci rozumělo pouze jednání, které zaměstnanec vykonává v pracovní době. Nejvyšší soud uvádí v rozsudku ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005 následující: „Nelze mít pochybnosti o tom, že dopustí-li se zaměstnanec útoku na majetek zaměstnavatele, jde o jednání, které je v rozporu s povinnostmi uloženými zejména v ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce (*dnes ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce – pozn.*). Na této povaze zaměstnancova jednání nemůže nic změnit ani skutečnost, že se uvedeného jednání dopustí mimo pracovní dobu. Jinak řečeno, povinnosti zaměstnance uvedené v ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce (*dnes ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce – pozn.*) nejsou limitovány počátkem ani koncem pracovní doby.“ Nadto už jen samotný útok na majetek zaměstnavatele zpravidla sám o sobě postačuje k naplnění důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru.¹¹³

Lze tedy shrnout, že ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je ustanovení s nevymezenou (resp. neurčitou) hypotézou. Vymezení hypotézy právní normy tedy

¹¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 04. 1998, sp. zn. NS 2 Cdon 1652/97 dostupné v časopise Soudní judikatura č. 12/1998, str. 275.

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.¹¹⁴ Při tomto uvážení soud není vázán tím, jak zaměstnavatel interními předpisy posuzuje určité chování zaměstnance.¹¹⁵

2.3. Spory o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Úprava zkušební doby a pravidla pro její sjednávání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou obsažena v ustanovení § 35 zákoníku práce.

Účelem institutu zkušební doby je umožnit oběma smluvním stranám pracovní smlouvy ověřit si navzájem své fungování v rámci pracovněprávního vztahu, tzn., zaměstnavateli dává možnost posoudit, zda se zaměstnanec může úspěšně zapracovat na dané pracovní místo a zaměstnanci dává možnost seznámit se prakticky s druhem práce, režimem v zaměstnání a ostatními pracovními podmínkami. Pokud si strany pracovní smlouvy mezi sebou sjednají zkušební dobu, dávají si navzájem možnost jednoduše a bez velkých formálních i materiálních nároků rozvázat pracovní poměr.¹¹⁶

Zákon stanoví maximální délku zkušební doby, která činí 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, respektive 6 měsíců v případě pracovního místa vedoucího zaměstnance.¹¹⁷ Současně ale nesmí být sjednána delší, než je jedna polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.¹¹⁸ Zákon také stanoví obligatorní písemnou formu¹¹⁹ při sjednávání zkušební doby a nejzazší okamžik jejího sjednání, který

¹¹⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 07. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012 – pokr.: „soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadním postojům 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 uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.“

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 01. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99

¹¹⁶ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). s. 152. ISBN 978-80-7502-038-3.

¹¹⁷ Viz ustanovení § 35 odst. 1 zákoníku práce.

¹¹⁸ Viz ustanovení § 35 odst. 5 zákoníku práce.

¹¹⁹ Viz ustanovení § 35 odst. 6 zákoníku práce

představuje den, který byl sjednán jako den nástupu do práce.¹²⁰ Ustanovení § 69, § 70 a § 72 zákoníku práce, týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru, se užití stejně jako u výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru.

Ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zákoníku práce pak jako jednu z možností, jak skončit pracovní poměr, kdy umožňuje jeho zrušení ve zkušební době. Podrobnosti uvádí ustanovení § 66 zákoníku práce, které zakotvuje možnost zaměstnance i zaměstnavatele zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu. Dále pak v druhém odstavci stanoví obligatorní písemnou formu takového právního jednání a určuje, že pracovní poměr v případě jeho skončení ve zkušební době končí dnem doručení písemného vyhotovení oznámení, pokud v něm není uveden den pozdější.

Výše uvedené neznámá, že ve zkušební době lze skončit pracovní poměr jen okamžitě ve smyslu ustanovení § 66 zákoníku práce. Zaměstnavateli ani zaměstnanci nic nebrání skončit pracovní poměr výpovědí, ovšem v takovém případě je nutné dodržet všechny náležitosti, které pro takovou výpověď stanoví zákoník práce, tzn. včetně vymezení výpovědního důvodu.¹²¹

Při zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba dbát několika skutečností, přičemž k většině se již vyjádřily soudy ve svých rozhodnutích, které v následujících odstavcích podrobněji rozeberu.

Základní podmínkou pro platné okamžité zrušení pracovního poměru ve zkušební době je samotná existence zkušební doby. Pracovní poměr nelze okamžitě zrušit ve zkušební

¹²⁰ Viz ustanovení § 35 odst. 3 zákoníku práce.

¹²¹ DRÁPAL, Ljubomír. [Zrušení ve zkušební době]. In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovního práva*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 156. ISBN 978-80-7400-582-4. Také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4355/2009, Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 06. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.

době, pokud zkušební doba již uplynula. K takovým případům může v praxi docházet například při dodatečném prodloužení zkušební doby, které odporuje ustanovení § 35 odst. 4 zákoníku práce. Vrchní soud v Praze ve svém rozhodnutí sp. zn. 6 Cdo 11/94 určil, že právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru ve zkušební době, který byl učiněn po uplynutí sjednané zkušební doby, je neplatný. Dalším zajímavým závěrem vyplývajícím z tohoto rozsudku je, že za neplatné je považováno takové rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, které bylo učiněno zpětně, či při kterém byl jako den skončení pracovního poměru určen den následující po uplynutí zkušební doby.

Nejvyšší soud došel ve svém rozhodnutí ze dne 21. 04. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 k závěru, že je třeba „kombinovat“ ustanovení o skončení pracovního poměru ve zkušební době se zákazem diskriminace vyjádřeným v ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Nejvyšší soud se vyjádřil v tom smyslu, že i přesto, že je možné skončit pracovní poměr ve zkušební době bez udání důvodu, i takové skončení je třeba posuzovat dle pravidel zákazu diskriminace. Účelem tohoto rozhodnutí je především zamezit svévolnému diskriminačnímu rozvazování pracovních poměrů a předejít situacím, kdy zaměstnavatel využije institutu zkušební doby, který dává stranám pracovní smlouvy určitou volnost při rozvazování pracovního poměru k tomu, aby mohl „bezdůvodně“ rozvázat pracovní poměr s „nevyhovujícím“ zaměstnancem.

Nejvyšší soud se dále ve svém rozhodnutí ze dne 21. 02. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016 vypořádal také s otázkou, zda je možné sjednat v pracovní smlouvě zkušební dobu i v případě, že zaměstnanec vykonával stejný druh práce u stejného zaměstnavatele již dříve, avšak na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Došel k závěru, že takové ujednání zkušební doby je možné, a to proto, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou flexibilnějším institutem než

„tvrdá“ pracovní smlouva a mezi těmito smlouvami je rozdíl především ve vymezení práv a povinností stran pracovněprávních vztahů. Tyto odlišnosti dle uvedeného rozhodnutí Nejvyššího soudu ospravedlňují sjednávání zkušební doby v pracovní smlouvě i v případech, kdy jejímu uzavření předcházela pracovněprávní vztah mezi stejnými stranami, založený jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podle Nejvyššího soudu je totiž na místě oběma stranám pracovní smlouvy umožnit, aby si ověřili a vyzkoušeli, zda jim veškeré podmínky vyhovují v takové míře, se kterou do tohoto pracovněprávního vztahu po skončení některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, vstupují.

Judikatura Nejvyššího soudu také řeší změnu délky zkušební doby. V rozhodnutí ze dne 03. 04. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016 se Nejvyšší soud vyjádřil k dodatečnému zkrácení zkušební doby, přičemž dle jeho názoru je takové dodatečné zkrácení např. formou dodatku k pracovní smlouvě možné. Pokud k takovému zkrácení dojde, lze skončit pracovní poměr postupem dne ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce jen v nově určené - zkrácené zkušební době.

Nejvyšší soud také řešil situaci sjednání nové pracovní smlouvy s novým zaměstnavatelem, na kterého je převáděna činnosti původního zaměstnavatele. Došel k závěru, že pokud zaměstnanec nejprve rozváže pracovní poměr s původním zaměstnavatelem a uzavře znovu pracovní poměr s novým zaměstnavatelem, je možné v takovém případě v „nové“ pracovní smlouvě sjednat zkušební dobu. Pokud by ovšem taková zkušební doba byla sjednána za účelem toho, aby se mohl nový zaměstnavatel vyhnout přechodu práv a povinností z pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a mohl zrušit pracovní poměr ve zkušební době, kterou při přechodu

práv a povinností z pracovněprávních vztahů nelze sjednat, bylo by ujednání o zkušební době neplatné pro rozpor s dobrými mravy.¹²²

Z procesního hlediska lze konstatovat, že se ve věcech určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době uplatní stejný režim určovací žaloby, jako v případě určení neplatnosti skončení pracovního poměru výpovědí či neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.¹²³

2.4. Spory při skončení pracovního poměru dohodou

Dalším způsobem, jakým lze dle ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zákoníku práce rozvázat pracovní poměr, je uzavření dohody. Dohodou se zaměstnavatel a zaměstnanec domluví na rozvázání pracovního poměru, který takto skončí sjednaným dnem.¹²⁴

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být uzavřena v písemné formě¹²⁵ a zaměstnanec i zaměstnavatel musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.¹²⁶ Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru musí být vyslovena soudem na základě žaloby podané do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.¹²⁷ Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se při posuzování práva na náhradu ušlé mzdy nebo platu užije zvláštní ustanovení § 71 zákoníku práce.¹²⁸

Pokud by nebyla dodržena písemná forma dohody o rozvázání pracovního poměru, ale tato by nebyla napadena u soudu a zároveň by obsahovala všechny podstatné náležitosti,

¹²² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 09. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

¹²³ Viz ustanovení § 72 zákoníku práce.

¹²⁴ Viz ustanovení § 49 odst. 1 zákoníku práce.

¹²⁵ Viz ustanovení § 49 odst. 2 zákoníku práce.

¹²⁶ Viz ustanovení § 49 odst. 3 zákoníku práce.

¹²⁷ Viz ustanovení § 72 zákoníku práce.

¹²⁸ Ustanovení § 71 zákoníku práce zní: „Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem (§ 69 zákoníku práce). Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nesmí.“

je dohoda platně uzavřena, ať už konkludentně nebo ústně.¹²⁹ V dřívější právní úpravě byla zaměstnavateli stanovena povinnost uvést důvod skončení pracovního poměru v okamžiku, kdy o tom zaměstnanec požádal. Účinná úprava již toto ustanovení neobsahuje. Neuvedení důvodu, pro který došlo k uzavření dohody o skončení pracovního poměru i přes žádost zaměstnance ovšem nezakládala neplatnost takové dohody – dle právního názoru Nejvyššího soudu se nejednalo o podstatnou náležitost dohody a absence tohoto důvodu nezakládala neplatnost dohody pro nedostatek písemné formy.¹³⁰

V rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 3 Cz 25/72 (Rc 5/1974) bylo judikováno, že konec pracovního poměru v případě uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nemusí být v každém případě stanoven konkrétním dnem, nýbrž může být vázán například na určitou skutečnost, jako je skončení prací, předání projektu atd.¹³¹

Jako den skončení pracovního poměru může být v dohodě o rozvázání pracovního poměru uveden den, ve který je dohoda podepisována, případně den pozdější. V žádném případě ale nelze uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru tak, že by sjednaný den ukončení pracovního poměru předcházel dni uzavření dohody. V rozsudku ze dne 06. 03. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012 se dále Nejvyšší soud vyjadřuje tak, že pokud bude jako den skončení pracovního poměru sjednán den předcházející dni uzavření dohody o skončení pracovního poměru, takový pracovní poměr skončí dnem uzavření dohody.

¹²⁹ DRÁPAL, Ljubomír. [Dohoda o rozvázání pracovního poměru]. In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 69. ISBN 978-80-7400-582-4.

¹³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 07. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010.

¹³¹ DRÁPAL, Ljubomír. [Dohoda o rozvázání pracovního poměru]. In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 72. ISBN 978-80-7400-582-4.

Ve světle judikatury Nejvyššího soudu je možné při sjednání dohody o rozvázání pracovního poměru ujednat jako součást dohody také odstupné, a to i z jiných důvodů, než které jsou uvedeny v ustanovení § 67 odst. 1, odst. 2 zákoníku práce.¹³² Při posuzování nároku na odstupné ve smyslu ustanovení § 67 odst. 1, odst. 2 zákoníku práce je pak třeba vzít v potaz, že neuvedení důvodu rozvázání pracovního poměru v dohodě, případně uvedení jiného důvodu rozvázání pracovního poměru, než takového, který odpovídá skutečnosti (a splňuje podmínky pro přiznání odstupného), není pro vznik práva na odstupné významné. Pokud zaměstnanec prokáže, že skutečný důvod uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru spadá pod jeden z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) – d) zákoníku práce, má právo na odstupné ve smyslu ustanovení § 67 odst. 1 či odst. 2 zákoníku práce vždy.¹³³

Ve věci rozporu mezi důvody rozvázání pracovního poměru uvedenými v dohodě a skutečnými důvody skončení pracovního poměru se Nejvyšší soud vyjádřil tak, že tento rozpor nezakládá neplatnost dohody o skončení pracovního poměru. V odůvodnění rozsudku Nejvyšší soud dodává: „Je však třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru, a nelze přihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru bylo uvedeno v dohodě.“¹³⁴

Pokud by došlo k situaci, že zaměstnavatel současně s učiněním nabídky na uzavření dohody o skončení pracovního poměru sdělí zaměstnanci, že ze své strany shledává i důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, není takové sdělení Nejvyšším soudem považováno za bezprávnou výhrůžku, nýbrž o sdělení pohnutky, na základě

¹³² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 04. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011.

¹³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 05. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001.

¹³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 07. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010.

které chce rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem.¹³⁵ Podle L. Jouzy se ovšem v takovém případě může jednat o formu psychického nátlaku.¹³⁶

2.5. Spory při skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou skončí uplynutím sjednané doby. Uplynutí doby je právní událost, která má za následek skončení pouze toho pracovního poměru, který byl sjednán na dobu určitou.¹³⁷ Stranám pracovněprávního vztahu ale nic nebrání ukončit pracovní poměr, sjednaný na dobu určitou, jiným způsobem dle ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce.

Pracovní poměr může být sjednán také na dobu výkonu určitých prací či jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr, který je sjednán na dobu určitou, končí. Nejvyšší soud také dovedl, že pokud je pracovní poměr sjednán na dobu mateřské dovolené jiné zaměstnankyně, platí, že byl sjednán na dobu určitou.¹³⁸

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být další pracovní poměr uzavřen znovu (případně prodloužen) maximálně dvakrát.¹³⁹

Nejvyšší soud dále rozhodl, že: „Ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že pracovní smlouva končí nejpozději 7. kalendářní den po odvolání z vedoucího

¹³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 04. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001.

¹³⁶ JOUZA, Ladislav. Neplatnost skončení pracovního poměru. In: Bulletin advokacie [online]. Praha: Česká advokátní komora, 2015 [cit. 2017-12-12]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatne-skonceni-pracovniho-pomeru>.

¹³⁷ BĚLINA, Miroslav. [Skončení pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 204. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 05. 09. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

¹³⁹ Viz ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce.

pracovního místa, není ujednáním o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou, ale ujednáním o způsobu skončení pracovního poměru, a to odvoláním z funkce.¹⁴⁰

V případě, kdy si strany pracovní smlouvy neujednají přesnou dobu trvání pracovního poměru a z ujednání ve smlouvě je zřejmé, že smlouva předpokládá a současně umožňuje ukončení pracovního poměru z vůle jedné ze stran, je toto ujednání neplatné a má se za to, že byl uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou.¹⁴¹

Pokud by byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu se zákonem (ustanovení § 39 odst. 2) – 4) zákoníku práce), a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby, že trvá na dalším zaměstnávání, změní se pracovní poměr na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou.¹⁴²

2.6. Spory při odvolání/jmenování vedoucího zaměstnance

Pracovní poměr je možné založit i jmenováním na vedoucí pracovní místo¹⁴³, a to buď v případech stanovených zvláštním právním předpisem (například zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích, nebo zákonem č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu, etc.) a nebo v případech vypočtených v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce. Jmenování může provést ten, kdo je k tomu příslušný dle zvláštního předpisu (příklady viz shora), případně ten, kdo je ve výčtu obsaženém v ustanovení § 33 odst. 4 zákoníku práce.

¹⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 03. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001.

¹⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 05. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002. V předmětném rozhodnutí bylo z hlediska skutkového stavu zjištěno, že byla uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Následně došlo mezi těmito subjekty k uzavření dohody o změně pracovní smlouvy, ve které se pracovní poměr původně uzavřený na dobu určitou změnil na pracovní poměr „na dobu služebního přeložení k ZÚ S.“ Následně byl zaměstnanec zaměstnavatelem z tohoto místa odvolán i se sdělením, že dnem odvolání končí jeho pracovní poměr k zaměstnavateli.

¹⁴² Viz ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce.

¹⁴³ Dle Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 02. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003 není to pracovní místo, které je jako vedoucí označeno v rámci interních předpisů zaměstnavatele, nýbrž to místo, u kterého existují podřízení zaměstnanci, kteří jsou povinni uposlechnout pokyny vedoucího zaměstnance. Nejvyšší soud tak stanovil materiální podmínku pro místo vedoucího zaměstnance.

V zákoníku práce je uplatněn princip „kdo jmenuje, odvolává“, který je vyjádřen v ustanovení § 73 odst. 1. Jmenovaný vedoucí zaměstnanec se také může svého místa vzdát. V případě zaměstnavatelů, kteří nejsou uvedeni v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce, je možné sjednat možnost odvolání zaměstnance, a to pouze v případě, že je sjednána také možnost se místa vzdát.¹⁴⁴ U zaměstnavatele – právnické osoby je oprávněn odvolávat vedoucí zaměstnance statutární orgán. U zaměstnavatele fyzické osoby je oprávněn odvolávat přímo tento zaměstnavatel.¹⁴⁵

Rozhodovací praxe obecných soudů ve věcech jmenování či odvolání zaměstnanců není příliš široká, ovšem několik málo rozhodnutí, které problematiku jmenování a odvolání zaměstnanců řeší, nalezneme. Konkrétní rozhodnutí podrobněji rozebírám dále.

Pokud zákon stanoví vznik určité funkce jmenováním, je taková úprava kogentní a není možné založit pracovní poměr uzavřením pracovní smlouvy.¹⁴⁶ Pokud oprávněná osoba jmenuje osobu do vedoucí pozice, musí svůj právní úkon za jmenování označit. Nejvyšší soud dovozuje, že i „pověření výkonem určité funkce“, pokud je nepochybné, že nejde jen o „zástup“, je jmenováním ve smyslu ustanovení § 33 odst. 1 zákoníku práce.¹⁴⁷

Zaměstnanec může být o vedoucí funkce jmenován písemně, ústně, či jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost o tom, že zaměstnanec byl jmenován. Se jmenováním musí zaměstnanec souhlasit.¹⁴⁸

Byl-li z funkce, která se obsazuje jmenováním, odvolán zaměstnanec, který byl již u stejného zaměstnavatele v pracovním poměru před jmenováním do funkce, nebo vzdal-

¹⁴⁴ Viz ustanovení § 73 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁴⁵ Viz ustanovení § 73 odst. 4 zákoníku práce.

¹⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 03. 200, sp. zn. 21 Cdo 512/2001.

¹⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02. 02. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1082/2005.

¹⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08. 01. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001.

li se takový zaměstnanec své funkce, původní pracovněprávní vztah (včetně předchozího ujednání o druhu práce nebo o místu výkonu práce) se neobnovuje.¹⁴⁹ Tím, že byl zaměstnanec ze svého vedoucího pracovního místa odvolán nebo se ho vzdal, ovšem jeho pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou nekončí.¹⁵⁰ Pracovní poměr sice nadále trvá, ale zaměstnanec nemá stanoven druh práce, který by byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat. Následuje tedy nabídková povinnost zaměstnance ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce.

Nejvyšší soud došel v rozsudku ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016 k závěru, že zaměstnanec, kterého lze z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolat nebo který se může tohoto místa vzdát (ustanovení § 73 zák. práce), může ve stejném pracovním poměru vedle tohoto vedoucího pracovního místa vykonávat práci na jiném pracovním místě (další pracovní funkci). Dále ve stejném rozhodnutí Nejvyšší soud podává, že je-li vedoucí zaměstnanec v průběhu pracovního poměru zaměstnavatelem pověřen zastupováním jiného vedoucího zaměstnance (např. v době jeho nepřítomnosti¹⁵¹) nebo je-li pověřen jen splněním určitého pracovního úkolu nebo (jako zaměstnanec) ustanoven do poradního orgánu zaměstnavatele, nelze v těchto, jakož i v jiných obdobných případech dovozovat, že došlo ke změně pracovního poměru spočívající v tom, že zaměstnanec vedle stávajícího pracovního místa vedoucího zaměstnance bude nadále pro zaměstnavatele vykonávat též práci na jiném pracovním místě (další pracovní funkci).

¹⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 05. 2011, sp. zn. 21 Cdo 208/2010.

¹⁵⁰ Viz ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce.

¹⁵¹ Takový postup nelze považovat za jmenování na další pracovní místo vedoucího zaměstnance, srov. právní názor vyjádřený například v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 1998 sp. zn. 2 Cdon 382/97, uveřejněném pod č. 174 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 9. 2011 sp. zn. 21 Cdo 1590/2010, uveřejněném pod č. 33 v časopise Soudní judikatura, roč. 2012.

3. Individuální pracovněprávní spory – ostatní

Dalšími nejběžnějšími individuálními pracovněprávními spory mimo těch o neplatnost skončení pracovního poměru, jsou spory o výplatu dlužné mzdy a spory o náhradu majetkové a nemajetkové újmy. Vzhledem k rozsahu práce oba dva případy nastíním pouze obecně a pokusím se uvést stěžejní judikaturu obecných soudů.

3.1. Spory o výplatu dlužné mzdy

Odměna za práci je pohnutkou zaměstnance k tomu, aby na úkor svého volného času vykonával práci pro zaměstnavatele. Za takovou práci je proto třeba zaměstnance dostatečně odměnit - kompenzovat mu ztrátu jeho volného času.¹⁵²

K pojmu a funkci mzdy se vyjadřuje i Nejvyšší soud ve své ustálené judikatuře. Mzda přísluší za vykonanou práci. Pokud plnění, poskytnuté zaměstnanci, nemá žádnou vazbu na vykonanou práci, nejedná se o mzdu.¹⁵³ Náhradou mzdy pak Nejvyšší soud rozumí plnění, které je zaměstnanci poskytováno jako reparace újmy v důsledku nepřidělování práce zaměstnanci zaměstnavatelem podle pracovní smlouvy.¹⁵⁴

Sjednání mzdy není povinnou náležitostí pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mzdu je možné sjednat několika způsoby, a to buď dvoustrannými právními jednáními – typicky v pracovní smlouvě (kde představuje fakultativní náležitost), jiné smlouvě mezi stranami pracovněprávního vztahu nebo v kolektivní

¹⁵² ÚLEHLOVÁ, Helena. [Odměňování]. In: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 258. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004.

¹⁵⁴ Stanovisko Občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky Cpjn 4/2004, ze dne 09. 06. 2004 k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce.

smlouvě, či jednostranným právním jednáním – jako příklad lze uvést mzdový výměr.¹⁵⁵

Břemeno důkazní v případě soudního sporu o dlužnou mzdu nese zaměstnavatel. Jak uvedl Nejvyšší soud, že pokud zaměstnanec prokáže, že mu vznikl pracovní poměr, ubrání se zaměstnavatel proti zaměstnancovu tvrzení, že pro něho v určité době vykonal práci, jen jestliže bude tvrdit a prokáže-li, že podle jím vedené evidence pracovní doby zaměstnanec v této době nepracoval.¹⁵⁶ Uvedené rozhodnutí je postaveno na plnění povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, přičemž pokud proti takovým tvrzením a důkazům ze strany zaměstnavatele zaměstnanec prokáže, že evidence pracovní doby vedená zaměstnavatelem neodpovídá skutečnosti, a že práce byla z jeho strany opravdu vykonávána, má právo na vyplacení dlužné mzdy.¹⁵⁷

Z výše uvedeného rozhodnutí je zřejmé, že nárok na výplatu mzdy není vázán jen na existenci pracovněprávního poměru, nýbrž na faktické vykonání práce. V případě soudního sporu o výplatu dlužné mzdy musí zaměstnanec jako žalobce tvrdit několik skutečností – především to, že vykonával práci, za kterou mu daná mzda náleží. Dále je nutné ze strany zaměstnance tvrdit jaká výše mzdy byla sjednána, přičemž taková mzda může být stanovena různým způsobem – jako mzda úkolová, měsíční, hodinová nebo jako mzda měnící se dle hospodářských výsledků zaměstnavatele.¹⁵⁸

Jak jsem již uváděla v kapitole o okamžitém zrušení pracovního poměru, je nutné rozlišovat pojmy „termín výplaty mzdy“ a „období splatnosti mzdy“. Dle M. Hromady

¹⁵⁵ NOVOTNÝ, Zdeněk. [Odměňování včetně průměrného výdělku]. In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 194. ISBN 978-80-7400-582-4.

¹⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3989/2011.

¹⁵⁷ Tamtéž.

¹⁵⁸ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 134. ISBN 978-80-7400-581-7.

je pro účely vyčíslení příslušenství dlužné mzdy, zejména úroku z prodlení, stěžejní termín výplaty mzdy, který je sjednán, stanoven nebo určen stranami pracovněprávního vztahu. Pokud ve sjednaném termínu výplaty mzdy není zaměstnanci mzda poskytnuta, dostává se dle M. Hromady zaměstnavatel do prodlení a zaměstnanec může vyčíslovat a nárokovat úroky z prodlení hned ode dne následujícího po tomto dni.¹⁵⁹

M. Hromada svůj názor dále nerozvíjí a lze se pouze domnívat, na jakých důvodech svůj názor postavil. Po prostudování této problematiky mám ovšem o tomto názoru M. Hromady pochybnosti.

Ustanovení zákoníku práce či jiné speciální předpisy pracovního práva neupravují otázku splatnosti mzdy, resp. úroků z prodlení z dlužné mzdy, a takový případ by se tedy měl řídit subsidiárně příslušnými ustanoveními občanského zákoníku. Pokud je splatnost mzdy v ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce stanovena po celý kalendářní měsíc následující po kalendářním měsíci, ve kterém je práce provedena, dlužník (zaměstnavatel) se dostává do prodlení tehdy, nesplní-li svůj dluh „řádně a včas“. Posuzování prodlení se tedy vztahuje k časovému období po splatnosti (nejde o plnění „včas“). Po celou dobu, po kterou pak dluh v tomto horizontu není „řádně“ plněn, nastává prodlení. Dokud je plněn vadně anebo není plněn vůbec, prodlení trvá.¹⁶⁰

Na základě výše uvedených argumentů se spíše přikláním k tomu, že zaměstnavatel se dostává do prodlení až v okamžiku nesplnění svého dluhu vůči zaměstnanci v době splatnosti mzdy nebo platu určené ustanovením § 141 odst. 1 zákoníku práce a až ode dne následujícího je zaměstnanec oprávněn požadovat úroky z prodlení.

¹⁵⁹ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 135. ISBN 978-80-7400-581-7.

¹⁶⁰ ŠILHÁN, Josef. § 1968 [Pojem prodlení dlužníka]. In: HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054)*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 1037. ISBN 978-80-7400-535-0.)

Svůj názor mohu podpořit i rozhodnutím Nejvyššího soudu ze dne 15. 01. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014, kde Nejvyšší soud přijal následující závěr: „Je-li mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo platu splatná - ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce - nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu, je tu rozhodné, zda právo zaměstnance (jako věřitele) na mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu bylo splněno (či zůstalo nesplněno) před uplynutím posledního dne takového měsíce, a prodlení se splněním takového dluhu vzniká od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, jehož uplynutím nastala splatnost mzdy, platu nebo náhrady mzdy nebo platu.“

V souvislosti s názorem M. Hromady si dále pokládám otázku, zda by při jeho pojetí této problematiky bylo možné v případě, kdy by mzda nebo plat nebyla vyplacena zaměstnanci v termínu výplaty, ovšem v období splatnosti ano, nárokovat pouze samostatné úroky z prodlení za období mezi termínem výplaty a dnem splatnosti mzdy nebo platu? V tom případě by se jednalo o nárokování úroků z prodlení z dluhu, který ovšem v období, za které jsou úroky požadovány, ještě nebyl splatný, což je dle mého názoru neslučitelné s obecnou právní úpravou soukromého práva, a i z tohoto důvodu se ve věci úroků z prodlení jako příslušenství dlužné mzdy přikláním k názoru Nejvyššího soudu, který uvádím výše.

Nejvyšší soud se vypořádal také s otázkou nároku na nenárokovou složku mzdy v případě soudního sporu o vyplacení dlužné mzdy. Nejvyšší soud došel k závěru, že pokud zaměstnavatel jednou zaměstnanci nenárokovou složku mzdy přizná (rozhodne o ní), stává se z této nenárokové složky mzdy složka nároková a zaměstnavatel může

takovou složku mzdy nevyplatit pouze v případě, že mu to smlouva nebo vnitřní předpis výslovně dovoluje.¹⁶¹

3.2. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy

3.2.1. Obecně o odpovědnosti - technická novela zákoníku práce

Spory o náhradu majetkové i nemajetkové újmy jsou dalším častým typem individuálních pracovněprávních sporů. Vzhledem k rozsahu práce se ovšem nemohu odpovědnostním vztahům v pracovním právu věnovat podrobněji, neboť se jedná o téma, které vystačí na samostatnou práci. Proto se dotknu problematiky pracovněprávní odpovědnosti jen okrajově a níže se budu více věnovat jednomu rozhodnutí Nejvyššího soudu, týkajícího se povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody na odložených věcech dle ustanovení § 267 odst. 1 zákoníku práce.

Na úvod si dovolím malou poznámku k pojmům užívaným v rámci této kapitoly. Dne 01. 10. 2015 nabyl účinnosti zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony. Touto technickou novelou došlo ke sjednocení pojmosloví v zákoníku práce dle zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku¹⁶². Občanský zákoník již pojem odpovědnosti příliš neužívá, ačkoliv v několika ustanoveních jej stále nalezneme, nicméně pro odpovědnosti vztahy byly v rámci rekodifikovaného soukromého práva zvoleny jiné termíny, jako např. „náhrada majetkové a nemajetkové újmy“ a další. Pojmy odpovědnost a náhrada škody ovšem je a bude používán dále v právní teorii, a tak tomu bude i v této části práce.

¹⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004.

¹⁶² Dále jen „občanský zákoník“.

3.2.2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci za odložené věci dle ustanovení § 267 odst. 1 zákoníku práce

Rozhodnutí, které bych v této kapitole diplomové práce ráda rozebrala, se týká odpovědnosti zaměstnavatele za odložené věci zaměstnance. Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí ze dne 23. 01. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015 zabýval otázkou předpokladů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na odloženém dopravním prostředku použitým pro cestu do zaměstnání a zpět. Nejvyšší soud s názorem žalobkyně, že automobil používaný zaměstnancem k cestě do zaměstnání a zpět lze považovat za předmět, který se obvykle nosí do zaměstnání, nesouhlasí.

Nejvyšší soud prvně konstatuje, že odpovědnost zaměstnavatele dle ustanovení § 267 odst. 1 zákoníku práce je objektivní odpovědností, tedy odpovědností za výsledek bez ohledu na zavinění. Z čehož logicky vyplývá, že této odpovědnosti se nelze jednostranně zprostit. Z tohoto důvodu žádná jednostranná prohlášení typu „za odložené věci se neručí“ nemají své opodstatnění. K tomu, zda by mohl být odcizený automobil posuzován ve smyslu ustanovení § 267 odst. 1 zákoníku práce, pak Nejvyšší soud uvádí následující: „Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006 (tj. předtím, než byl zrušen zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce) za předměty obvykle nošené do zaměstnání považoval i obvyklé dopravní prostředky (nikoli však osobní automobily), které zaměstnanci používali při cestě do práce a zpět (srov. § 145 cit. zákona). Současná právní úprava však tento okruh věcí nepřevzala, a za věci obvyklé proto žádný dopravní prostředek nelze považovat. Tento závěr se týká nejen osobních automobilů, ale i kol, mopedů apod. (...) Nelze ovšem přehlédnout, že, kdyby zákonodárce chtěl zahrnout dopravní prostředky, které zaměstnanci používají pro cestu do zaměstnání a zpět, mezi věci (předměty) obvykle nošené do zaměstnání, jimž je

zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnou úschovu, jistě by tento svůj úmysl v platné právní úpravě vyjádřil.“

V reakci na tento závěr Nejvyššího soudu si pokládám otázku, zda skutečnost, že „obvyklé dopravní prostředky“ nebyly na rozdíl od minulého zákoníku práce zahrnuty do úpravy v dnes účinném zákoníku práce, nemůže být spíše projevem vůle zákonodárce zajistit právní úpravě určitou flexibilitu, tedy schopnost právní úpravy reagovat na vývoj technologií a posun společnosti i doby bez nutnosti její změny. Spíše se přikláním k tomu, že pokud by zákonodárce chtěl vyčlenit dopravní prostředky jako celek či pouze osobní automobily z odpovědnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 267 odst. 1 zákoníku práce, naopak by to v rámci nové úpravy zákoníku práce původní úpravu doslovně převzal.¹⁶³ Nejvyšší soud sám v citovaném rozhodnutí sám uvádí, že věci, která se obvykle nosí do práce, je v současné době i mobilní telefon. Vzhledem ke stavu vývoje technologií v roce 2006, kdy byl přijímán zákoník práce v dnešním znění, by mobilní telefon takto posuzován být nemusel. I to by dle mého názoru mohlo podpořit můj názor výše.

V druhé řadě se také spíše přikláním k názoru právního zástupce žalobce v uvedené věci, kdy s rozvojem moderních technologií je spojen i rozvoj dopravní infrastruktury a nárůst počtu osobních automobilů v silničním provozu. Počet osob, pro které je osobní automobil „věcí, kterou obvykle nosí do práce“, na rozdíl například od hodinek či běžných šperků, které Nejvyšší soud v rozhodnutí do množiny těchto věcí zahrnuje, je znatelný, a nutno podotknout, že pro mnohé se může jednat o jediný nástroj k dopravě

¹⁶³ V důvodové zprávě zákonodárce stanoví, že vzhledem k průměrně dosahované výdělkové úrovni navrhuje zvýšení limitu pro náhradu škody v případech stanovených v ustanovení § 267 odst. 1 zákoníku práce. Dále ovšem stanoví, že **principy** tohoto zvláštního případu odpovědnosti za škodu, za niž odpovídá zaměstnavatel, zůstávají zachovány. Pokládám si ovšem otázku - pokud by měl zákonodárce v úmyslu ponechat osobní automobily a jiné dopravní prostředky mimo tuto úpravu, proč by se odvolával na zachování principů, ale stávající právní úpravu by doslovně nepřevzal?

do zaměstnání. Dále mám za to, že automobil, který byl užíván k dopravě do zaměstnání (tedy nikoliv například ve dny pracovního klidu), by dle mého názoru mohl splňovat i podmínku odložení v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Další otázkou by mohlo být, zda zaměstnavatel opravdu nepřevzal předmětný automobil do zvláštní úschovy, pokud zaměstnankyně parkovala v uzavřeném areálu, kdy přes vrátnici tohoto uzavřeného areálu je možné se dostat pouze prostřednictvím čipové identifikační karty?

Ačkoliv v citované konkrétní věci výsledné rozhodnutí Nejvyššího soudu zcela chápu a v žádném případě nepopírám, je dle mého názoru otázkou, zda by tento závěr a jeho odůvodnění byly aplikovatelné i v dalších obdobných případech.

4. Alternativní řešení pracovněprávních sporů – řešení budoucnosti?

Ve své práci výše se věnuji především základnímu dělení pracovněprávních sporů a jejich řešení, zejména tedy řešení individuálních pracovněprávních sporů ze skončení pracovního poměru v judikatuře obecných soudů. Při rešerši judikatury jsem vždy měla dostatek rozhodnutí obecných soudů, ze kterých bylo k jednotlivým otázkám možné čerpat relevantní informace, a s množstvím materiálu jsem se vzhledem k rozsahu své práce nemohla vypořádat do takové hloubky, v jaké bych si v mnoha případech přála.

Nutno ovšem podotknout, že počet nápadů u obecných soudů s pracovněprávní problematikou sleduje klesající trend. Dlouhodobě se touto problematikou zabývá J. Pichrt, který mimo jiné i poukazuje na konkrétní čísla ze statistických přehledů dostupných z webových stránek Ministerstva spravedlnosti ČR.¹⁶⁴

Dle zjištění J. Pichrta je tendence sporů z pracovněprávních vztahů, které jsou řešeny u obecných soudů bezpochyby klesající, a já tuto skutečnost mohu je potvrdit. J. Pichrt se v citovaném článku zabýval obdobím do roku 2014 a já mohu dále konstatovat, že i v následujících letech 2015 a 2016 došlo opět ke snížení počtu pravomocně rozhodnutých pracovních věcí.¹⁶⁵

Při nahlédnutí do statistik délek soudních řízení je možné dále zjistit, že průměrná délka řízení ve sporech z pracovních věcí je výrazně nadprůměrná, respektive až dvakrát tak

¹⁶⁴ PICHRT, J., Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace. *Právní rozhledy* č. 23-24/2015. str. 826.

Statistické listy a přehledy agend jsou dostupné na webové adrese Infodata. Justice.cz [online]. [cit. 2018-02-18]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/uvod.html>.

¹⁶⁵ V roce 2015 bylo obecnými soudy pravomocně rozhodnuto 4797 pracovních věcí z celkem 505 684 civilních sporů (což odpovídá poměru 0,95 %) a v roce 2016 bylo obecnými soudy rozhodnuto 3 745 pracovních věcí z celkového počtu 434 183 civilních sporů (což odpovídá poměru 0,86 %). [Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhu sporů za roky 2015 a 2016].

dlouhá, nežli průměrná délka civilních řízení jako celku.¹⁶⁶ Po seznámení se se závěry statistických údajů Ministerstva spravedlnosti nelze než podotknout, že vzhledem k tomu, že obě ze stran pracovněprávního sporu musí mít zájem na jeho rychlém vyřešení, jsou výše uvedená zjištění přinejmenším překvapivá.

Z dostupných statistických údajů je tak možné dojít k jednoduchému závěru, že zaměstnanci rezignovali na soudní ochranu ve věcech z pracovněprávních vztahů, a pokud se pak menšina z nich rozhodne pracovněprávní spor řešit soudní cestou, soudní řízení je v průměru dvakrát tak dlouhé, nežli je průměrná délka jiných civilních sporů. S poukázáním na tato fakta nelze než konstatovat, že lze očekávat stále klesající trend nápadu sporů z pracovních věcí u obecných soudů. Je proto nutné položit si otázku – jak motivovat zaměstnance k tomu, aby se častěji obraceli s pracovněprávními spory na obecné soudy, či spíše - jak je motivovat k tomu, aby své spory z pracovněprávních vztahů vůbec řešili?

Jako vyhovující by se mohl jevit způsob zřízení specializovaných soudních oddělení/senátů či celé pracovněprávní soudní soustavy pro řešení sporů z pracovních věcí. Takový postup by byl vhodný v případě, kdy by záměrem takové úpravy bylo zrychlení průběhu soudních řízení. V porovnání české právní úpravy s právní úpravou ostatních evropských zemí si nelze nepovšimnout, že úprava soudnictví v individuálních pracovněprávních sporech v České republice je ve srovnání s jinými zeměmi Evropské unie odlišná, a to právě s ohledem na to, že v rámci soudní soustavy neexistuje

¹⁶⁶ V roce 2015 byla průměrná délka řízení před obecnými soudy v pracovních věcech 691 dnů, přičemž průměrná délka řízení v civilních věcech jako celku byla 364 dnů. V roce 2016 byla celková délka řízení v pracovních věcech 676 dnů, oproti celkové délce řízení v civilních věcech jako celku, která činila 325 dnů. V roce 2016 tak byla průměrná délka řízení v pracovních věcech více než dvakrát tak dlouhá (!). [Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne právní moci ve dnech za roky 2015 a 2016].

specializovaný orgán (ať už by se mělo jednat o zvláštní orgán, pracovní soud či pouze o soudní oddělení), který by individuální pracovněprávní spory řešil.¹⁶⁷

Kupříkladu ve Francii je zřízen tzv. Conseil de prud'hommes¹⁶⁸, což je zvláštní pracovní soud, ve Velké Británii se pro změnu můžeme setkat s Employment Tribunals¹⁶⁹, což jsou orgány veřejné moci specializované na pracovní právo. Specializace soudů/orgánů/oddělení by bez pochyby měla pozitivní vliv na rychlost řízení.

V otázce motivace zaměstnanců k řešení pracovněprávních sporů a tedy zvýšení počtu nápadů v pracovních věcech by se dalo přemýšlet například o některých administrativních nástrojích, jako je snížení soudního poplatku či silnější podpora zaměstnanců ze strany odborových organizací. O. s. ř. umožňuje, aby zaměstnanec zastupovala odborová organizace, jíž je členem.¹⁷⁰

Když se vrátím k řešení pracovních věci ve Velké Británii, zde je podání k pracovním tribunálům prováděno prostřednictvím předpřipravených formulářů, čímž je mimo jiné znatelně snížena formalita řízení.¹⁷¹ Zjednodušení přístupu zaměstnanců k rozhodujícímu orgánu například formou zavedení formulářů a jiným snížením formalismů řízení by se také mohlo jevit jako jedno z řešení.

¹⁶⁷ Podobně se vyjadřuje i M. Bělina viz BĚLINA, Miroslav. [Pracovněprávní spory a jejich řešení]. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 443. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁶⁸ The ordinary courts — introduction. European e-Justice Portal [online]. [cit. 2018-02-18]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_ordinary_courts-18-fr-en.do.

¹⁶⁹ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin a Jakub MORÁVEK. Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 354. ISBN 978-80-7552-138-7.

¹⁷⁰ Viz ustanovení § 26 odst. 1 o. s. ř.

¹⁷¹ Formuláře i jednoduchý popis řízení v rámci pracovních sporů jsou dostupné z webových stránek Employment Tribunal. GOV.UK [online]. [cit. 2018-02-18]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/courts-tribunals/employment-tribunal>.

J. Pichrt konstatuje, že je třeba začít řešit spory v oblasti pracovního práva jiným způsobem, nežli před obecnými soudy.¹⁷² Souhlasím s tím, že důležité hledat nové způsoby řešení sporů, které by se svojí podstatou měly blížit spíše dohodě, nežli čekání na rozhodnutí sporu autoritou, a to i v rámci dobrých vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a udržení těchto vztahů. Pokud by byly strany sporu schopné spolu komunikovat a dojít ke kompromisu, není podle mého názoru důvod pro to, aby vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v každém případě skončil – ať už pracovněprávní nebo osobní.

Alternativní způsoby řešení sporů z pracovněprávních vztahů by mohly představovat nástroj, který by řešil všechny výše uvedené nedostatky řízení před obecnými soudy. Dle mého názoru by se mohlo jednat o „řešení budoucnosti“ a podpora těchto způsobů řešení sporů by tuto problematiku posunula jen k lepšímu. Odlišný názor na to zřejmě má zákonodárce. Například v současné době (*pozn. – k datu 19. 02. 2018*) je ve druhém čtení v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR novela zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů (návrh zákona byl rozeslán poslancům dne 09. 09. 2016 jako sněmovní tisk č. 903), kterou je mimo jiné novelizován i zákon o rozhodčím řízení, a to tak, že spory z pracovněprávních vztahů vzniklé mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nebudou moci být v rozhodčím řízení řešeny.

Alternativních způsobů řešení sporů je již v současné době celá řada, ať už se jedná o vyjednávání, partnerství, mediaci, konciliaci nebo arbitráž (rozhodčí řízení). Množství alternativních způsobů řešení sporů vznikla dále buď odvozením od některého již existujícího způsobu či kombinací dvou způsobů, jako například med-aloa nebo med-arb. I tato pluralita způsobů by mohla mít dle mého názoru pozitivní vliv na řešení

¹⁷² PICHRT, J., Alternativní řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. *Právní rozhledy* č. 21/2013, s. 725 a násl.

pracovněprávních sporů, neboť stranám je dáno široké spektrum možností k nalezení
vyhovujícího způsobu řešení ve vztahu k charakteru konkrétního vznikuvšího sporu.

5. Kolektivní pracovněprávní spory

Vedle individuálních pracovněprávních sporů rozlišujeme také spory kolektivní. Na rozdíl od individuálních pracovněprávních sporů, které mohou být řešeny v rámci působnosti obecných soudů, jsou kolektivní pracovněprávní spory z této působnosti v podstatě vyňaty (výjimku tvoří opravný prostředek proti rozhodnutí rozhodce ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy dle ustanovení § 14 zákona o kolektivním vyjednávání).

Kolektivní pracovněprávní spory sice netvoří hlavní těžiště této práce, ovšem vzhledem k názvu práce považuji za nutné je zmínit a nastínit v základních intencích způsoby řešení obou kolektivních pracovněprávních sporů, jak jsou rozlišeny v zákoně o kolektivním vyjednávání.

Namísto teoretického úvodu si dovoluji uvést pouze rozdělení kolektivních pracovněprávních sporů a základní prameny právní úpravy.

Kolektivními pracovněprávními spory, jak jsou rozlišeny v ustanovení § 10 zákona o kolektivním vyjednávání, rozumíme:

- 1) spory o uzavření kolektivní smlouvy a
- 2) spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy.

Stěžejními prameny práva v otázce kolektivních pracovněprávních sporů a jejich řešení jsou následující právní předpisy:

- zákon o kolektivním vyjednávání;
- zákoník práce;
- vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně;
- čl. 8 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech;

- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat;
- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.

5.1. Spory o uzavření kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je východiskem kolektivního vyjednávání a procesní otázky vyjednávání mezi sociálními partnery a bližší podmínky pro uzavírání kolektivní smlouvy upravuje zákon o kolektivním vyjednávání. Kolektivní smlouvou se rozumí dvoustranné právní jednání uzavřené mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi (resp. mezi odborovou organizací nebo odborovým svazem, jde-li o kolektivní smlouvu vyššího stupně) a zaměstnavateli (či sdružením zaměstnavatelů, pokud se jedná o kolektivní smlouvu vyššího stupně), kterým jsou řešeny mzdové a pracovní podmínky zaměstnanců, které buď nejsou vůbec upraveny závaznými právními předpisy, či jen v minimální nebo výjimečně v maximální míře.¹⁷³

Zákoník práce pak stanoví především obsah kolektivních smluv a stanoví, že v kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.¹⁷⁴

Pokud při uzavírání kolektivní smlouvy nedojdou sociální partneři ke konsensu, je prvním krokem v řešení sporu řízení před zprostředkovatelem. Dle ustanovení § 11 a násl. zákona o kolektivním vyjednávání si mohou strany sporu zprostředkovatele po

¹⁷³ TRÖSTER, Petr. [Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy]. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 415 – 416. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁷⁴ Viz ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce.

dohodě určit sami, a pokud si ho neurčí, na návrh kterékoliv strany určí zprostředkovatele Ministerstvo práce a sociálních věcí¹⁷⁵ ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců. Návrh na určení zprostředkovatele může být podán nejdříve po uplynutí 60 dnů ode dne předložení písemného návrhu na uzavření předmětné kolektivní smlouvy. Zprostředkovatel neplní ve sporu roli sudího – tedy spor autoritativně nerozhoduje¹⁷⁶, nýbrž navrhuje stranám řešení, které je povinen předložit do 15 dnů ode dne přijetí žádosti nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatelem. Strany sporu pak mohou řešení buď přijmout či odmítnout. Na vyřešení sporu mají strany a zprostředkovatel lhůtu 20 dnů ode dne přijetí žádosti nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatelem. Pokud do této doby nepřijmou řešení, považuje se řízení před zprostředkovatelem za neúspěšné. V takovém případě se mohou strany obrátit na ministerstvo se společnou žádostí na určení nového zprostředkovatele.¹⁷⁷

Druhým krokem v řešení sporu o uzavření kolektivní je řízení před rozhodcem. Na rozdíl od zprostředkovatele je nutné, aby se sociální partneři na rozhodci domluvili – v opačném případě je možné, aby kterákoliv ze stran sporu požádala ministerstvo o určení rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců jen v případě, že předmětný spor je sporem o uzavření kolektivní smlouvy na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat¹⁷⁸. V jednom kolektivním sporu není možné, aby byla zprostředkovatelem i rozhodcem jedna a táž osoba.¹⁷⁹

¹⁷⁵ Dále jen „ministerstvo“.

¹⁷⁶ BĚLINA, Miroslav. [Pracovněprávní spory a jejich řešení]. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 444. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁷⁷ Pro celý postup řízení před zprostředkovatelem viz ustanovení § 11 – 12 zákona o kolektivním vyjednávání

¹⁷⁸ Dle čl. 27 LZPS právo na stávkou nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

¹⁷⁹ Pro celý postup řízení před rozhodcem viz ustanovení § 13 - § 14 zákona o kolektivním vyjednávání.

Na rozdíl od zprostředkovatele, který má ve sporu pouze moderační funkci, rozhodce plní roli sudího a má ve věci autoritativně rozhodnout. Lhůta, která je pro rozhodnutí rozhodci dána, je 15 dnů ode dne zahájení řízení. Kolektivní smlouva je uzavřena doručením rozhodcovy rozhodnutí stranám sporu, resp. smluvním stranám kolektivní smlouvy.¹⁸⁰

„Alternativou“ pro druhý krok v řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, tedy pro řízení před rozhodcem, je radikálnější způsob řešení, kterým je vyhlášení stávky (částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnanci) nebo výluky (částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnavatelem).¹⁸¹ O možnosti využití těchto dvou institutů hovoří zákon o kolektivním vyjednávání, a to konkrétně v ustanoveních § 16 a § 27. Zákon o kolektivním vyjednávání označuje stávku na podporu požadavků zaměstnanců při uzavírání jiné kolektivní smlouvy jako stávku solidární. Kromě solidární stávky rozlišuje dále zákon o kolektivním vyjednávání stávku nezákonnou a její jednotlivé případy vyjmenovává v ustanovení § 20. Zákon o kolektivním vyjednávání v dalších ustanoveních hovoří o nárocích zaměstnanců v případě nezákonné stávky, o způsobu a podmínkách vyhlášení stávky či povinnosti součinnosti zaměstnanců se zaměstnavatelem při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení.

Stejnou konstrukci úpravy jako stávka má v zákoně i výše uvedená výluka – případy nezákonné výluky jsou pak obsaženy v ustanovení § 28 zákona o kolektivním vyjednávání.

¹⁸⁰ BĚLINA, Miroslav. [Pracovněprávní spory a jejich řešení]. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 444 - 445. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁸¹ Ke stávce viz ustanovení § 16 – § 21 zákona o kolektivním vyjednávání, k výluce viz ustanovení § 27 - § 31 zákona o kolektivním vyjednávání.

5.2. Kolektivní spory o plnění závazků z kolektivních smluv

U druhého typu sporů je nutno předem zdůraznit, že se musí jednat o kolektivní spory, nikoliv o spory z individuálních nároků z kolektivních smluv. Individuální spor zaměstnance o náhradu mzdy, která je uvedena v kolektivní smlouvě, není kolektivním pracovněprávním sporem, ale sporem individuálním.¹⁸²

Formalizovaný postup při řešení sporů o plnění závazků z kolektivních smluv je obdobný s řešením sporů o uzavření kolektivní smlouvy. Prvním krokem je shodně jako u prvního typu kolektivního sporu řízení před zprostředkovatelem. Stejně jako v prvním případě se mohou strany sporu na zprostředkovateli domluvit, či jednotlivě navrhnout ministerstvu jeho určení ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, a stejně jako v prvním případě může být rozhodcem jakákoliv osoba, která je plnoletým občanem České republiky a je způsobilá k právním úkonům či právnická osoba, která souhlasí s výkonem funkce zprostředkovatele. V případě kolektivních sporů o plnění závazků z kolektivních smluv neplatí lhůta pro podání návrhu na určení zprostředkovatele ministerstvem, která v prvním případě činí 60 dnů ode dne předložení písemného návrhu kolektivní smlouvy, a je tedy možné o určení zprostředkovatele požádat kdykoliv po vzniku sporu mezi sociálními partnery.¹⁸³

Postup zprostředkovatele je také totožný – pouze navrhuje stranám řešení a nemůže rozhodovat ve věci. Je na stranách sporu, zda přistoupí na řešení zprostředkovatele, či zda schválí jiné své řešení, ale je nutné mít na paměti, že po uplynutí 20 denní lhůty ode

¹⁸² BĚLINA, Miroslav. [Pracovněprávní spory a jejich řešení]. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 443. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁸³ Pro celý postup řízení před zprostředkovatelem viz ustanovení § 11 – 12 zákona o kolektivním vyjednávání.

dne zahájení řízení nastává fikce neúspěšnosti řízení. V takovém případě pak strany mohou společně požádat ministerstvo o určení nového zprostředkovatele.¹⁸⁴

Ve druhé fázi, tedy v řízení před rozhodcem, má rozhodce na rozdíl od zprostředkovatele pravomoc meritorně rozhodnout. Strany sporu se na rozhodci buď domluví, nebo mohou o jeho určení požádat každá samostatně ministerstvo, které takovou osobu určí ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců. Stejně jako v prvním typu sporu, i zde platí nemožnost jedné osoby být zprostředkovatelem i rozhodcem v jednom sporu. Rozhodci je uložena povinnost zákonem rozhodnout ve lhůtě 15 dnů ode dne zahájení řízení, přičemž doručením rozhodnutí smluvním stranám dochází k uzavření kolektivní smlouvy.¹⁸⁵

V situaci, kdy je rozhodnutí rozhodce o kolektivním sporu o plnění nároků z kolektivní smlouvy v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami, je možné podat opravný prostředek k obecnému soudu.¹⁸⁶ Věcně a místně příslušným soudem je v této věci krajský soud, v jehož obvodu má sídlo smluvní strana, proti níž návrh na zrušení či změnu rozhodnutí směřuje, přičemž lhůta k podání takového návrhu je 15 dnů ode dne doručení rozhodnutí. Soud není kompetentní posuzovat výhodnost uzavřené kolektivní smlouvy, nýbrž jeho rozhodování je omezeno pouze na posouzení souladu předmětné uzavřené kolektivní smlouvy, jako přímého důsledku řízení před rozhodcem, s právními předpisy a kolektivními smlouvami.¹⁸⁷

¹⁸⁴ BĚLINA, Miroslav. [Pracovněprávní spory a jejich řešení]. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 443. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁸⁵ Pro celý postup řízení před zprostředkovatelem viz ustanovení § 11 – 12 zákona o kolektivním vyjednávání.

¹⁸⁶ Viz ustanovení § 14 zákona o kolektivním vyjednávání.

¹⁸⁷ BRŮHA, Dominik. [Kolektivní vyjednávání]. In: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 500. ISBN 978-80-7380-540-1.

Pokud soud rozhodnutí rozhodce zruší a zároveň obě strany sporu souhlasí, rozhoduje o věci tentýž rozhodce. Pokud i jen jedna strana nesouhlasí nebo není-li to z jiných důvodů možné, je pro řešení sporu určen rozhodce nový. Jak původní, tak i nový rozhodce jsou při opětovném rozhodování vázáni právním názorem soudu. Pravomocné rozhodnutí soudu o sporu o plnění nároků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné a budou se tak na něj vztahovat příslušná ustanovení občanského soudního řádu o vykonatelnosti rozhodnutí.¹⁸⁸

¹⁸⁸ Ke zrušení nebo změně rozhodnutí rozhodce ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy viz ustanovení § 14 zákona o kolektivním vyjednávání.
K vykonatelnosti rozhodnutí viz ustanovení § 274 písm. h) o. s. ř.

Závěr

Tato diplomová práce se zabývala problematikou pracovněprávních sporů, a to zejména individuálních.

V úvodní kapitole byly analyzovány platné a účinné právní předpisy upravující řízení o pracovněprávních sporech před obecnými soudy. Vzhledem k charakteru pracovněprávních sporů jako sporů civilních nebyl v rámci práce detailně řešen celý civilní proces, ale byl dán důraz především na odlišnosti řízení o pracovněprávním sporu před obecnými soudy ve srovnání s „běžným“ sporem civilním. Závěrem lze uvést, že stěžejním ustanovením při zpracování této kapitoly bylo ustanovení § 36a odst. 1 písm. a) o. s. ř., který stanovuje, že v řízení před okresním soudem v pracovních věcech jedná a rozhoduje senát. Pro doplnění analýzy právních předpisů byl předestřen závěr Nejvyššího soudu, dle kterého případ, kdy je věc projednána v jiném složení senátu (s jiným přísedícím z téhož soudního oddělení), než v jakém začala být projednávána, není porušení ústavního práva na zákonného soudce.

V dalších kapitolách této práce byly analyzovány stěžejní závěry obecných soudů ve věci individuálních pracovněprávních sporů, a to zejména o neplatnost skončení pracovního poměru, kdy tato problematika je obsažena především v druhé a třetí kapitole této práce a tvoří její těžiště. V souvislosti s analýzou rozhodovací praxe u jednotlivých individuálních pracovněprávních sporů byly v několika případech rozvedeny a položeny další otázky, které by mohly být do budoucna předmětem dalšího posuzování.

V rámci práce byla taktéž rozvinuta úvaha o možnostech řešení individuálních pracovněprávních sporů alternativními způsoby. V rámci práce byl diskutován závěr J. Pichrta o tom, že cesta alternativního řešení individuálních pracovněprávních sporů je

žádoucí, když ovšem takový závěr není přijímán z řad zákonodárců, jak je možné dovodit z návrhu zákona, kterým mají být individuální pracovněprávní spory výjimkou z možnosti řešení v rámci rozhodčího řízení.

Poslední kapitola pojednává o druhém druhu pracovněprávních sporů, a to pracovněprávních sporech kolektivních. V rámci této části práce je analyzována platná a účinná právní úprava řešení kolektivních pracovněprávních sporů, přičemž tyto jsou v podstatě vyjmuty z pravomoci obecných soudů a jsou vzhledem ke svému charakteru řešeny zcela odlišnými způsoby a metodami. Z uvedených skutečností lze přijmout závěr, že způsoby řešení kolektivních pracovněprávních sporů dle zákona o kolektivním vyjednávání je možné přirovnat k některým alternativním způsobům řešení individuálních pracovněprávních sporů. Nelze než uzavřít, že v obou případech je cílem především dosáhnout kompromisu.

Spor o uzavření kolektivní smlouvy sice je zákonem o kolektivním vyjednávání uveden jako jeden z kolektivních pracovněprávních sporů, ovšem nelze na něj nahlížet jako na spor v pravém slova smyslu. De facto se jedná pouze o nabídku na uzavření kolektivní smlouvy a řešení tohoto sporu o uzavření kolektivní smlouvy by se dalo spíše přirovnat k některému z alternativních řešení individuálních pracovněprávních sporů – zejména mediaci a rozhodčímu řízení.

Druhý kolektivní pracovněprávní spor, o plnění závazků z kolektivních smluv již je „pravým“ sporem, ovšem vzhledem k charakteru tohoto sporu a charakteru účastníků sporu lze opět způsob jeho řešení, jak je upraven zákonem o kolektivním vyjednávání, přiblížit spíše k některým alternativním způsobům řešení individuálních pracovněprávních sporů.

Seznam použitých zkratek

Zákoník práce – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o kolektivním vyjednávání – Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon o soudech a soudcích – Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů

LZPS – Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

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

Nejvyšší soud – Nejvyšší soud České republiky

Seznam použité literatury a pramenů

Monografie, publikace, sborníky

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, Miroslav a Marie KALENSKÁ, ed. Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-418-5.

BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

DAVID, Ludvík. Občanský soudní řád: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-460-4.

DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.

DRÁPAL, Ljubomír. Občanský soudní řád: komentář. Praha: C.H. Beck, 2009. Velké komentáře. ISBN 978-807-4001-079.

GOGOVÁ, Radana a Antonín KOTTNAUER. Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012. Komentátor. ISBN 978-80-87576-08-3.

- HOCHMAN, Josef a kol. Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související. LINDE. Praha 2007.
- HROMADA, Miroslav. Pracovněprávní spory. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7.
- HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-535-0.
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-73805-40-1.
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-440-8.
- JAKUBKA, Jaroslav. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2009.
- KOTTNAUER, Antonín. Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3.
- PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. Případové studie pracovněprávní. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4.
- SVOBODA, Karel a kol. Občanský soudní řád: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-506-0.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav DOLEŽÍLEK, Jiří. Zákoník práce s komentářem. 1. vydání – Praha, Nakladatelství ASPI, 2007.

WINTEROVÁ, Alena a Alena MACKOVÁ. Civilní právo procesní. 8. vydání. Praha: Leges, 2015. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-076-5.

Odborné články

PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace. Právní rozhledy. Praha, 2015, č. 23-24, s. 826.

MACKOVÁ, Ivana. Odvolanie výpovede podľa občianskeho zákonníka. Právní rozhledy. 2015, č. 17, s. 583-586.

BĚLOHLÁVEK, Alexander: Arbitrabilita pracovněprávních sporů. Bulletin advokacie 9/2007, s. 23 a násl.

ŠTEFKO, Martin: Několik poznámek k rozhodčímu řízení v individuálních pracovních sporech v ČR. AUC Iuridica 1/2017, s. 7 – 23.

PICHRT, Jan. Bude doba dočasné „hojnosti“ využita pro koncepční novelizaci zákoníku práce, či (zne)užita pro projevy partikulárního právního revizionismu? AUC Iuridica 4/2016, s. 9-17.

BĚLINA, Miroslav: (Ne)zbytná další novela zákoníku práce? AUC Iuridica 4/2016, s. 19 – 22.

TOMŠEJ, Jakub: Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů zaměstnance. AUC Iuridica 4/2016, s. 83 – 92.

PICHRT, Jan, Alternativní řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. Právní rozhledy č. 21/2013, s. 725 a násl.

Internetové zdroje

Spory mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Sociální dialog [online]. Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2013 [cit. 2017-12-05]. Dostupné z: https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Spory_zamestnanec_zamestnavatel.pdf.

Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. Bulletin-advokacie.cz [online]. JUDr. Jaroslav Stránský, Ph. D., 2016 [cit. 2018-02-17]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru>.

Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. Bulletin-advokacie.cz [online]. JUDr. Jaroslav Stránský, Ph. D., 2016 [cit. 2018-02-17]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru>.

Zdánlivé právní jednání. Právní prostor [online]. JUDr. Michaela Zuklínová, 2015 [cit. 2017-03-14]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/zdanlive-pravni-jednani>.

JOUZA, Ladislav. Neplatnost skončení pracovního poměru. In: Bulletin advokacie [online]. Praha: Česká advokátní komora, 2015 [cit. 2017-12-12]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatne-skonceni-pracovniho-pomeru>.

Infodata. Justice.cz [online]. [cit. 2018-02-18]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/uvod.html>.

Employment Tribunal. GOV.UK [online]. [cit. 2018-02-18]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/courts-tribunals/employment-tribunal>.

Judikatura

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2012 sp. zn. 21 Cdo 200/2011,

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 06. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3027/2013,

Nález Ústavního soudu ze dne 17. 06. 1998, sp. zn. IV. ÚS 186/98,

Nález Ústavního soudu ze dne 25. 05. 1994, sp. zn. II. ÚS 74/93,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 05. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1542/2008,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 09. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/1996,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 04. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 08. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 02. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4619/2014,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 20. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06. 05. 1997 sp. zn. 2 Cdon 1053/96,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 09. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1275/2004,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 515/2001,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013 sp. zn. 21 Cdo 298/2013,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 01. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 03. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 04. 1998, sp. zn. NS 2 Cdon 1652/97,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 07. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 01. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4355/2009,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 06. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 09. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 29/1998,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 04. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 05. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 07. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 04. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 05. 09. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 05. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 02. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 03. 200, sp. zn. 21 Cdo 512/2001,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08. 01. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3989/2011,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 01. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015,
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 05. 2011, sp. zn. 21 Cdo 208/2010,
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 01. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014,
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 09. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2357/2011,
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 06. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97,
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005,
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 04. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008,
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 02. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016,
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03. 04. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016,
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06. 03. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012,
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016.

Legislativa

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

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,

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

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů,

Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY
ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky,
ve znění pozdějších předpisů,

Směrnice Rady Evropské unie 2001/23/ES ze dne 12. 03.2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů,

Stanovisko Občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky Cpjn 4/2004, ze dne 09. 06. 2004 k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce.

Název práce v anglickém jazyce

Employment disputes and labor disputes

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá oběma druhy pracovněprávních sporů dle českého práva – individuálními pracovněprávními spory a kolektivními pracovněprávními spory. Důvodem pro zpracování tohoto tématu byla jednak zkušenost autorky diplomové práce s individuálními pracovními spory, dále rozsáhlost soudní judikatury řešící tuto problematiku a také neblahá zjištění týkající se řešení individuálních pracovněprávních sporů u obecných soudů – zejména délka řízení a snižující se počet nápadů.

Nezbytnou součástí této práce je kapitola o procesních aspektech pracovněprávních sporů, která pojednává o odlišnostech mezi „běžným“ civilním řízením a řízením o pracovněprávním sporu. Základní řešenou otázkou je problematika obsazení soudů v pracovněprávních sporech, zejména způsob a doba jmenování přísedících a postup při rozhodování senátu.

Těžiště této práce představuje kapitola pojednávající o individuálních pracovněprávních sporech o neplatnost rozvázání pracovního poměru. V rámci této kapitoly je analyzována hmotněprávní úprava každého ze způsobů skončení pracovního poměru a jsou předesťeny zásadní závěry z rozhodovací praxe obecných soudů. V návaznosti na tuto hlavní kapitolu je řešena oblast individuálních pracovněprávních sporů o výplatu dlužné mzdy a autorka se dotkne i problematiky sporů o náhradu majetkové a nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích. V závěru této kapitoly je detailně rozebráno nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, zabývající se otázkou předpokladů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na odloženém dopravním prostředku použitém pro cestu do zaměstnání a zpět.

Závěrem části práce o individuálních pracovněprávních sporech se autorka zamýšlí nad alternativními způsoby řešení pracovněprávních sporů. V rámci své práce poukazuje autorka na některé otázky, kterými by bylo vhodné se dále zabývat.

Závěrečnou kapitolu práce pak tvoří analýza právní úpravy ve věcech řešení kolektivních pracovněprávních sporů. Autorka podrobně rozebírá postupy při řešení obou těchto sporů, jak jsou rozlišeny zákonem o kolektivním vyjednávání.

Klíčová slova

pracovněprávní spor, kolektivní spor, neplatnost skončení pracovního poměru

Abstract

This diploma thesis deals with two types of disputes under the Czech employment law – the employment disputes and the labor disputes. The main reason for choosing this topic of the thesis was partly due to author's personal experience with the employment dispute, the extensive judicial case law as well as some aspects of the solution of employment disputes before the court - especially the length of proceedings and the decreasing number of cases brought before the court.

The first chapter of this thesis relates to procedural aspects of the employment disputes and the author analyzes the main differences between "ordinary" civil proceedings and the employment disputes proceedings. The basic difference is the appointment of the court in the employment disputes, especially the assessors, and the decision-making process of the panel of judges.

The main focus of this thesis is a chapter dealing with the employment disputes about the invalidity of the termination of employment, especially focusing on the substantive legislation of each of the methods of the termination of employment and the basic conclusions from the case law of the general courts. Following the main chapter are also solved questions about employment disputes regarding the amount due of the wage and also the issue of disputes concerning the employer's liability for damage in employment relations. This is followed by the discussion of the recent Supreme Court decision, focusing on the employer's liability for the damage caused to the means of transport used by employee as a means of transport getting to their workplace.

In the next chapter the author discusses alternative dispute resolutions. Author also raises some questions about alternative dispute resolutions and provides alternative solutions.

The final chapter of the thesis focuses on legal regulation in matters of labor disputes. The author discusses in detail the procedures of resolving the two basic types of labor disputes, which are distinguished by the Czech legislation.

Keywords

Employment dispute, labor dispute, invalidity of termination of employment