

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Václav Kučera

**Právní úprava výpovědi z pracovního
poměru**

Rigorózní práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 28. února 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval 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 386.658 znaků včetně mezer.

V Praze dne 28. 2. 2018

Mgr. Václav Kučera

Poděkování

Rád bych poděkoval paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za cenné rady, věcné připomínky, trpělivost a vstřícnost při konzultacích a za odborné vedení při vypracování této rigorózní práce.

Obsah

Úvod	7
1 Pracovní právo a jeho zařazení v systému práva	10
1.1 Pojetí pracovního práva a jeho funkce.....	10
1.2 Postavení práva v systému práva.....	11
1.3 Prameny pracovního práva	11
1.3.1 Normativní právní akty	12
1.3.2 Normativní smlouvy	15
1.3.3 Prameny unijního práva.....	20
1.3.4 Vnitřní předpisy zaměstnavatele	21
1.3.5 Soudní rozhodnutí.....	23
1.3.6 Dobré mravy	23
1.4 Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku.....	23
2 Historický vývoj pracovního práva	26
2.1 Právní úprava od roku 1811 do roku 1965	26
2.1.1 Právní úprava v Obecném občanském zákoníku	26
2.1.2 Právní úprava pracovního práva v ostatních právních předpisech	30
2.2 Zákoník práce z roku 1965.....	36
2.3 Zákoník práce z roku 2006.....	39
3 Obecně k pracovnímu poměru.....	41
3.1 Pracovněprávní vztahy	41
3.2 Pracovní poměr	42
3.3 Subjekty pracovního poměru.....	43
3.3.1 Zaměstnanec	43
3.3.2 Zaměstnavatel.....	44
3.4 Objekt pracovního poměru	46
3.5 Obsah pracovního poměru	47
3.6 Vznik pracovního poměru	48
3.7 Délka pracovního poměru	52
4 Skončení pracovního poměru.....	55
4.1 Skončení pracovního poměru na základě právního jednání	57
4.1.1 Obecně k právnímu jednání.....	57
4.1.2 Právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru	59

4.1.3	Dohoda o rozvázání pracovního poměru	60
4.1.4	Výpověď'	63
4.1.5	Okamžité zrušení pracovního poměru	63
4.1.6	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	70
4.2	Skončení pracovního poměru na základě právní události	70
4.2.1	Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance.....	70
4.2.2	Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou	70
4.2.3	Skončení pracovního poměru zánikem zaměstnavatele, který je právnickou osobou	72
4.2.4	Skončení pracovního poměru cizince či osoby bez státní příslušnosti	73
4.2.5	Uplynutí sjednané doby	74
5	Rozvázání pracovního poměru výpovědí	76
5.1	Obecně k výpovědi	76
5.2	Náležitosti.....	76
5.3	Délka výpovědní doby.....	77
5.4	Lhůta pro podání výpovědi	79
5.5	Doručování.....	80
5.5.1	Doručování ze strany zaměstnavatele	80
5.5.2	Doručování ze strany zaměstnance.....	85
5.6	Účast odborové organizace.....	86
6	Výpověď' daná zaměstnancem	90
7	Výpověď' daná zaměstnavatelem	94
7.1	Organizační důvody na straně zaměstnavatele	96
7.1.1	Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) ZP	97
7.1.2	Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) ZP.....	100
7.1.3	Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP	101
7.2	Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance.....	106
7.2.1	Výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZP.....	112
7.2.2	Výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZP	114
7.3.	Nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance	115
7.4	Porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.....	118

7.5	Porušení dodržování léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance	125
7.6	Hromadné propouštění.....	127
8	Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	131
8.1	Zákaz výpovědi v ochranné době.....	131
8.2	Výjimky ze zákazu výpovědi	136
9	Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí.....	139
10	Povinnosti zaměstnavatele související s výpovědí z pracovního poměru	143
10.1	Odstupné	143
10.2	Potvrzení o zaměstnání	148
10.3	Posudek o pracovní činnosti.....	150
10.4	Provedení inventury	152
10.5	Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání.....	153
11	Právní úprava výpovědi z pracovního poměru na Slovensku	154
12	Úvaha de lege ferenda	164
	Závěr	169
	Resumé	171
	Seznam zkratk	171
	Seznam použitých zdrojů	174
	Seznam použité literatury.....	174
	Monografie, komentáře, učebnice.....	174
	Odborná periodika.....	175
	Seznam použitých internetových zdrojů.....	177
	Seznam použitých právních předpisů	177
	Právní předpisy České republiky	177
	Mezinárodní a evropské předpisy.....	180
	Seznam použité judikatury	180
	Název práce: Právní úprava výpovědi z pracovního poměru	185
	Abstrakt	185
	Klíčová slova	185
	Thesis title: Legal regulation of employment termination	186
	Abstract.....	186
	Keywords	186

Úvod

Téma této rigorózní práce jsem si vybral s ohledem na aktuálnost této problematiky a takřka její každodenní použití, kdy se nejeden občan, který byl či je v pozici zaměstnance, popř. byl či je v postavení opačném, tedy v pozici zaměstnavatele, setkal s tímto institutem, na základě něhož dochází k rozvázání pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Přestože si troufnu říci, že takřka každý zaměstnanec ví, co je zhruba výpovědí myšleno a že s sebou přináší určitá specifika a požadavky, resp. další otázky s tímto institutem spojené, tak ne vždy se právě daří laické veřejnosti odlišit výpověď od jiných právních skutečností, na základě nichž dochází k rozvázání pracovního poměru. I proto se lze nezdědkou setkat s takřka zlidovělým spojením „výpověď dohodou“, kdy je na první pohled jasné, že takovéto vyjádření je ve své podstatě chybné s ohledem na skutečnost, že toto spojení směšuje dva právní instituty, které mají sice shodné požadavky na kvalitu (formu) právního jednání (zejména písemnost, určitost, vážnost, svobodnost), nicméně nelze nevidět, že zásadní rozdíl spočívá mimo jiné v tom, že dohoda je dvoustranným právním jednáním, kdežto výpověď je toliko jednostranným právním jednáním.

Ve své právní praxi, kdy pracuji na pozici samostatného podnikového právníka společnosti zaměstnávající takřka 800 zaměstnanců, jsem se setkal s velkým počtem dotazů odborných ředitelů, vedoucích zaměstnanců a v neposlední řadě personálních pracovníků, které se týkaly možnosti podat výpověď jednotlivým zaměstnancům z důvodu porušování zákoníku práce, popř. právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. I proto jsem se rozhodl, že tématem mé rigorózní práce bude právní úprava výpovědi z pracovního poměru.

Pracovní poměr je jedním ze základních institutů pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž tyto vztahy jsou založeny na nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanec, který pro zaměstnavatele vykonává závislou práci, tuto vykonává za účelem ekonomického a sociálního zabezpečení své osoby a své rodiny. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec je při výkonu této práce vůči zaměstnavateli ve vztahu podřízenosti, tak i proto je mimo jiné zákoníkem práce sledována ochranná funkce pracovního práva v tom smyslu, že zaměstnavatel

nemůže jednat zcela volně v otázce skončení pracovního poměru a musí dbát určitých mantinelů zakotvených v zákoníku práce, kdy musí dojít k naplnění určitých podmínek, které jsou nezbytné pro platné skončení pracovního poměru.

V této práci bych chtěl nejprve poukázat na pracovní právo jako takové a na jeho zařazení v systému práva, kdy v navazující kapitole se pokusím podat stručný historický exkurz do vývoje pracovního práva.

V následující kapitole pojednám o prvcích pracovního poměru, o jeho vzniku, o délce zkušební doby, abych v kapitole čtvrté popsal skončení pracovního poměru na základě právního jednání a právních událostí za současného věnování se otázce právního jednání a jeho náležitostí, jakož i jednotlivým právním jednáním vedoucím k rozvázání pracovního poměru.

V páté kapitole je věnována pozornost rozvázání pracovního poměru výpovědí s tím, že v této kapitole bude výklad zaměřen na náležitosti, formu a obsah výpovědi, délku výpovědní doby, doručení a účast odborové organizace při výpovědi.

V šesté kapitole se pokusím nastínit problematiku výpovědi dané zaměstnancem.

Sedmá kapitola pojednává o výpovědi dané zaměstnavatelem, stěžejní část je věnována výpovědním důvodům s důrazem na judikaturu.

Předmětem osmé kapitoly je zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem. V této kapitole je práce zaměřena na zákaz výpovědi v ochranné době, která zapovídá rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a na výjimky z tohoto zákazu.

Devátá kapitola pojednává o neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, přičemž stěžejní problematikou jsou práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při neplatně podané výpovědi.

Kapitola desátá je zaměřena na povinnosti zaměstnavatele související s výpovědí z pracovního poměru, zejména na odstupné, na vydání pracovního posudku, potvrzení o zaměstnání, provedení inventury.

V jedenácté kapitole jsou nastíněny úpravy výpovědi ve slovenském zákonníku práce.

Závěr této práce je vyplněn úvahami de lege ferenda.

Cílem této práce je zanalyzovat úpravu institutu výpovědi za současného zdůraznění jednotlivých aspektů tohoto institutu s upozorněním na možná úskalí, která ve vztahu k výpovědi, zejména podané zaměstnavatelem mohou vyvstat, s důrazem na úpravu slovenského zákonníku práce a následnou komparací a úvahami de lege ferenda předložit možná východiska za účelem uvolnění rigidnosti právní úpravy a dosažení větší flexibility pracovněprávních vztahů. Přestože je tématem rigorózní práce výpověď z pracovního poměru, je třeba se věnovat i institutům, které se k výpovědi přímo váží, jako je např. objekt a subjekt pracovního poměru, právní jednání, jakož i dalším otázkám, které jsou s výpovědí přímo spjaty.

K vybranému tématu je dostupná a velmi rozšířená literatura a judikatura, jejichž přehled je uveden v seznamu použitých pramenů. Při psaní této práce jsem využil literatury, která podává názory odborníků pracovního práva, stejně tak i bohatou judikaturu, která svoji autoritou působí na účastníky pracovněprávních vztahů a na veřejnost (nejen odbornou) vůbec.

1 Pracovní právo a jeho zařazení v systému práva

1.1 Pojetí pracovního práva a jeho funkce

Pracovní právo je souborem norem, které upravují především dvě oblasti – individuální a kolektivní pracovní právo, přičemž částečně do pracovního práva spadá i právní úprava zaměstnanosti, i když tato je upravena spíše veřejnoprávními metodami (a tedy odlišnou metodou právní úpravy oproti individuálnímu a kolektivnímu pracovnímu právu) s tím, že se zásadně liší i v okruhu subjektů, kdy na jedné straně vystupuje stát a na druhé soukromoprávní subjekty.¹

Individuální pracovní právo je soubor právních vztahů, které jsou utvářeny mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kolektivní pracovní právo je pak souborem takových pracovněprávních vztahů, které vznikají mezi zaměstnavateli (či jejich sdruženími) a subjekty zastupujícími kolektivy zaměstnanců.² Právní úprava zaměstnanosti reguluje uplatňování pracovní síly na trhu práce³.

Stěžejním předpisem pro individuální a kolektivní pracovní právo je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), v případě kolektivního pracovního práva pak i zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Právní úprava zaměstnanosti je na rozdíl od individuálního a kolektivního pracovního práva roztržena v samostatných veřejnoprávních předpisech.

Pracovní právo jako soubor norem směřuje k určitému cíli, plní své funkce. Odborná literatura tradičně považuje za tyto funkce dvě, a to ochrannou a organizační.⁴

Ochranná funkce pracovního práva směřuje k zejména k

- ochraně minimálních standardů pracovních podmínek, jimiž má být zaručeno zajištění ochrany života a zdraví zaměstnanců, k čemuž mají sloužit instituty úpravy pracovní doby, úprava dob odpočinku, BOZP
- ochraně stability pracovního zapojení, kdy je dbáno, aby pracovní poměr nebyl skončen bez právního důvodu

¹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 3 – 4.

² Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 3.

³ Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 11.

⁴ Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 3.

- ochraně sociální sféry zaměstnanců s důrazem na uspokojení sociálních potřeb zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, která je zajišťována např. v podobě institutu minimální mzdy, provádění srážek v zákonem stanovené výši, zákazu sjednávání smluvních pokut vyjma právem aprobovaných případů (§ 310 odst. 3 ZP)⁵

Organizační funkcí je pak zajištění a vytváření nástrojů zaměstnavateli k řízení pracovního procesu, k určení míry práce a odměňování za vykonanou práci.⁶

Převažující funkcí pracovního práva je tak nepochybně funkce ochranná, i když i organizační funkce hraje svoji nezanedbatelnou roli.

1.2 Postavení práva v systému práva

Pracovní právo jako soubor právních norem, jejichž znakem je regulativnost, právní závaznost, obecnost a vynutitelnost státní mocí⁷, se historicky odštěpilo z práva občanského, jak bude uvedeno v následující kapitole, a jako takové spadá do práva soukromého, byť lze říci, že pracovní právo je regulováno větším množstvím kogentních ustanovení, která do značné míry limitují autonomii vůle,⁸ která je typická pro oblast soukromého práva. Dalším typickým znakem soukromého práva je rovnost v právních vztazích. Legální definici soukromého práva nalezneme v ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále též „OZ“), podle kterého platí, že „*ustanovení právního řádu upravující vzájemná práva a povinnosti osob vytvářejí ve svém souhrnu soukromé právo*“.

1.3 Prameny pracovního práva

Právní teorie rozlišuje za prameny práva právo psané, právo smluvní, právo soudcovské, právo obyčejové, obecné zásady právní, ekvitu a rozum.⁹ Právní řád České republiky je uspořádaný soubor pramenů práva¹⁰ tvořený ústavními zákony, zákony a dalšími obecně závaznými právními předpisy, ratifikovanými a vyhlášenými mezinárodními smlouvami, k nimž dal souhlas Parlament ČR v souladu s čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen

⁵ Galvas, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 31.

⁶ Galvas, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 31 – 32.

⁷ Knapp, V. *Teorie práva*. Praha: C.H. Beck, 1995. ISBN 80-7179-028-1, s. 148.

⁸ Galvas, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 34.

⁹ Knapp, V. 1995, opak. cit., s. 131 – 138.

¹⁰ Knapp, V. 1995, opak. cit., s. 51.

„Ústava“), nálezy Ústavního soudu, jimiž Ústavní soud zrušil určitý zákon, jiný právní předpis nebo jejich jednotlivé ustanovení, dále je tvořen komunitárním (unijním) právem.¹¹ Za prameny pracovního práva se v odborné literatuře považují normativní právní akty, normativní smlouvy, prameny unijního práva, vnitřní předpisy zaměstnavatele, soudní rozhodnutí, ale také i dobré mravy.¹²

1.3.1 Normativní právní akty

Normativní právní akty jsou nejvýznamnějším pramenem práva a jsou výsledkem legislativního procesu jakožto jednostranného projevu vůle orgánu veřejné moci.¹³ Mezi normativní právní akty se řadí ústavní zákony, zákony, nařízení vlády a vyhlášky ministerstev.

Mezi prameny práva s nejvyšší právní silou¹⁴ patří tradičně ústavní zákony. Mezi nejdůležitější právní předpisy této kategorie patří Ústava a Listina základních práv a svobod, vyhlášená usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Listina“). Podle čl. 2 odst. 4 Ústavy platí, že *„každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“*. Tato zásada legální licence, typická pro soukromé právo, má svůj pandán rovněž v čl. 2 odst. 3 Listiny. Aplikace této zásady v oblasti pracovního práva však není a nemůže být bezbřehá, kdy je třeba vzít v potaz a chránit důležité ekonomické a sociální zájmy zaměstnance a členů jeho rodiny, což s sebou nese omezení autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů. Pracovní právo proto obsahuje řadu kogentních ustanovení, od kterých se nelze odchýlit nebo se lze odchýlit pouze za podmínek uvedených v § 4a ZP.

Samotná Listina se pak dále dotýká pracovního práva v ustanovení čl. 9 odst. 1, kterým zapovídá nucené práce s výjimkami uvedenými v odst. 2 odkazovaného ustanovení. V hlavě čtvrté Listiny, v níž jsou garantována hospodářská, sociální a kulturní práva, nalezneme v čl. 26 odst. 1 základní právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu. V čl. 27 odst. 1 Listiny je přiznáno právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, přičemž podle čl. 27 odst. 2

¹¹ Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 43.

¹² Galvas, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 41 – 42.

¹³ Galvas, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 42.

¹⁴ Zvláštní postavení mají smlouvy uvedené v čl. 10 Ústavy.

a 3 Listiny je zajištěna ochrana odborového sdružování, přičemž v odst. 4 téhož článku je zaručeno právo na stávkou. Článek 28 Listiny zaměstnancům garantuje právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podle ustanovení čl. 29 odst. 1 Listiny je dále zaručeno ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, přičemž podle odst. 2 je mladistvým a osobám zdravotně postiženým dále zaručeno právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Rovněž je Listinou (čl. 30 odst. 1) garantováno právo na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci a podle čl. 32 odst. 2 také zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky těhotným ženám.

Mezi pracovněprávní předpisy upravující oblast pracovního práva se po ústavních zákonech řadí právní předpisy s nižší právní silou, než jakou mají ústavní zákony, kterými jsou zákony, nařízení vlády a vyhlášky ministerstev.

Základním pracovněprávním předpisem ve formě zákona je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce, jak deklaruje ustanovení § 1, upravuje právní (pracovněprávní) vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, právní vztahy kolektivní povahy, rovněž některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů a také některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a některé sankce za jeho porušení. Zákoník práce však není zdaleka jediným předpisem.

Dalším významným zákonem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, ale rovněž se věnuje úpravě výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte (ve své části šesté).

Neméně důležitým zákonem je zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, jenž reglementuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek a služby péče o dítě v dětské skupině, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

Další významnou úlohu zaujímá i zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, upravuje v návaznosti na zákoník práce další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy podle § 3 ZP.

Dále lze uvést zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, který se věnuje mimo jiné otázkám posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání nebo posuzování a uznávání nemocí z povolání

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, jakožto základní kodex soukromého práva, je subsidiárním předpisem pro zákoník práce. O vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce bude pojednáno v další podkapitole této práce.

Normativním právním aktem jsou i právní předpisy, které se v odborné literatuře označují jako derivativní (odvozené).¹⁵ Mezi tyto předpisy se řadí nařízení vlády, k jejichž vydání k provedení zákona a v jeho mezích je vláda oprávněna (podle čl. 78 Ústavy), ale i vyhlášky ministerstev. Z vládních nařízení, která jsou pramenem pracovního práva, lze jmenovat nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Další derivativním právním předpisem je nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů, na základě něhož je uveden okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno, nebo pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

¹⁵ K derivativním právním předpisům srov. Knapp, V. 1995, opak. cit., s. 157.

V neposlední řadě je dále třeba zmínit nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Z derivativních právních předpisů, k jejichž vydávání jsou jednotlivá ministerstva nadána podle čl. 79 odst. 3 Ústavy, lze zmínit vyhlášku č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

1.3.2 Normativní smlouvy

Normativní smlouvy jsou oproti normativním právním aktům výsledkem konsensu dvou či více subjektů, přičemž mohou upravovat práva a povinnosti subjektů, které se na jejich přijetí nepodílely.¹⁶ Normativní smlouvy se dělí na mezinárodní a vnitrostátní, kdy vnitrostátní smlouvy jsou tvořeny smlouvami kolektivními.

Mezinárodní smlouvy mohou vznikat mezi jednotlivými státy, státy a mezinárodními organizacemi a také mezi mezinárodními organizacemi navzájem.¹⁷ Mezinárodní smlouvy vztahující se k pracovnímu právu vznikají na půdě mezinárodních organizací, které byly založeny suverénními státy.¹⁸ Největší mezinárodní mezivládní organizací patří Organizace spojených národů (dále jen „OSN“).¹⁹ OSN byla založena na základě mezinárodní smlouvy – Charty Spojených národů, která byla podepsána dne 26. 6. 1945. Charta, jakožto základní dokument OSN, zejména stanovuje cíle, jako je např. zachování míru, součinnost při řešení mezinárodních problémů týkajících oblasti hospodářské, sociální, kulturní nebo humanitní a podporování a posilování úcty k lidským právům a základním svobodám se, dále zakládá práva a povinnosti členských států, zřizuje jednotlivé orgány a stanoví jejich kompetence. Na půdě OSN byla Valným shromážděním v roce 1948, jakožto nejvyšším orgánem, přijata Všeobecná deklarace lidských práv, která, ačkoliv není mezinárodní smlouvou a tedy právně závazná, ve svém čl. 23 přiznává každému právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na ochranu proti nezaměstnanosti (odst. 1), nárok na stejný plat za stejnou práci (odst. 2), právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu (odst. 3), jakož i právo zakládat odborové organizace a sdružovat se v nich (odst. 4), v čl. 24

¹⁶ Galvas, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 47.

¹⁷ Čepelka, Č., Šturma, P. *Mezinárodní právo veřejné*, 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7179-728-9, s. 124 – 125.

¹⁸ Galvas, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 61.

¹⁹ Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 43.

pak garantuje právo na odpočinek nebo pravidelnou placenou dovolenou. Až teprve dne 19. 12. 1966 byly Valným shromážděním přijaty Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, (oba vyhlášené vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.), které jsou oproti Všeobecné deklaraci lidských práv právně závazné. Otázky týkající se pracovního práva jsou upraveny především v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, zejména pak v čl. 6, kterým je zajištěno právo na svobodnou volbu práce, dále v čl. 7, kterým je přiznáno právo na spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, právo na odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelnou placenou dovolenou, jakož i odměnu ve dnech veřejných svátků, ale také v čl. 8, jímž je garantováno právo na stávku za předpokladu, že je vykonáváno v souladu se zákonem, právo zakládat odborové organizace a právo přistupovat do odborových organizací podle vlastního výběru. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech pak v čl. 8 upravuje zákaz otroctví, nevolnictví a nucené práce (s výjimkami uvedenými v odkazovaném ustanovení), ale také v čl. 22 zakotvuje právo na sdružování se s jinými, ale i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim.

V rámci OSN pak byly přijaty ještě tyto úmluvy, které jsou pro Českou republiku závazné:

- Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace ze dne 21. 12. 1965 (vyhlášená vyhláškou ministra zahraničních věcí pod č. 95/1974 Sb.)
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. 12. 1979 (vyhlášená vyhláškou ministra zahraničních věcí pod č. 62/1987 Sb.)
- Úmluva o právech dítěte ze dne 20. 11. 1989 (vyhlášená sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 104/1991 Sb.)
- Úmluva o právech osob se zdravotním postižením ze dne 13. 12. 2006 (vyhlášená sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č. 10/2010 Sb. m. s.)

Vrátím-li se k samotné Chartě OSN, tato, jak již bylo uvedeno, zřizuje jednotlivé orgány a upravuje jejich kompetence. Pro oblast hospodářskou, sociální, kulturní, výchovnou, zdravotní a oborům příbuzným byla zřízena Hospodářská a sociální rada,

kteřá je na základě čl. 57 a 63 Charty oprávněna uzavírat smlouvy s mezivládními organizacemi o jejich přidružení k OSN s tím, že tato ujednání podléhají souhlasu Valného shromáždění. Nejvýznamnější přidruženou organizací pro oblast pracovního práva je Mezinárodní organizace práce (ILO).

Mezinárodní organizace práce (dále též „MOP“) byla založena na základě Versaillské mírové smlouvy v roce 1919. MOP sídlí v Ženevě. Na půdě této mezinárodní organizace, mezi jejíž hlavní orgány patří Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní úřad práce, jsou přijímány úmluvy a doporučení, které jsou připravovány jejím sekretariátem – Mezinárodním úřadem práce – za spolupráce členských států.²⁰ Úmluvy či doporučení pak přijímá Mezinárodní konference práce, která je složena ze dvou zástupců členského státu, z jednoho zástupce zaměstnanců a jednoho zástupce zaměstnavatelů.²¹ Přijaté úmluvy se stávají pro členské státy právně závaznými až okamžikem jejich ratifikace, přičemž členský stát nemá za povinnost přijaté úmluvy ratifikovat.²² Doporučení pak není právně závazné.

Česká republika ratifikovala pouze některé úmluvy.²³ Z úmluv, které České republika ratifikovala a které jsou pro ni závazné, je třeba uvést:

- Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat ze dne 9. 7. 1948 (vyhlášená sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 489/1990 Sb.)
- Úmluva MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat ze dne 1. 7. 1949 (vyhlášená sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 470/1990 Sb.)
- Úmluvu MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty ze dne 29. 6. 1951 (vyhlášená sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 450/1990 Sb.)
- Úmluvu MOP č. 105 o odstranění nucené práce ze dne 25. 6. 1957 (vyhlášená sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č. 231/1998 Sb.)

²⁰ Čepelka, Č., Šturma, P., 2008, opak. cit., s. 190.

²¹ Galvas, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 65.

²² Galvas, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 66.

²³ Seznam ratifikovaných úmluv je dostupný zde: <http://www.mpsv.cz/cs/1009>.

- Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) ze dne 25. 6. 1958 (vyhlášená sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 465/1990 Sb.)

V této části je třeba upozornit na Úmluvu MOP č. 158 ze dne 22. 6. 1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, která nebyla Českou republikou ratifikována, ačkoliv z ní český zákonodárce vychází a respektuje ji, přičemž okruh výpovědních důvodů uvedených v zákoníku práce je odrazem obsahu této úmluvy. Podle čl. 4 Úmluvy MOP č. 158 nesmí být zaměstnanec propuštěn bez existence platného důvodu, který se vztahuje k jeho schopnostem nebo chování, k provozním potřebám podniku, závodu nebo služby. V čl. 5 a 6 Úmluvy jsou pak uvedeny důvody, pro které nesmí být pracovník propuštěn, kdy např. zaměstnanec nesmí být propuštěn z důvodu členství v odborech, barvy pleti, pohlaví, těhotenství atd. Úmluva se dále věnuje otázce odstupného s tím, že zaměstnancům garantuje právo na odstupné či jiné obdobné dávky, a to v závislosti na délce pracovního poměru, přičemž odstupné či jiné obdobné dávky mají být hrazeny přímo zaměstnavatelem či z fondu vytvořeným z příspěvků zaměstnavatele.

V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru nelze ani opomenout dvě doporučení MOP, a to Doporučení MOP č. 119 o skončení zaměstnání z roku 1963 a Doporučení MOP č. 166, které bylo přijato spolu s Úmluvou MOP č. 158. Doporučení MOP č. 119 stanoví, že zaměstnanec může být propuštěn pouze z uvedených důvodů a dále vypočítává důvody, pro které nemůže dojít k propuštění. Důvodem pro skončení pracovního poměru nemůže být barva pleti, náboženství, těhotenství. Podle Doporučení MOP č. 119 má zaměstnanec nárok na přiměřenou výpovědní dobu, na poskytnutí volna pro hledání nového zaměstnání, jakož i na vydání potvrzení o zaměstnání či právo obrátit se na příslušný orgán v případě, že s ním byl pracovní poměr rozvázán neoprávněně. Doporučení MOP č. 166 pak oproti Úmluvě MOP č. 158 dále uvádí, že zaměstnanec nesmí být propuštěn v souvislosti s dosažením důchodového věku, a stanoví zaměstnavateli povinnost upozornit zaměstnance na nevhodné chování, pokud má být ukončen pracovní poměr v souvislosti s opakujícím se nevhodným chováním zaměstnance. Podle tohoto doporučení smí být pracovní poměr skončen pouze písemnou formou.

Z mezinárodních smluv je třeba ještě zmínit ty, které byly přijaty v rámci Rady Evropy. Rada Evropy je regionální organizací evropských států,²⁴ jejímž cílem je dosáhnout větší jednoty mezi členskými státy projednáváním otázek společného zájmu, v jehož důsledku by mělo dojít k uzavírání dohod ve věcech hospodářských, sociálních, kulturních, ochrany životního prostředí, právní spolupráce.²⁵ Rada Evropy je složena z těchto hlavních orgánů: Výbor ministrů, Parlamentní shromáždění, Sekretariát.

V rámci této organizace byla dne 4. 11. 1950 přijata Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, vyhlášená sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 209/1992 Sb., která se pracovního práva dotýká v čl. 4, v němž je zakázán výkon nucené práce, a v čl. 11, kterým je garantováno právo sdružovat se s jinými, včetně práva zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo vstupovat do nich. S postupem času se Rada Evropy začala zabývat i sociálními otázkami²⁶ a dne 18. 10. 1961 přijala Evropskou sociální chartu, vyhlášenou sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č. 14/2000 Sb. m. s. Část II. Evropské sociální charty se věnuje právu na práci, na spravedlivé pracovní podmínky, na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, spravedlivou odměnu za práci, organizovat se, kolektivně vyjednávat a garantuje další práva v části II. uvedená.

Dne 5. 5. 1988 byl podepsán Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, který byl vyhlášen sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č. 15/2000 Sb. m. s. V části II. Dodatkového protokolu je pak zakotveno právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, dále právo na informace a konzultace, právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí, jakož i právo starých osob na sociální ochranu.

Konečně v roce 1996 došlo k revizi Evropské sociální charty a dne 3. 4. 1996 byla přijata Revidovaná Evropská sociální charta, která nově oproti Evropské sociální chartě v čl. 24 písm. a) stanoví, že smluvní strany se zavazují uznávat „*právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové ukončení, které souvisí s jejich schopnostmi nebo jednáním nebo jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služby*“. Revidovaná Evropská sociální charta ale také garantuje

²⁴ Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 40.

²⁵ Čepelka, Č., Šturma, P., 2008, opak. cit., s. 511- 512.

²⁶ Galvas, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 72.

zaměstnancům právo na ochranu před platební neschopností zaměstnavatele a další práva. Ačkoliv byla Revidovaná Evropská sociální charta přijata na půdě Rady Evropy již v roce 1996 a Česká republika ji v roce 2000 podepsala, nedošlo dosud k její ratifikaci.

Kolektivní smlouvy lze oproti mezinárodním smlouvám charakterizovat jako ujednání mezi subjektem či subjekty zastupujícími zaměstnance a subjektem nebo subjekty zastupujícími zaměstnavatele.²⁷ Podle českého právního řádu mohou být na straně zaměstnanců pouze odborové organizace, na straně zaměstnavatele pak sám zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, popřípadě jedna či více organizací zaměstnavatelů.²⁸ Jak je tedy patrné, sami zaměstnanci se negociačního procesu přímo neúčastní. Předmětem kolektivních smluv jsou v souladu práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. Předmětem nemohou být povinnosti zaměstnanců ani ujednání, která by zkracovala práva zaměstnanců. Pokud by přesto kolektivní smlouvy obsahovaly povinnosti zaměstnanců či zkrácení nebo omezení práva, tak se k takovým ujednáním podle § 23 odst. 1 věty druhé ZP nepřihlíží.

Kolektivní smlouvy se podle zákoníku práce dělí na kolektivní smlouvy podnikové a vyššího stupně, přičemž smluvními stranami mohou být pouze subjekty uvedené v § 23 odst. 3 ZP. Pokud by podniková kolektivní smlouva upravovala práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, nebude se k takovým ujednáním podle § 27 odst. 1 přihlížet.

1.3.3 Prameny unijního práva

Pramenem pracovního práva jsou České republice rovněž právní předpisy EU. Dříve v rámci EU existovalo tzv. komunitární právo, které dnes nese označení právo unijní. Unijní právo se dělí na primární a sekundární. Primární právo je tvořeno zakládacími smlouvami a jejich dodatky, jakož smlouvami o přistoupení k EU včetně jejich protokolů a příloh. Sekundární právo je tvořeno směrnicemi, nařízeními, rozhodnutími, doporučeními, stanovisky. Z primárního práva má pro oblast sociální politiky význam Smlouva o Evropské unii, Smlouva o fungování Evropské unie, jakož i Listina základních práv Evropské unie, která má podle čl. 6 Smlouvy o Evropské unii stejnou právní sílu jako zakládající smlouvy. Podle čl. 12 Listiny základních práv

²⁷ Galvas, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 49.

²⁸ Jak vyplývá z ustanovení § 22 ve spojení s § 23 odst. 2 ZP.

Evropské unie má každý právo na svobodu shromažďování a sdružování. Článkem 15 je garantováno právo svobodné volby povolání a právo pracovat, ustanovení čl. 21 zakazuje jakoukoli diskriminaci, v čl. 23 je zakotven požadavek na zajištění rovnosti žen a mužů, a to i v oblastech zaměstnání, práce a odměny za práci. Podle čl. 27 je zaručeno právo pracovníka na informování a na projednávání v podniku, podle čl. 28 je garantováno právo na kolektivní vyjednávání a akce. Podle čl. 30 Listiny základních práv Evropské unie platí, že „každý pracovník má v souladu s právem Unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním“, jakož i podle čl. 31 právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky.

Ze sekundárního práva, které se dotýká sociální politiky, je třeba předně uvést:

- směrnici Rady 79/7/EHS ze dne 19. 12. 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení,
- směrnici Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,
- směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,
- směrnici Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, ale také i
- směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů.

1.3.4 Vnitřní předpisy zaměstnavatele

Pramenem pracovního práva může být i vnitřní předpis zaměstnavatele, k jehož vydání je zaměstnavatel oprávněn na základě zákoníku práce, pokud zakládá práva (zejména mzdové, platové nebo ostatní právo) v pracovněprávních vztazích, z nichž je

oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví zákoník práce.²⁹ Zákoník práce zakazuje, aby vnitřním předpisem byla zkracována práva zaměstnance, jakož ukládány povinnosti. V opačném případě by se k ustanovením porušujícím uvedené zákazy nepřihlíželo, jak vyplývá z ustanovení § 305 odst. 1 věty druhé a třetí ZP.

Vnitřní předpis je závazný toliko pro zaměstnavatele a všechny jeho zaměstnance, přičemž musí být vydán v písemné formě, nesmí být v rozporu s právními předpisy a vydán se zpětnou účinností. Vnitřní předpis podle § 305 odst. 3 věty druhé ZP nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen. Způsob vyhlášení zákoník práce nestanoví, v praxi však bývá obvyklé, že bývá vyhlášen prostřednictvím intranetu zaměstnavatele, popř. vyvěšením na nástěnce příslušného pracoviště apod. Zaměstnavatel je povinen s vydáním vnitřního předpisu, jakož i jeho změnou či zrušením seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů. Pokud by nebyl zaměstnanec s tímto předpisem řádně seznámen, nevzniká mu povinnost jej dodržovat, jak vyplývá z ustanovení § 301 písm. c) věty za středníkem ZP. Zaměstnavatel by tak měl dbát na to, aby zaměstnancovo seznámení se s vnitřním předpisem bylo prokazatelné, a tudíž nelze jinak než doporučit písemné potvrzení o řádném seznámení, byť to může pro zaměstnavatele znamenat značnou administrativní zátěž.

Další povinností zaměstnavatele je povinnost archivace vnitřního předpisu po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.

Zvláštním druhem vnitřního předpisu je pracovní řád.³⁰ Pracovní řád může upravovat a dále rozvádět ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.³¹ Povinnosti však nemůžou být uloženy nové, ale pouze takové, které rozvádějí povinnosti stanovené právním předpisem, popř. takové, které se týkají organizace výkonu práce. Zaměstnavatel, u něhož působí odborová organizace, může pracovní řád vydat nebo změnit pouze s jejím písemným souhlasem, jinak je jeho vydání či změna podle § 306 odst. 4 ZP neplatná. Jedná se tak o jediný vnitřní předpis zaměstnavatele, jehož vydání či změna je podle zákoníku práce podmíněna písemným souhlasem odborové organizace.

²⁹ Srov. § 305 odst. 1 věta první ZP.

³⁰ Srov. § 306 odst. 1 věta před středníkem ZP.

³¹ Srov. § 306 odst. 1 věta za středníkem ZP.

1.3.5 Soudní rozhodnutí

Přestože v kontinentálním právním systému není za pramen práva považováno soudní rozhodnutí, je třeba upozornit na nálezy Ústavního soudu, kterými se ruší v souladu s čl. 87 odst. 1 písm. a) a b) Ústavy zákony nebo jiné právní předpisy nebo jejich jednotlivá ustanovení. Tyto nálezy mají stejnou právní sílu jako zákon. Nálezy, kterými se ruší zákon nebo jiný právní předpis anebo jejich jednotlivá ustanovení podle čl. 87 odst. 1 písm. a) a b) Ústavy, jsou v souladu s § 57 odst. 1 písm. a) zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů, vyhlášeny ve Sbírce zákonů. Významným nálezem Ústavního soudu je nález ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný pod č. 116/2008 Sb. K tomuto nálezu se budu podrobněji věnovat v další podkapitole této práce.

1.3.6 Dobré mravy

Dobré mravy jsou v odborné literatuře chápány jako mimoprávní pravidla mající normativní a interpretační funkci.³² Samotné dobré mravy nejsou zákonem definovány, a proto je třeba při jejich vymezení vycházet z vymezení podaných v soudních rozhodnutích. Např. Ústavní soud se pokusil dobré mravy blíže vymezit v usnesení ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97, kdy za dobré mravy shledal „*souhrn etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti*“. Nejvyšší soud považuje za dobré mravy „*souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních*“.³³ Pro oblast pracovního práva mají dobré mravy význam v otázce náhrady škody způsobené úmyslným jednáním proti dobrým mravům podle § 261 odst. 3 a § 265 odst. 1 ZP a ve vazbě na platnost právního jednání (srov. § 580 odst. 1 a § 588 odst. 1 věta první OZ).

1.4 Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku

Občanský zákoník je základním kodexem soukromého práva. Zákoník práce je ve vztahu k občanskému zákoníku, který je v postavení obecného zákona, zákonem speciálním. V původním znění byl však zákoník práce postaven na koncepci delegace

³² Knapp, V. 1995, opak. cit., s. 139.

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2009, sp. zn. 26 Cdo 3195/2008.

občanského zákoníku. Koncepce delegace však byla Ústavním soudem zrušena na základě nálezu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaného pod č. 116/2008 Sb.³⁴ Ústavní soud tak zrušil původní ustanovení § 4 s odkazem, že princip delegace není souladný s principem právního státu. Dle jeho názoru platí, že „*občanské právo je obecným soukromým právem subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava*“. Dle názoru Ústavního soudu zvolená metoda delegace tak „*zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty*“.

Shora uvedeným nálezem dále došlo ke zrušení pojetí zásady legální licence (v původním § 2 odst. 1 ZP). Skupina poslanců a senátorů opřela svůj návrh na zrušení zásady legální licence uvedené v ustanovení o argumentaci postavenou na tom, že jimi ústavní stížností napadené ustanovení svojí formulací vytváří značnou právní nejistotu spočívající v nejednoznačném odlišení kogentnosti či dispozitivnosti ustanovení, kdy je výklad smluvních stran potvrzen až před soudem. Navíc koncepce delegace podle názoru skupiny poslanců a senátorů v konečném důsledku vede k tomu, že je v logických souvislostech zákoník práce toliko kogentní a tedy v příkrém rozporu s tím, co bylo tvůrci zákona proklamováno a co zároveň rovněž neodpovídá společenským potřebám, a dispozitivnost je pouze zdánlivá.

Ústavní soud se s argumentací skupiny poslanců a senátorů ve shora citovaném nálezu ztotožnil pouze zčásti. Napadené ustanovení § 2 odst. 1 zrušil pouze částečně, s argumentací, že „*obecně deklarovaná liberální úprava umožňující rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu je v důsledku založení kogentní povahy početné řady norem omezována v takovém rozsahu, že smluvní volnost jako základ vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel popírá, a pokud vůbec nějaký prostor pro svobodu vůle otevírá, tak pouze a jen ve prospěch jedné ze smluvních stran*“.

³⁴ Tímto nálezem došlo ke zrušení původních znění ustanovení § 2 odst. 1 věty druhé, třetí a páté, § 4, § 18 ve slovech „48, 49“, § 20 věty první za středníkem ve slovech „; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr“, § 24 odst. 2 věty druhé, § 278 odst. 1 ve slovech „, u něhož nepůsobí odborová organizace“, § 281 odst. 1 ve slovech „, u něhož nepůsobí odborová organizace“, § 282 odst. 1 písm. c) a odst. 2 ve slovech „až do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy“, § 305 odst. 1 části věty první ve slovech „, u kterého nepůsobí odborová organizace“, § 305 odst. 1 věty druhé, § 321 odst. 2, 3 a 4 a § 322 odst. 2 a 3.

Skupina poslanců a senátorů rovněž zpochybňovala znění ustanovení § 18, kdy toto ustanovení ve spojení s ustanovením § 48 tehdejšího zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, podle jejich názoru narušilo právní jistotu účastníků pracovněprávního vztahu tím, že umožnilo sjednání odstoupení od pracovní smlouvy.

Ústavní soud rovněž přisvědčil názoru navrhovatelům, když ustanovení § 18, odkazující na použití institutu odstoupení od smlouvy upraveného v ustanoveních občanského zákoníku (§ 48 a § 49), umožňující sjednat odstoupení od právních úkonů v pracovním právu, konkrétně od pracovní smlouvy, shledal jako protiústavní, neboť s sebou přinášelo vysokou míru sociální nejistoty. Dle jeho názoru toto ustanovení umožňovalo „*obcházet úpravu skončení pracovního poměru a porušovat zásadu stability pracovního procesu jako jednu ze základních zásad, která ovládá možnost skončení tohoto základního pracovněprávního vztahu*“.

Současný vztah zákoníku práce a občanského zákoníku je již založen na principu subsidiarity. Občanský zákoník v § 2401 odst. 1 stanoví, že „*pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.*“, čímž zákoník práce uznává jako autonomní předpis. Přesto občanský zákoník ve svých ustanoveních § 34 a § 35 ZP samostatně upravuje statusové otázky týkající se zákazu závislé práce u nezletilých fyzických osob mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, kterým je přiznáno právo vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, resp. možnosti zavázat se k výkonu závislé práce v případě nezletilé osoby, která dovršila 15 let, s podmínkou, že jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.

Zákoník práce princip subsidiarity respektuje v § 4 ZP, podle něhož se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce, a nelze-li jej použít, aplikují se ustanovení občanského zákoníku, přičemž subsidiární aplikace občanského zákoníku musí být vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, které jsou reglementovány v § 1a ZP.

2 Historický vývoj pracovního práva

S počátkem právní úpravy výkonu práce se lze setkat již v antickém Římě, ve středověku v horním právu a čeledních a cechovních předpisech, přičemž významným předpisem na území ČR je horní zákoník Václava II. z roku 1300 – 1305, který např. omezoval právo horníků se sdružovat a stanovil pravidla k zajištění bezpečnosti práce, přestože potřeba právně regulovat pracovní vztahy vyvstala především s rozvojem kapitalismu.³⁵ Vedle toho byly ve větších městech uzavírány čelední, tovaryšské a učednické smlouvy s tím, že přesnější úprava čeledních smluv pak byla upravena v čeledních řádech, pro tovaryšské a učednické pak v cechovních řádech, avšak je třeba upozornit, že veškeré vztahy byly limitovány existencí nevolnictví.³⁶ Již před vydáním Obecného občanského zákoníku z roku 1811 došlo dne 1. 11. 1781 ke zrušení nevolnictví na základě patentu o zrušení nevolnictví vydaným Josefem II., k následnému přílivu obyvatel z vesnic do měst a rozvoji průmyslové výroby. Ingerence státu do vytváření podmínek námezdních pracovních sil v té době prakticky neexistovala.³⁷ I samotný ABGB ve svém původním znění do vytváření těchto podmínek příliš nezasahoval.

Pracovní právo jako takové se pak samostatným právním odvětvím stává až ve 20. letech dvacátého století.³⁸ Do té doby je spíše vhodné označovat zákonodárství o práci jako tzv. pracovní zákonodárství.³⁹

2.1 Právní úprava od roku 1811 do roku 1965

2.1.1 Právní úprava v Obecném občanském zákoníku

Jak již bylo uvedeno, tak v roce 1811 došlo k přijetí Obecného občanského zákoníku č. 946/1811 (dále jen „ABGB“), který mimo jiné upravoval i pracovní vztahy. ABGB ve své hlavě dvacáté šesté (konkrétně v ustanovení § 1151 až § 1163) upravoval smlouvu námezdní, která v sobě zahrnovala jak konání služby, tak i zhotovení díla za úplatu. V prvním případě vznikala služební smlouva (*locatio conductio operarum*), v druhém případě smlouva o dílo (*locatio conductio operis*) s tím, že diferenciačními znaky těchto smluv spočívaly v jejich předmětu, kdy předmětem smlouvy služební byla zásadně práce, prostřednictvím které mělo být dosaženo určitého výsledku.⁴⁰ Byl-li dopředu

³⁵ Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 19.

³⁶ Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 19 – 20.

³⁷ Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 20.

³⁸ Kalenská, M. K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo*, 2006, roč. 4, č. 1. ISSN 1214-4878, s. 10.

³⁹ Kalenská, M., opak. cit., s. 9.

⁴⁰ Kotous, J. Ke kořenům pracovního práva. *Aplikované právo*, 2004, roč. 2, č. 2. ISSN 1214-4878, s. 55.

smluvně ujednán výsledek práce a práce byla odevzdávána jako hotová, jednalo se o smlouvu o dílo.⁴¹ Práva a povinnosti vyplývající z námezdní smlouvy ABGB nikterak obšírně neupravoval, a i proto byla smluvním stranám ponechána větší smluvní volnost.⁴²

Až díky novelizaci ABGB provedené císařským nařízením č. 69/1916 ř. z., jímž se vydává třetí dílčí novela k obecnému zákonu občanskému, byla práva a povinnosti smluvních stran upravena, oproti stávající úpravě ABGB, podrobněji, čímž došlo k většímu posílení právní jistoty smluvních stran přímo ze zákona. Touto novelizací došlo mimo jiné i k úpravě hlavy dvacáté šesté, konkrétně pak ustanovení § 1151-1171, v nichž byla nově zakotvena smlouva služební a smlouva o dílo.⁴³ Tato ustanovení nově reglementovala širší okruh práv a povinností smluvních stran, zejména pak povinnost zaměstnavatele pečovat o zaměstnaného, povinnost zaměstnavatele vystavit na žádost zaměstnaného při skončení služebního poměru písemné vysvědčení nebo povinnost smluvních stran k náhradě škody, ale také i skončení služebního poměru, jakož i nárok zaměstnaného na poskytnutí volna za účelem vyhledávání nového zaměstnání atd.

Ustanovení § 1151 ABGB tak nově rozlišovalo mezi smlouvou o dílo a smlouvou služební, kdy na základě tohoto ustanovení smlouva o dílo vznikala, pokud někdo převzal závazek „*zhotoviti dílo za plat*“. Naopak smlouva služební vznikala za situace, kdy se někdo zavázal „*konati jinému po nějakou dobu služby*“. V případě jakýchkoliv pochybností o tom, zda je smlouva úplatná či bezúplatná, nebyl-li ujednán plat či bezplatnost, se aplikovalo ustanovení § 1152 ABGB, na základě něhož byl takový závazek ujednán za přiměřený plat.

Podle § 1153 ABGB pak platilo, že nebylo-li ve služební smlouvě dohodnuto něco jiného, je zaměstnaný „*povinen konati služby osobně*“ a nešlo tuto povinnost převést na jiného. Toto ustanovení, v případě, že nebylo ujednáno jinak, odpovídalo svým obsahem dnešnímu ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) ZP, na základě něhož je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práce osobně.

ABGB dále upravoval nároky na plat, ukládal zaměstnavateli za splnění určitých podmínek povinnost v případě nemoci zaměstnanému zajistit opatření, pomoc lékařskou

⁴¹ Srov. tamtéž.

⁴² Kalenská, M., opak. cit., s. 9.

⁴³ Smlouva námezdní se (s účinností od 1.1.1917) na základě císařského nařízení č. 69/1916 ř.z. rozdělila na smlouvu služební a smlouvu o dílo.

a nutné léky, ošetření v nemocnici, vyžadovala-li to povaha nemoci, povinností zaměstnavatele bylo rovněž dbát ochrany života a zdraví zaměstnaného, a to s ohledem na charakter služby.

Co se týče samotného způsobu skončení služebního poměru, tak tento se dle ABGB rozlišoval podle ujednání délky trvání služební smlouvy, přičemž bylo rozhodující zda byl služební poměr ujednaný na dobu určitou, na zkoušku či na dobu přechodné potřeby, na dobu života nějaké osoby nebo na dobu delší pěti let, popř. byl ujednaný bez určení doby.

Služební poměr ujednaný na dobu určitou skončil uplynutím doby. V případě sjednání služebního poměru na zkoušku či na dobu přechodné potřeby mohl být tento rozvázán oběma smluvními stranami kdykoli v prvním měsíci. Služební poměr smlouvený na dobu života nějaké osoby nebo na dobu delší pěti let mohl být rozvázán zaměstnaným v šestiměsíční výpovědní době za podmínky, že služební poměr trval minimálně 5 let. Nebyla-li ujednána délka trvání služebního poměru, byl tento rozvazován výpovědí za podmínek stanovených v § 1159-1159c ABGB. Délka výpovědní lhůty se odvíjela dle druhu předmětu služeb. V případě, že se nejednalo o tzv. služby vyšší, byla délka výpovědi dále odvozena podle nároku na plat, tedy podle toho, zda byl plat vyměřen podle hodin nebo dnů, kusů nebo jednotlivých úkonů. Pokud byl nárok na plat vyměřen podle týdnů anebo se jednalo o služební poměr, který byl hlavní výdělečnou činností zaměstnaného, bylo možné podat výpověď nejbližší den, nejpozději však „*prvého všedního dne týdenního pro konce kalendářního týdne*“.⁴⁴ V případě mzdy kusové nebo určené podle jednotlivých výkonů nenabyla výpověď účinnosti před skončením výkonů započatých v době výpovědi. V případě služebního poměru, jehož předmětem byly služby vyššího druhu, který trval tři měsíce a byl hlavní výdělečnou činností zaměstnaného, ABGB ve svém ustanovení § 1159a zakotvoval délku výpovědní lhůty tak, že tato činila alespoň čtyři týdny, přičemž bylo nerozhodné, jakým způsobem byl plat vyměřen. V ostatních případech trvala výpovědní lhůta zásadně 14 dní a měla být pro obě smluvní strany stejná. Pokud však byla ujednána výpověď pro každou ze smluvních stran odchylně, platila výpovědní lhůta delší. Zaměstnanému rovněž vzniklo právo požadovat přiměřené volno na hledání nového zaměstnání v případě, že pracoval

⁴⁴ § 1159 ABGB.

v zaměstnavatelově domácnosti anebo mu to neumožňoval služební poměr za podmínky, že o to požádal po podané výpovědi.

Služební poměr mohl být nadto zrušen předčasně rozvázáním oběma smluvními stranami z důležitých důvodů. V případě služebního poměru sjednaného na dobu určitou před uplynutím této doby, v ostatních případech pak bez výpovědi. Co se rozumělo těmito důležitými důvody, ABGB nestanovil. Podle judikatury ⁴⁵ se za takový důležitý důvod považovalo např. jednání dočasně práce neschopného člen divadelního souboru, který v době karantény působil u jiného divadelního souboru. V případě, že služební poměr předčasně rozvázal zaměstnaný, bylo takovéto rozvázání označováno jako „*předčasné vystoupení*“, v případě předčasného rozvázání služebního poměru ze strany zaměstnavatele se jednalo o „*předčasné propuštění*“. S takovýmito právními účinky byla spojena následující práva a povinnosti:

- Zaměstnaný byl podle § 1162a ABGB povinen nahradit škodu způsobenou, popř. znovu vykonávat sjednané služby, pokud z jeho strany došlo k předčasnému vystoupení bez důležitého důvodu. Povinnost nahradit škodu byla dána i v případě, že zaměstnaný zavinil své předčasné propuštění. Pokud již zaměstnaný provedl některé výkony, ale dosud mu nevznikl nárok na plat, měl zaměstnaný nárok na alikvotní část platu pouze v případě, že tyto výkony měly pro zaměstnavatele význam.

- Zaměstnavatel byl podle § 1162b ABGB povinen nahradit škodu zaměstnanému, pokud pro předčasné propuštění nebyl dán důležitý důvod; stejně tak byl i povinen k náhradě platu, který tímto zaměstnanému ušel v důsledku neoprávněně zrušeného služebního poměru předčasným propuštěním, a to až do doby, kdy by tento služební poměr zanikl uplynutím doby, na kterou byl sjednán, či uplynutím výpovědní doby. V takovém případě byl ale zaměstnaný povinen si odečíst od tohoto nároku vše, co ušetřil nevykonáváním služby, popř. získal v důsledku jiné výdělečné činnosti, jakož i to, co úmyslně nevydělal, ačkoliv vydělat mohl. Byla-li doba, za níž přísluší náhrada platu kratší než tři měsíce, byl zaměstnaný oprávněn požadovat celý plat beze srážky.

Nároky vzniklé mezi smluvními stranami z předčasného zrušení mohly být uplatněny u soudu pouze do 6 měsíců ode dne, kdy mohly být vzneseny. V opačném případě pak tyto nároky nešlo vznést, čili došlo k jejich prekluzi.

⁴⁵ Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 1924, pod sp. zn. Rv I 867/24.

Při skončení služebního poměru byl zaměstnaný oprávněn požadovat po zaměstnavateli tzv. písemné vysvědčení o době a druhu služby.⁴⁶ V tomto vysvědčení nemohly být údaje, které by zaměstnanému znemožnily získání nového služebního místa. Pokud na vystavení tohoto vysvědčení zaměstnaný trval za doby trvání služebního poměru, mohl zaměstnavatele po něm požadovat vynaložené náklady účelně vzniklé s vystavením tohoto vysvědčení.

Ustanovení § 1164 ABGB pak stanovovalo, že práva zaměstnaného taxativně vymezená v tomto ustanovení nelze služební smlouvou změnit a ani omezit. Není bez zajímavosti, že ustanovení hlavy dvacáté šesté bylo aplikovatelné až do účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

2.1.2 Právní úprava pracovního práva v ostatních právních předpisech

Dalším významným právním předpisem, který upravoval práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu, byl Obecný horní zákon č. 146/1854 ř.z. (dále jen „obecný horní zákon“), jehož hlava devátá obsahovala mimo jiné i problematiku skončení služebního poměru.

Obecný horní zákon rozlišoval podmínky, za nichž lze služební poměr rozvázat výpovědí, propuštěním ze služby bez výpovědi nebo vystoupením ze služby bez výpovědi. V případě rozvázání služebního poměru výpovědí byla délka výpovědní lhůty odvozena od pracovního zařazení pracovníka, přičemž úředníci a dozorcí mohli být propuštěni či mohli vystoupit ze služebního poměru výpovědí s výpovědní lhůtou tříměsíční, dělníci pak s výpovědní lhůtou čtrnáctidenní. Pokud pracovníci nedostali vyplacenou mzdu včas, popř. byli ponižováni, či byla jinak porušována služební smlouva podstatným způsobem, mohli tito vystoupit ze služby bez výpovědi na základě pouhého ohlášení. Naopak zaměstnavatel byl oprávněn pracovníky propustit ze služby bez výpovědi, pokud se tito dopustili nějakého zavrženíhodného jednání tím, že např. byli podle § 202 obecného horního zákona „*uznáni vinnými zločinem, přečinem spáchaným ze ziskovosti nebo proti veřejné mravnosti aneb stejným přestupkem nebo kteří se podle obecného trestního zákona provinili přečinem nebo přestupkem proti bezpečnosti osoby, cti neb majetku svého zaměstnavatele*“.

⁴⁶ Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 1936, pod sp. zn. Rv II 103/36, nic nebrání tomu, aby na žádost zaměstnance nebyl ve vysvědčení uveden druh služby. Zaměstnanec se může spokojit s vydáním této listiny v užší formě, tj. jen s potvrzením doby své služby.

Nelze ani opomenout úpravu živnostenského řádu č. 227/1859 ř.z., a jeho novelu č. 22/1885 ř.z. (tzv. dělnická novela), která upravovala postavení pomocných pracovníků, proces skončení pracovního poměru pomocných pracovníků, odměňování, zákaz práce dětí do 12 let. Za pomocné pracovníky živnostenský řád považoval např. pomocníky (obchodní pomocníci, tovaryši, sklepníci, kočí při živnostech dopravních apod.), tovární dělníky, učedníky. Samotná úprava skončení pracovního poměru byla obsažena v hlavě šesté. Výpovědní lhůta činila 14 dní, pokud nebylo ujednáno jinak. Živnostenský řád v § 82 taxativně vymezoval důvody, pro něž mohl být pomocný pracovník propuštěn bez výpovědní doby (např. z důvodu předložení falešné pracovní knížky nebo z důvodu neschopnosti vykonávat sjednanou práci, v případě učedníků i proto, že vyjde najevo učedníková neschopnost „*naučiti se živnosti*“). Pomocný pracovník mohl podle § 82a zrušit pracovní poměr např. v případě, že byl majitelem živnosti hrubě uražen na cti, popř. by pokračováním v práci došlo k újmě na jeho zdraví či bezdůvodně neobdržel ujednanou mzdu. Pracovní poměr zanikl rovněž smrtí pomocného pracovníka nebo zánikem živnosti. Pokud však pomocný pracovník předčasně skončil pracovní poměr, aniž měl pro to zákonný důvod, vzniklo zaměstnavateli oprávnění požadovat po pomocném pracovníkovi náhradu škody. Došlo-li k předčasnému skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, aniž k tomu byl dán zákonný důvod, popř. zavedl-li zaměstnavatel příčinu k tomu, že došlo k předčasnému skončení pracovního poměru ze strany pomocného pracovníka, byl zaměstnavatel povinován k náhradě mzdy a jiné ujednané odměny za celou výpovědní lhůtu či její zbývající část.

Dalším významným předpisem byl zákon o obchodních pomocnících č. 20/1910 ř.z., který upravoval služební smlouvu, dovolenou, odměňování (taktéž i provize), konkurenční doložku, skončení služebního poměru, bezpečnost a ochranu zdraví při práci a další otázky. Způsoby skončení služebního poměru v zásadě stály na stejných principech jako úprava služební smlouvy v ABGB od roku 1917 s drobnými odchylkami spočívajícími např. v tom, že služební poměr mohl být rozváznut uplynutím výpovědní doby, která, pokud nebylo ujednáno jinak, byla šestitýdenní, přičemž služební poměr byl zrušen uplynutím kalendářního čtvrtletí. Výpovědní doba nesměla být dohodou zkrácena pod 1 měsíc a musela skončit pokaždé patnáctého či posledního dne kalendářního měsíce. Pokud byl ujednan služební poměr na zkoušku, bylo možné jej zrušit v prvním měsíci zkušební doby. Pokud byl ujednan služební poměr jen na přechodnou dobu, bylo možné jej zrušit kdykoli v prvním měsíci trvání služebního poměru, avšak musela být dodržena

týdenní výpovědní doba. Zákon o obchodních pomocnících ale již demonstrativně vypočítával důležité důvody v § 26 a § 27 (na rozdíl od ABGB), na základě nichž lze služební poměr předčasně zrušit vystoupením či propuštěním. Zaměstnanec byl např. oprávněn vystoupit ze služebního poměru z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti konat práci, pro nezaplacení odměny za vykonanou práci, naproti tomu zaměstnavatel mohl propustit zaměstnance, pokud byl nezpůsobilý konat dosavadní práci, nekonal práci bez právních překážek, nemohl konat práci pro nemoc nebo úraz déle jak šest týdnů.

Rovněž zákon č. 9/1914 ř.z., o statkových úřednících, upravoval pracovněprávní problematiku, zejména pak otázku vzniku a skončení služebního poměru, odměňování, vydání vysvědčení zaměstnanci aj. Tento zákon demonstrativně stanovil důležité důvody, na základě nichž lze služební poměr předčasně zrušit vystoupením či propuštěním.

Neméně významným předpisem byl zákon č. 15/1914 ř.z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika), který upravoval podmínky pro ustanovení úředníka či sluhů, jejich kariérní postup, jejich práva a povinnosti, výsluhy, ale i disciplinární řízení, v jehož důsledku může dojít až k propuštění ze služebního poměru. O propuštění jakožto disciplinárnímu trestu rozhodovaly disciplinární komise v senátech, které byly složené z předsedy nebo jeho náměstka a čtyř přísedících, přičemž alespoň dva z přísedících musely být osobami znalými práva.

Po skončení první světové války a vzniku samostatného československého státu byla dřívější právní úprava rakouská přejata do právního systému na základě recepční normy č. 11/1918 Sb.

Mezi předpisy meziválečného období upravující otázku skončení služebního poměru patřilo vládní nařízení č. 78/1934 Sb., o opatřeních proti zastavování provozu továrních podniků, proti hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto podnicích. Zaměstnavatel na základě tohoto vládního nařízení byl povinen zastavení svého podniku na dobu delší 14 dní nebo hromadného propuštění zaměstnanců předem oznámit příslušným úřadům způsobem v tomto nařízení uvedeném. V roce 1934 byl přijat zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích), jehož součástí byla úprava smlouvy o práci, ale i skončení pracovního poměru. Na základě tohoto zákona mohl být pracovní poměr skončen uplynutím doby, výpovědí od 6 neděl

do 5 měsíců v závislosti na délce trvání pracovního poměru a předčasným zrušením oběma stranami z důležitých důvodů, které byly v zákoně demonstrativně uvedeny.

Důležitým předpisem bylo rovněž vládní nařízení č. 323/1939 Sb., jímž se obmezuje zrušování pracovních poměrů a přijímání pracovních sil. Tento předpis, jak je patrné z jeho názvu, se věnoval otázkám spojeným se zrušováním či vzniku pracovního poměru. Na základě vyhlášky Ministerstva sociální a zdravotní správy bylo možné určit, pro které pracovní (učňovské) poměry, k jejichž zamýšlenému vzniku či zrušení mělo dojít, bylo potřeba souhlasu úřadu práce. Toto opatření mohlo působit buď všeobecně pro určité obvody nebo hospodářská odvětví, nebo pro určité kategorie zaměstnanců anebo pro jednotlivé závody. Souhlasu úřadu práce nebylo zapotřebí, pokud byl zaměstnanec přijímán do zemědělského (lesnického) závodu či pouze na zkoušku, na výpomoc anebo na sezónní práce nebo pro příležitostné či vedlejší zaměstnání, jež nepodléhalo nemocenskému pojištění. Při zrušení pracovního (učňovského) poměru nebyl souhlas vyžadován v případech, kdy se na zrušení pracovního (učňovského) poměru dohodly obě smluvní strany, pokud bylo možné pracovní (učňovský) poměr zrušit bez výpovědní doby, ale také např. schválil-li úřad práce celkové nebo částečné zastavení provozu nebo hromadné propuštění.

Na základě vládního nařízení č. 46/1941 Sb., jímž se činí některá opatření o řízení práce, mohli býti přikázáni k práci obyvatelé Protektorátu Čech a Moravy ve věku od 18 do 50 let k provedení neodkladných prací mimořádně státně politické nebo hospodářské důležitosti. Zaměstnavatel byl povinen „*přikázaného*“ včas uvolnit. Dosavadní pracovní poměr však nezanikal a na takový poměr se hledělo, jako by přikázaný čerpal dovolenou. Dosavadní pracovní poměr přikázaných osob mohl být rozváznán před uplynutím doby udané v příkazovacím výměru jen se souhlasem úřadu práce. Zaměstnavatel nesměl dát výpověď v době, která počínala 3 dny přede dnem vydání příkazovacího výměru a končila 7 dní po uplynutí přikázání. Právo rozváznat pracovní poměr bez výpovědi zůstalo nedotčeno, nicméně nutné přiměřeným způsobem vyrozumět úřad práce. Pokud však přikázaný po skončení výkonu prací nenastoupil do sedmi dnů do dřívějšího zaměstnání, mělo se za to, že jeho dřívější pracovní poměr byl rozváznán, ledaže bylo včasné nastoupení do práce znemožněno z důležitého důvodu a bez zavinění přikázaného. O tom však musel být zaměstnavatel včas vyrozuměn. Pracovní poměr založený přikázáním končil uplynutím doby přikázání. Před jejím uplynutím mohl být pracovní poměr

založený příkázáním rozvázán jen ve výjimečných případech se souhlasem úřadu práce příslušného podle bydliště nebo místa pobytu, po předchozím vyjádření úřadu práce, který byl příslušný podle místa výkonu práce. Právo ke zrušení pracovního poměru bez výpovědi zůstávalo novému zaměstnavateli zachováno, nicméně měl notifikační povinnost zrušení vůči úřadu práce příslušnému podle místa výkonu práce.

Vládní nařízení č. 46/1941 Sb. ve své části II. se zabývalo otázkou sjednání a skončení pracovního (učňovského) poměru. Na základě vyhlášky Ministerstva sociální a zdravotní správy bylo možné určit, pro které pracovní (učňovské) poměry, k jejichž zamýšlenému sjednání či zrušení mělo dojít, bylo potřeba souhlasu úřadu práce. Takové omezení se mohlo týkat určitých okresů, hospodářských odvětví, skupin povolání nebo závodů. Souhlasu při rozvázání pracovního (učebního) poměru nebylo třeba např. v případě, kdy mohl být podle platných právních předpisů pracovní (učební) poměr zrušen bez výpovědní lhůty, či schválil-li úřad práce úplné nebo částečné zastavení provozu závodu nebo hromadné propuštění.

Po válce nebylo zákonodárství z doby okupace přejato a nestalo se součástí československého právního řádu. Pracovněprávní předpisy byly ponechány v platnosti, pokud neodporovaly platné ústavě a jejím principům.⁴⁷ Na základě vládního nařízení č. 14/1945 Sb., jímž se prohlašuje nepoužitelnost některých předpisů o řízení práce a o nouzové službě a zrušují se pracovní poměry, vzniklé příkázáním (nasazením), byly pracovní poměry vzniklé příkázáním zrušeny, a to osmým dnem od účinnosti nařízení, přičemž bylo ponecháno na úvaze zaměstnance, zda setrvá u svého dosavadního zaměstnavatele. K tomu však bylo zapotřebí, aby toto zaměstnanec zaměstnavateli oznámil do 8 dnů ode dne účinnosti tohoto nařízení. Pokud zaměstnanec prohlásil, že trvá na dalším zaměstnávání, tak se, pokud nebyly podány námitky zaměstnavatelem, které by shledal okresní úřad ochrany práce jako důvodnými, pracovní poměr vzniklý příkázáním stal řádným pracovním poměrem. Pokud ještě nebyl zrušen pracovní poměr existující v době příkázání, došlo tímto i zároveň k jeho zániku, a to vše od 9. dne následujícího po dni účinnosti tohoto nařízení. Na druhou stranu byl zaměstnanec, jehož pracovní poměr vzniklý příkázáním zanikl, oprávněn vrátit se do sedmi dnů po jeho zániku do pracovního místa, v němž byl zaměstnán v době příkázání, za podmínky, že tento pracovní poměr nebyl rozvázán před účinností tohoto nařízení. Pokud se

⁴⁷ Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 23.

zaměstnanec do sedmi dnů do svého pracovního místa, v němž byl zaměstnán v době příkázání, nevrátil, aniž měl pro to důležité důvody, mělo se za to, že zanikl i tento pracovní poměr. Důležité osobní důvody vzniklé bez jeho zavinění byl zaměstnanec povinen včas oznámit zaměstnavateli.

Dekretem prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, bylo regulováno příkázání práce, jejíž neodkladné provedení vyžadovaly důležité veřejné zájmy práce schopným mužům ve věku od 16 do 55 let a ženám ve věku od 18 do 45 let. Pracovní poměr mohl být sjednán či rozvázán až na výjimky (přijetí zaměstnanců, jejichž pracovní poměr se obvykle sjednával na méně než 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích; dohoda stran o rozvázání pracovního poměru) pouze s předchozím souhlasem okresního úřadu ochrany práce. Ministr ochrany práce a sociální péče mohl (po slyšení zúčastněných ministrů) vyhláškou stanovit, že některé druhy pracovních poměrů mohly být sjednány nebo rozvázány bez souhlasu okresního úřadu ochrany práce. Toto opatření mohlo být učiněno buď všeobecně pro určité obvody, nebo hospodářská odvětví, skupiny povolání nebo pro jednotlivé závody.

Po osvobození Československa byly vydávány rovněž tzv. retribuční dekrety. Jedním z nich byl dekret č. 71/1945 Sb., o pracovní povinnosti osob, které pozbyly československého státního občanství. Podle provádějící vyhlášky Ministerstva vnitra č. 500/1945 Ú.I.I docházelo ke zrušení přidělené práce pouze v taxativně uvedených případech. Zrušení přidělené práce nastalo, pokud příkázaná osoba byla neschopná práce (o tom rozhodoval okresní národní výbor), nebo oznámením zaměstnavatele okresnímu úřadu ochrany práce, že není potřeba této práce. Dále docházelo k zániku uplynutím doby (před touto dobou došlo k zániku na základě odejmutí okresním úřadem ochrany práce pro trest za neplnění závazků či po přeložení na jiné pracoviště), odsunem a pochopitelně smrtí příkázané osoby.

Po politických změnách v roce 1948 byla právní úprava pracovního práva poměrně roztržštěná, a to na základě právnických dvouletek, které měly za cíl přebudovat právní řád podle socialistických principů. Díky těmto dvouletkám byla přijata celá řada předpisů, avšak tyto předpisy byly velmi nepřehledné a tvořily obtížně použitelný

komplex právních norem. I proto bylo v roce 1960 rozhodnuto o přípravě zákoníku práce.⁴⁸

2.2 Zákoník práce z roku 1965

V roce 1965 byl přijat zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který nabyt účinnosti dne 1. 1. 1966. Tento kodex zrušil 26. hlavu ABGB, ve které byla až do účinnosti tohoto zákoníku práce upravena služební smlouva, způsoby skončení služebního poměru. Díky samostatné úpravě právní subjektivity, právních úkonů či přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se tento zákoník práce osamostatnil nejen od občanského práva, ale i od práva správního.

Tento zákoník práce, který se zabýval skončením pracovního poměru v části druhé, hlavě první, oddílu třetím, prošel za celou dobu své účinnosti více jak 40 novelizacemi a považují za vhodné se nejprve o některých z nich, které se týkají skončení pracovního poměru, zmínit.

Druhá novelizace zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 153/1969 Sb. a která reagovala na společenské poměry po roce 1968, zakotvila ustanovení § 53 odst. 1 písm. c), na základě něhož byla organizace⁴⁹ oprávněna okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud by pracovník svou činností narušil „*socialistický společenský řád tak závažným způsobem, že jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní doby není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace*“. Touto novelou byl rovněž do zákoníku práce, konkrétně pak do ustanovení § 46 odst. 1 písm. e), vtělen výpovědní důvod, na základě něhož mohla organizace rozvázat pracovní poměr na základě skutečnosti, že pracovník narušil svou činností socialistický společenský řád a tím pozbyl důvěru potřebnou k zastávání dosavadní funkce nebo svého dosavadního pracovního místa. Z těchto ustanovení je patrné, že tato byla zaměřena vůči politicky nepohodlným pracovníkům. Není bez významu, že toto ustanovení v této podobě zůstalo až do novely provedené zákonem č. 188/1988 Sb. Tato novela změnila ustanovení § 53 odst. 1 písm. c) tak, že nově mohla organizace okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud by pracovník svou činností „*ohrozil bezpečnost státu*“.

⁴⁸ Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 24.

⁴⁹ Zákoník práce byl poplatný tehdejšímu systému (hospodářskému i společenskému), což dokládá např. i jeho pojmosloví, kdy tento používal až do roku 1994 označení smluvních stran - organizace (do roku 1991 s přívlastkem „socialistická“) a pracovník.

Rovněž bez povšimnutí nelze ponechat novelu č. 20/1975 Sb., kterou došlo k novelizaci jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru.

Nelze však ani opomenout tzv. harmonizační novelu č. 155/2000 Sb. a novelu č. 56/2004 Sb., v jejímž důsledku došlo mimo jiné k úpravě hromadného propuštění.

Zákoník práce důsledně rozlišoval mezi jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru. Skončení pracovního poměru na základě právních úkonů bylo možné rozvázat dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a okamžitým zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr však mohl zaniknout přirozeně i na základě právních událostí, a to v důsledku úmrtí pracovníka (zaměstnance), v případě pracovního poměru ujednaného na dobu určitou končil uplynutím doby a rovněž v souladu s ustanovením § 43 odst. 4 zanikl i fikcí uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru spočívající na skutečnosti, že pokud pracovník požádal organizaci písemně o rozvázání pracovního poměru k určitému dni a organizace tuto žádost neodmítla do 15 dnů od jejího doručení, tak pracovní poměr skončil dohodou tím dnem, který pracovník ve své žádosti uvedl. Tato fikce byla zrušena s účinností od 1. 1. 1989 na základě novely zákoníku práce provedené zákonem č. 188/1988 Sb.

Příznačné pro tento zákoník práce, stejně tomu je i v současné právní úpravě, že organizace mohla ukončit pracovní poměr výpovědí pouze na základě výpovědních důvodů a nebylo možné jej ukončit výpovědí bez uvedení důvodu. Pracovník mohl rozvázat pracovní poměr výpovědí, aniž by byl svázán výpovědními důvody. Pokud však pracovník vypověděl pracovní poměr z důvodu, že:

„a) uzavřel s jinou organizací pracovní smlouvu v rámci náboru prováděného národním výborem,

b) má přejít na základě provedeného konkursu na funkci obsazovanou podle zvláštních předpisů tímto způsobem nebo má být přijat jako řádný vědecký (umělecký) aspirant, jako student na vysokou školu nebo jako žák na střední školu, s výjimkou studia při zaměstnání nebo do učebního poměru,

c) nemůže podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy vykonávat dosavadní práci nebo jestliže mu vznikl nárok na starobní nebo invalidní důchod, a žena také z důvodu těhotenství nebo péče o dítě,

d) organizace porušuje podstatnou povinnost, kterou má vůči němu podle pracovní nebo kolektivní smlouvy nebo právních předpisů, nebo nemůže tuto povinnost plnit v důsledku organizačních změn nebo není-li v posledních 12 měsících využíváno jeho odborné kvalifikace po dobu nejméně šesti měsíců,

e) následuje manžela do místa jeho bydliště nebo mladistvý pracovník následuje rodiče do místa jejich nového bydliště“,

tak jeho pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby, která se do 31. 12. 1988 odvíjela podle věku pracovníka (a jejichž délka platila i pro výpovědi podané organizacemi) a trvala následovně: a) jeden měsíc u pracovníků do 30 let věku, b) dva měsíce u pracovníků od 30 let do 40 let věku, c) tři měsíce u pracovníků od 40 let věku. Pro délku výpovědní doby byl rozhodující věk, jehož pracovník dosáhnul do konce kalendářního roku, ve kterém počala běžet výpovědní doba. Pokud však pracovník rozvázal pracovní poměr z jiného důvodu či bez uvedení důvodu, tak se k výpovědním dobám diferencovaným podle věku pracovníka připočítávala doba 6 měsíců, pokud se s organizací nedohodl jinak. Od roku 1989 se tyto výpovědní doby unifikovaly na délku 2 měsíců.

Organizace byla, podle právního stavu do 31. 12. 1969, oprávněna rozvázat pracovní poměr výpovědí z těchto důvodů:

„a) ruší-li se nebo přemísťuje-li se organizace nebo její část,

b) zaniká-li organizace sloučením nebo rozdělením nebo převádí-li se samostatná organizační jednotka do jiné organizace a přejímající organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle sjednané pracovní smlouvy,

c) stane-li se pracovník pro organizace nadbytečným vzhledem ke změně jejích úkolů, technického vybavení nebo jiným organizačním změnám,

d) je-li pracovník ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru,

e) je-li pracovník nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, protože nesplňuje předpoklady stanovené pro výkon jeho dosavadní práce nebo požadavky na tuto práci kladené,

f) porušuje-li pracovník opětovně pracovní kázeň, přestože mu již bylo uloženo kárné opatření, nebo porušil-li ji zvláště hrubým způsobem nebo jsou-li u něho dány důvody, pro které by s ním mohla organizace okamžitě zrušit pracovní poměr“.

Tyto výpovědní důvody byly postupně modifikovány, kdy, jak již bylo uvedeno výše, mohla být výpovědním důvodem např. i politická nepohodlnost, ale rovněž i neuspokojivé pracovní výsledky.

Organizace však měla tzv. nabídkovou povinnost, která podle § 46 odst. 2 spočívala v tom, že dát pracovníku výpověď bylo možné, pokud nešlo o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který bylo možné zrušit pracovní poměr okamžitě, pouze tehdy, jestliže organizace neměla možnost ho dále zaměstnávat ani po předchozí průpravě a to popřípadě ani na jiném pracovišti, nebo nebyl-li pracovník ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci na dosavadním popřípadě na jiném pracovišti. Nabídková povinnost, v modifikované podobě, zůstala v zákoníku práce z roku 1965 až do skončení jeho účinnosti. Pokud však byla podána výpověď z důvodu, že organizace zanikla či se přemístila se, nebo se stal pracovník nadbytečným, anebo byla dána výpověď z důvodu trvalé zdravotní nezpůsobilosti pracovníka, tak vznikala organizaci povinnost spolupůsobit při hledání nového vhodného zaměstnání.

2.3 Zákoník práce z roku 2006

V roce 2006 došlo k přijetí zákoníku práce č. 262/2006 Sb., jehož účinnost nastala dne 1. 1. 2007, v důsledku čehož došlo ke zrušení zákoníku práce z roku 1965.

Zákoník práce z roku 2006 v otázce výpovědi vychází z předchozí úpravy s výhradou drobných modifikací. Tento nový zákoník práce již např. nezakotvuje nabídkovou povinnost na straně zaměstnavatele jako hmotněprávní podmínku výpovědi. Došlo k upuštění od některé terminologie (např. „*pracovní kázeň*“), zaměstnavatel není zatížen povinností (vůči některým zaměstnancům) zajistit nové zaměstnání v případě podání výpovědi. Výpověď je možno ze strany zaměstnavatele podat, stejně jako podle předchozí právní úpravy, pouze na základě taxativních důvodů. Došlo rovněž k unifikaci výpovědní doby, a to v minimální délce 2 měsíce, která je pro oba účastníky pracovněprávních vztahů stejná. Délku výpovědní doby je možné na základě písemné smlouvy prodloužit.

V následujících kapitolách se budu pojednáno o jednotlivých aspektech a problematice zákoníku práce z roku 2006, a proto není třeba se mu v této kapitole více věnovat.

3 Obecně k pracovnímu poměru

3.1 Pracovněprávní vztahy

Nejprve než přistoupím k samotnému pracovnímu poměru, tak je třeba stručně vymezit pracovněprávní vztahy a poukázat na ustanovení § 1 ZP, které upravuje předmět právní úpravy a pokouší se, byť dle mého názoru ne zrovna přiléhavě, vymezit pracovněprávní vztahy. Podle tohoto ustanovení ZP:

„a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,

b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,

c) zpracovává příslušné předpisy Evropské unie,

d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),

e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení“.

Jak lze seznat, tak podle písm. a) a b) ZP rozlišuje mezi individuálními pracovněprávními vztahy, kdy předmětem těchto vztahů je výkon závislé práce za odměnu, a kolektivními pracovněprávními vztahy (u těch pouze, pokud souvisí s výkonem závislé práce), kdy předmětem těchto vztahů není individuálně určený zaměstnanec. Poněkud diskutabilním se jeví písm. d), které hovoří „o některých právních vztazích před vznikem pracovněprávních vztahů“ a navozuje tak dojem, že takové vztahy nejsou vztahy pracovněprávními, ačkoliv tento závěr není přijímán zcela jednoznačně a takové vztahy jsou spíše považovány za „odvozené pracovněprávní vztahy“⁵⁰, k čemuž se přikláním i já, neboť na příkladu předmluvních vztahů, kdy je zaměstnavatel povinován seznámit uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro něj vyplynuly z pracovní smlouvy, s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž by měla

⁵⁰ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1, s. 33.

být práce vykonávána, základní charakteristikou volného pracovního místa atd., lze dosvědčit, že se o odvozené pracovněprávní vztahy jedná.

Rovněž zakotvení písm. e), a to s účinností od 1. 1. 2012, vyvolává značné kontroverze mezi odbornou veřejností a je shledáváno jako nekoncepční již tím, že sankcionuje jednání, které je v rozporu s donucujícími ustanoveními jiných předpisů než vztahujících se k výkonu práce (konkrétně zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů).⁵¹

Závěrem lze podat, že pracovněprávními vztahy lze rozumět vztahy, které jsou právní vztahy mezi subjekty pracovněprávních vztahů, z nichž vznikají těmto subjektům vzájemná práva a povinnosti.⁵²

3.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr je základním druhem pracovněprávních vztahů a pracovního práva vůbec. Zákoník práce neobsahuje legální definici pracovního poměru, ačkoliv je jím velmi významně protkán. Pracovní poměr však podle § 3 patří (stejně jako právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) mezi základní pracovněprávní vztahy (jednoznačně pak mezi individuální pracovněprávní vztahy). Pracovní poměr je zakládán pracovní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, popř. jmenováním pouze v případě vedoucího pracovního místa (navíc v nepodnikatelské sféře), a to podle § 33 odst. 3 ZP. Pracovní poměr však může být mezi smluvními stranami založen pouze potud, pokud jimi bude dán vzájemný konsensus a svobodně projevená vážná vůle uzavřít pracovněprávní vztah. Pokud by tomu tak nebylo, nelze vůbec hovořit o právním jednání, neboť by bylo takové jednání posuzováno jako zdánlivé a nepřihlíželo by se k němu.⁵³ Pracovní poměr je právním vztahem, který lze nepochybně označit jako závazkový vztah synallagmatický.⁵⁴ Pracovní poměr lze atomizovat na subjekty, objekt a obsah, kdy při absenci, byť jedné z těchto složek, nelze o pracovním poměru jako takovém vůbec hovořit.

⁵¹ Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 55.

⁵² Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 56.

⁵³ Srov. ustanovení § 551 a násl. OZ.

⁵⁴ Pozn.: Obecně neplatí teze, že z dvoustrannosti právního jednání plyne synallagmaticnost vzájemného vztahu. Dvoustranné právní jednání není bez dalšího právním jednáním synallagmatickým, jak poukazuje usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 703/2006, ze dne 28. 8. 2008).

3.3 Subjekty pracovního poměru

Subjekty pracovního poměru a tedy i pracovněprávních vztahů mohou být jak osoby právnické, tak osoby fyzické. Pokud ale hovoříme o základním (individuálním) pracovněprávním vztahu, tak na straně zaměstnavatele může vystupovat buď osoba fyzická, nebo právnická, a v případě zaměstnance pak pouze osoba fyzická.

3.3.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, pro kterou podle ustanovení § 23 OZ, platí, že člověk má právní osobnost od narození až do smrti. Plně svéprávným se však stává až dovršením zletilosti, tedy dovršením osmnáctého roku věku. Občanský zákoník v ustanovení § 15 rozumí právní osobností způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Naproti tomu svéprávnost je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem.

OZ s účinností od 1. 1. 2014 pozměnil dosavadní právní úpravu obsaženou v § 6 ZP tak, že se opustila koncepce, která spočívala na tom, že způsobilost zaměstnance vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti z pracovněprávních vztahů byla dána dnem, kdy fyzická osoba dosáhla 15 let věku (za předpokladu, že zaměstnavatel nesjednal jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku), a byla přijata nová koncepce (účinná do 27. 2. 2017), jež v § 35 odst. 1 OZ stanovila, že se nezletilý mohl zavázat k výkonu závislé práce za podmínky, že dovršil patnácti let a ukončil povinnou školní docházku. V této souvislosti se jevílo jako zvláštní, a dle mého názoru v praxi prakticky neuchopitelné, ustanovení § 35 odst. 2 OZ, které dovolovalo zákonnému zástupci, aby z důvodů v tomto ustanovení uvedených (v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého) rozvázal pracovní poměr či smlouvu o výkonu práce zakládající obdobný závazek (tedy práce konané mimo pracovní poměr) za nezletilého, který nedosáhl věku šestnácti let, a to způsobem stanoveným ZP. Takový způsob pak do 27. 2. 2017 upravovala ustanovení § 56a odst. 1 a § 77 odst. 5 ZP, která v obou případech hovoří o okamžitém zrušení pracovního poměru, resp. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za podmínky, že k tomuto právnímu jednání byl udělen souhlas soudu.

Odkazovaná ustanovení § 56a ZP a § 77 odst. 5 (spolu s odst. 6) ZP byla s účinností od 28. 2. 2017 ze zákoníku práce vypuštěna na základě novely provedenou zák. č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další

související zákony. Touto novelou došlo i k úpravě § 35 OZ, kdy je podle tohoto ustanovení s účinností od 28. 2. 2017 umožněno nezletilému se zavázat k výkonu závislé práce, pokud dovršil 15 let a nemá jako den nástupu do práce sjednán den, který by předcházel dni, kdy ukončí povinnou školní docházku, a tedy došlo k návratu koncepce, která byla obsažena v § 6 ZP ve znění účinném do 31. 12. 2013.

Je nutné zmínit, že ne vždy se může fyzická osoba stát zaměstnancem, i kdyby nakrásně splňovala veškeré fyzické, kvalifikační a jiné aspekty kladené na výkon závislé práce. O takový případ se bude jednat, pokud by chtěl manžel, popř. partner zaměstnat svoji manželku či partnera. Ustanovení § 318 ZP totiž striktně zapovídá, aby byl základní pracovněprávní vztah (tedy pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) založen mezi manžely nebo partnery. Pokud by však na straně zaměstnavatele vystupovala právnická osoba, za kterou jedná manžel (partner), je možné takový pracovněprávní vztah založit.

3.3.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může být buď osoba fyzická, anebo právnická. Podle § 7 ZP je zaměstnavatelem osoba, pro kterou se zaměstnanec zavázal k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel jako fyzická osoba již nemusí být osobou, jež dosáhla věku 18 let, chce-li právně jednat v pracovněprávních vztazích, jak bylo původně zákonodárcem uloženo v § 10 ZP účinného do 31. 12. 2013. Takový požadavek (dosažení věku 18 let) plně korespondoval i s ustanovením § 6 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenský zákon, který ve znění účinném do 31. 12. 2013 rovněž požadoval, aby osoba (podnikatele) byla nadána určitými kvalitami a splnila podmínky provozování živnosti, zejména pak dosažení věku 18 let. Živnostenský zákon je zde dáván do souvislosti proto, že zaměstnavatel bude v souvislosti se svojí výdělečnou činností často podřízen tomuto zákonu.

S účinností od 1. 1. 2014 došlo ke změně, kterou lze jednoznačně přivítat. Jednak byl zrušen § 10 ZP, ale rovněž došlo k úpravě ustanovení § 6 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů, kdy již není striktně vyžadováno dosažení věku 18 let, ale plnou svéprávnost lze nahradit přivolením soudu k souhlasu zákonného zástupce nezletilého k samostatnému provozování podnikatelské činnosti. Takový přístup konvenuje s ustanovením § 31 OZ, které vychází z premisy, že každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním „*co do*

povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku“. Část odborné literatury se však kloní k závěru, že s ohledem na vážnost a postavení zaměstnavatele může právně jednat pouze osoba plně svéprávná.⁵⁵ Takovýto přístup odpovídá koncepci ZP účinného do 31. 12. 2013. Nelze však odhlížet od skutečnosti, že již výše zmíněný § 6 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů, ale také ustanovení § 33 odst. 1 OZ připouštějí výklad zcela opačný. Ostatně i podle § 37 odst. 1 OZ je umožněno nezletilému, který nenabyl plné svéprávnosti, svéprávnost přiznat v případě, že dosáhl věku šestnácti let a že je osvědčena jeho schopnost se samostatně živit a obstarat si své záležitosti, a pokud s návrhem souhlasí zákonný zástupce nezletilého. Soud může přiznat svéprávnost i tehdy, je-li to z vážných důvodů v zájmu nezletilého. Není výjimkou, že se zaměstnavatelem, zejména ve světě IT technologií, stávají osoby mladší 18 let, kterou jsou natolik rozumově vyspělé, kdy není žádného racionálního důvodu jim svéprávnost nepřiznat.

Bude-li zaměstnavatelem právnická osoba, tedy i stát, je nutné pak pohlížet na takového zaměstnavatele odlišně od osoby fyzické. Jednak je třeba poukázat, že právnická osoba je umělým a organizovaným útvarem, jehož existenci uznává právní řád a který má právní osobnost od svého vzniku až do svého zániku (§ 118 OZ). Právnická osoba nemůže vyjadřovat svoji vůli, a tedy právně jednat, sama, nýbrž tak činí prostřednictvím osob k tomu povolaných. Nejčastěji právnická osoba právně jedná prostřednictvím členů statutárního orgánu, prokuristů, zaměstnanců, ale rovněž za ni může jednat v zákonem předvídaných situacích insolvenční správce nebo likvidátor, kteří tak její vůli nahrazují. V případě zaměstnavatele – státu je tato vůle nahrazována a právní jednání v pracovněprávních vztazích za něj činí podle § 9 ZP příslušná organizační složka státu.

Je-li právnická osoba zastoupena statutárním orgánem, resp. jeho členy, nalezneme zpravidla způsob zastupování právnické osoby v zakladatelském právním jednání. Pokud by však taková úprava absentovala, je pak podle § 164 odst. 2 věta druhá OZ oprávněn zastupovat právnickou osobu kterýkoliv člen statutárního orgánu. Zákonodárce pak v souvislosti s pracovněprávními vztahy v ustanovení § 164 odst. 3 OZ, ve znění účinné do 27. 2. 2017, dále zakotvil, že má-li právnická osoba s kolektivním

⁵⁵ Stránský, J., Samek, V., Horecký, J. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha : Sondy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1, s. 37.

statutárním orgánem zaměstnance, pověří jednoho člena statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům. Pokud by právnická osoba nepověřila žádného člena, vykonává tuto působnost předseda statutárního orgánu. Není vůbec jasné, proč zákonodárce zvolil tento způsob právního jednání. Tato úprava byla lex specialis k ustanovení §164 odst. 2 OZ. Nelze si nepovšimnout, že konstrukce tohoto ustanovení spíše odpovídala § 21 odst. 1 písm. a) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, popř. 30 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, avšak tato ustanovení se vztahují k procesněprávním jednáním. S účinností od 28. 2. 2017 však bylo ustanovení § 164 odst. 3 OZ zrušeno novelou provedenou zák. č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.

Nic však nebrání zaměstnavateli – právnické osobě, aby v rámci svých interních předpisů (např. v podpisovém řádu) pověřila určitou osobu (např. personalistu) k právnímu jednání vůči zaměstnancům. I přes neexistenci takové úpravy ve vnitřním předpisu, se lze důvodně domnívat, že by za zaměstnavatele – právnickou osobu, mohl jednat personalista již na základě svého pracovního zařazení, a to podle ustanovení § 166 odst. 1 věta před středníkem OZ, neboť jeho pracovní zařazení by to umožňovalo a takový stav by se veřejnosti jevil jako přiměřený (§ 166 odst. 1 věta první za středníkem OZ). Ostatně si v nadnárodních společnostech, kdy jsou mnohdy členy představenstva osoby pobývající dlouhodobě v zahraničí, nelze představit (a v případě zaměstnavatele zaměstnávajícího několik tisíc zaměstnanců už vůbec ne), že by právní jednání vůči zaměstnancům činil kterýkoliv z členů představenstva.

3.4 Objekt pracovního poměru

Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce za úplatu. Pro pracovní poměr je dále typické, že zaměstnanec vykonává práci jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů, přičemž jako imanentní je vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Navíc je taková práce vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Zákonodárce legálně vymezuje takovou práci, s účinností od 1. 1. 2007, jako závislou. Původní legální definice závislé práce v ZP, účinného od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011, byla značně košatá a zařazena v jednom odstavci (§2 odst. 4 ZP). Tato původní

legální definice nebyla částí odborné veřejnosti přijata kladně, kdy bylo zejména vytýkáno, že se zákonodárce měl oprostít od jakékoliv definice pojmu „závislá práce“ a ponechat tuto otázku právní vědě a praxi, popř. bylo navrhováno kratší a obecnější vymezení.⁵⁶

Osobně se však domnívám, že legální definice závislé práce, byť je v praxi přijímána odlišně, má svůj význam. Jednak si troufnu říci, že na základě této legální definice lze nepochybně lépe rozpoznat, kdy se jedná o pracovněprávní vztah a kdy např. o švarcsytém, který byl a je i dnes závažným problémem. Díky legální definici závislé práce je, alespoň dle mých zkušeností, snadnější předjímat, kdy by konkrétní subjekt pracovněprávního vztahu mohl být sankcionován v souvislosti s nelegálním zaměstnáváním, a to podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). V této souvislosti nelze nezmínit ustanovení § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti, které ve znění účinném do 31. 12. 2011 považovalo za nelegální práci stav, kdy fyzická osoba nevykonávala práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy.

Definice nelegální práce byla v § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012 změněna tak, že nelegální práci se rozumí výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Takové vymezení se jeví jako přílehavější dané problematice. Komparací těchto ustanovení lze dospět k závěru, že znění účinné do 31. 12. 2011, v němž absentuje spojení „závislá práce“, a které navíc za nelegální práci považovalo práci, která není vykonávána na základě pracovněprávního vztahu nebo „jiné smlouvy“, značně ztěžovalo prokazování výkonu nelegální práce a následné sankcionování. Ostatně z obecné části důvodové zprávy k zákonu č. 367/2011 Sb., který novelizoval zákon o zaměstnanosti, lze tuto výtku rovněž vyčíst. I proto je dle mého názoru legální vymezení závislé práce zcela na místě.

3.5 Obsah pracovního poměru

Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti smluvních stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, přičemž jejich základem je pracovní závazek.⁵⁷ Součástí pracovního závazku jsou mimo jiné tato práva a povinnosti:

⁵⁶ Bezouška, P. Závislá práce. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 16. ISSN 1210-6410, s. 579-583.

⁵⁷ Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 143.

- a) povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci (co do druhu, místa a doby) podle uzavřené pracovní smlouvy a právo zaměstnance požadovat umožnění výkonu práce
- b) povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu či plat za vykonanou práci a právo zaměstnance požadovat za vykonanou práci výplatu mzdy či platu
- c) povinnost zaměstnance konat práci osobně pro zaměstnavatele a dle jeho pokynů a právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci osobní výkon práce.⁵⁸

Nicméně shora podaný výčet je toliko příkladný a nalézt další vzájemná práva a povinnosti jako je např. povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci a právo zaměstnance na rovné zacházení, povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci příplatek (pracovní volno) za práci přesčas a právo zaměstnance požadovat příplatek (pracovní volno) za práci přesčas apod.

3.6 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr se podle platné právní úpravy zakládá pracovní smlouvou, anebo jmenováním. Jiný způsob vzniku pracovního poměru není možný. Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštními právními předpisy, jinak u taxativně uvedených osob v § 33 odst. 3 ZP. Předpokládá-li tedy zákoník práce vznik pracovního poměru jmenováním, nelze jej založit pracovní smlouvou, a stejně tak není možné, aby byl pracovní poměr platně založen jmenováním, jestliže zákoník práce takový způsob vzniku pracovního poměru neumožňuje, přičemž takové judikatorní závěry byly přijaty Nejvyšším soudem⁵⁹ a nelze s nimi jinak než souhlasit. Podle zákoníku práce z roku 1965 vznikal pracovní poměr rovněž volbou. Současný zákoník práce však volbu považuje za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

S ohledem na okruh osob, u nichž je zakládán pracovní poměr pracovní smlouvou či jmenováním lze jednoznačně usoudit, že pracovní poměr nejčastěji vzniká pracovní smlouvou. Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, jehož imanentním znakem je souhlas obou smluvních stran. Tam, kde by souhlas nebyl udělen, nelze hovořit o platném právním jednání. Jmenování je jednostranným právním jednáním, přesto nelze

⁵⁸ Srov. tamtéž.

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2339/2003.

odhlédnout od toho, že i zde musí být vysloven souhlas zaměstnance s jeho jmenováním. Opačný závěr by byl jednak v rozporu s čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který zaručuje svobodu volby povolání, ale rovněž i s judikaturou.⁶⁰

Mohou však nastat situace, kdy byl pracovní poměr založen na základě neplatné pracovní smlouvy, kdy např. nebylo právní jednání učiněno v zákonem předepsané formě. I za těchto okolností je však třeba se s takovým stavem vypořádat. V případě pracovní smlouvy, která nebyla uzavřena písemně, ale přesto zaměstnanec pro zaměstnavatele a s jeho souhlasem osobně konal práci, právní teorie a judikatura hovoří o tzv. faktickém pracovním poměru. Jedná se o právní vztah, v němž oběma účastníkům vznikají práva a povinnosti posuzované podle zákoníku práce, kdy na straně zaměstnance vzniká např. právo na mzdu, na dovolenou, nárok na odškodnění pracovního úrazu, ale i případná povinnost nahradit vzniklou škodu. Na druhé straně se na takový právní vztah nebudou aplikovat příslušná ustanovení o skončení pracovního poměru, výpovědní době apod., neboť se nejedná o pracovní poměr.⁶¹

Co se týče samotné formy pracovní smlouvy, zákoník práce v § 34 odst. 2 předepisuje písemnou. Otázkou zůstává, co se stane v případě, kdy nebyla pracovní smlouva uzavřena písemně, tj. ústně či konkludentně. Neuzavřením pracovní smlouvy v písemné formě se zaměstnavatel může vystavit sankcím ze strany inspekce práce podle § 25 odst. 1 písm. c) ve spojení s odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů⁶². Rovněž podle § 582 odst. 1 OZ platí, že není-li právní

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001.

⁶¹ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3386/2014.

⁶² Samostatnou kapitolou je výkon nelegální práce (tedy zastřený pracovněprávní vztah). Za výkon nelegální práce hrozí podle § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti zaměstnavateli pokuta až do výše 10.000.000 Kč, zaměstnanci pak podle § 139 odst. 3 písm. c) téhož zákona pokuta až do výše 100.000 Kč. V této souvislosti je nezbytné zmínit, že citované ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti obsahovalo až do nález Ústavního soudu ze dne 9. 9. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13, nejnížší možnou pokutu, jakou bylo možné udělit zaměstnavateli, a to ve výši 250.000 Kč. Nález Ústavního soudu však slova „nejméně však ve výši 250 000 Kč“ zrušil a v bodě 36. nález současně zákonodárci uložil, aby se s tímto stylisticky vypořádal. Zákonodárce se však s tímto vypořádal poněkud svérázným způsobem a nově zakotvil nejnížší pokutu, tentokrát ve výši 50.000 Kč. Otázkou ale zůstává, zda bylo ze strany zákonodárce vůbec co novelizovat, když část ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti byla zrušena, ale zákonodárce v novele zákona o zaměstnanosti, zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, původní znění v bodě 50. ponechal a novelizována měla být jen výše částky z 250.000 Kč na částku 50.000 Kč, aniž by bylo jakkoliv na nález Ústavního soudu reflektováno, čímž bylo opomenuto, že spojení „nejméně však ve výši 250 000 Kč“ již v citovaném ustanovení absentuje.

jednání učiněno ve formě, kterou předepisuje zákon, je neplatné, ledaže smluvní strany vadu dodatečně zhojí. Takřka shodné ustanovení obsahoval § 20 odst. 1 ZP ve znění účinném do 31. 12. 2013. V platném znění § 20 ZP lze však vyčíst, že i navzdory tomu, že nebyla pracovní smlouva uzavřena písemně, se lze dovolat její neplatnosti, pokud nebylo započato s plněním. Nelze se tedy dovolat neplatnosti, pokud již daný zaměstnanec začal pro zaměstnavatele osobně vykonávat práci. Aby však pracovní poměr mohl vzniknout na základě pracovní smlouvy jinak než písemně, je nutné, aby bylo možné dovést existenci (v případě konkludentního způsobu mlčky) projevené, ale dané vůle obou stran shodnout se na esenciálních náležitostech pracovního poměru. Nešlo-li o výslovný projev vůle, lze za sjednaný druh práce podle právní teorie⁶³ a judikatury⁶⁴ považovat ten, který zaměstnanec bez námitek začal pro zaměstnavatele a s jeho vědomím vykonávat. Za sjednané místo výkonu práce lze považovat pracoviště (např. provozovnu), v němž zaměstnanec začal pracovat. Za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy zaměstnanec takovou práci začal skutečně vykonávat.

Pracovní smlouva musí obsahovat esenciální náležitosti (*essentialia negotii*), kterými jsou:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Pracovní smlouva dále může obsahovat vedlejší náležitosti (*accidentalialia negotii*), mezi které patří konkurenční doložka, ale zpravidla bude obsahovat i pravidelné náležitosti, kterými jsou mzdová ujednání, pravidelné pracoviště za účelem cestovních náhrad, ale také zkušební doba. Smluvní strany se v případě, že si v pracovní smlouvě ujednají vedle podstatných náležitostí i náležitosti pravidelné či vedlejší musí dohodnout na celém znění této smlouvy. Pokud je však smlouva výsledkem právního jednání, které samo o sobě obsahuje toliko podstatné náležitosti, tak lze práva a povinnosti vyvěřající z pracovního poměru interpretačně odvodit z příslušných ustanovení ZP (§ 34a), popř. seznat na základě splnění informační povinnosti ze strany zaměstnavatele podle příslušných

⁶³ Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 214.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.4.2015, sp. zn. 21 Cdo 2444/2013.

ustanovení § 37 ZP. Rozsah informační povinnosti uvedené v § 37 ZP odpovídá požadavkům zakotveným v článku 2 směrnice Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

V současné době se stává takřka standardem, že pracovní smlouva obsahuje zpravidla 1 – 2 strany textu a splňuje tak nezbytné náležitosti, aby jednotlivá práva a povinnosti smluvních stran byly zakotveny ve vnitřních předpisech zaměstnavatele. Nelze se tak již takřka setkat s pracovní smlouvou, která by např. obsahovala ujednání o pracovní náplni, a to právě proto, že stala-li by se součástí pracovní smlouvy, bylo by potřeba v případě změny pracovní náplně vyvolat jednání, na jehož konci je třeba souhlasného projevu obou smluvních stran, což by bylo pro zaměstnavatele značně neflexibilní.

V pracovní smlouvě se lze ve většině případů setkat s ujednáním obsahujícím délku zkušební doby. Pro platné sjednání délky zkušební doby je nezbytné, aby byla uzavřena písemně. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Jak vyplývá z předchozí věty, tak lze zkušební dobu sjednat jak v případě vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, tak i jmenováním. Nic však nebrání tomu, aby byla zkušební doba ujednána samostatnou smlouvou (mimo pracovní), byť bude takový způsob ujednání minoritní. Zákoník práce diferencuje délku zkušební doby v závislosti na okruhu zaměstnanců, u nichž je sjednávána, tedy zda se jedná o vedoucího zaměstnance či nikoliv. V případě vedoucího zaměstnance může být ujednána zkušební doba v délce až 6 měsíců, u ostatních zaměstnanců v délce 3 měsíců. Zkušební dobu nelze dodatečně prodlužovat a ani sjednat se zpětnou platností, a to ani po dohodě smluvních stran. Zákoník práce však stanovuje výjimku z tohoto prodlužování, a to sice, pokud zaměstnanec nekonal práce pro celodenní překážky nebo z důvodu čerpání celodenní dovolené. Právní úprava účinná do 31. 12. 2011 však jako důvod pro prodloužení zkušební doby nepovažovala čerpání dovolené, ale toliko dobu překážek v práci, u kterých navíc nebylo podmínkou, aby se jednalo o celodenní překážky v práci, byť se v praxi posuzovaly pouze celodenní překážky. Smyslem institutu zkušební doby je, aby smluvní strany mohly posoudit, zda jim vzájemný pracovněprávní vztah vyhovuje či nikoliv a v jejím průběhu případně tento

vztah ukončit bez výraznějších omezení. Proto sjednání zkušební doby smluvním stranám významně ulehčuje pozici a dovoluje tak, aby na základě právního jednání došlo ke skončení pracovního poměru ve formě zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kterého by nebylo lze učinit, nebyla-li by zkušební doba ujednána. V případě absence ujednání o délce zkušební doby nelze aplikovat příslušná ustanovení § 66 ZP a pracovní poměr lze zrušit ze strany zaměstnavatele jen z taxativních důvodů uvedených v hlavě čtvrté ZP a za podmínek tam stanovených; ze strany zaměstnance pak může být skončen pracovní poměr i bez uvedení důvodu, v případě okamžitého zrušení pracovního poměru pouze na základě důvodů uvedených v § 56 ZP. I proto má dle mého názoru institut zkušební doby své místo a každá ze smluvních stran by měla mít právní zájem na tom, aby délka zkušební doby byla sjednána.

3.7 Délka pracovního poměru

Zákoník práce podle délky trvání pracovního poměru rozeznává pracovní poměr na dobu neurčitou a určitou. Jak lze seznat z ustanovení § 39 odst. 1 ZP, je zákonodárcem upřednostňován pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud nebyla ujednána jiná doba jeho trvání.

V případě pracovního poměru ujednaného na dobu určitou lze dobu trvání vyjádřit různými způsoby. Patrně nejčastěji je doba trvání pracovního poměru určena číselným vyjádřením, zpravidla určením doby (3 roky), či určitého dne (do 31. 12. 2016). Doba trvání pracovního poměru může být vymezena i trváním určité skutečnosti (např. po dobu čerpání rodičovské dovolené). Uzavírání pracovního poměru na dobu určitou má však své limity, uvedené v § 39 odst. 2 ZP. Na základě tohoto ustanovení může být pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami sjednán v maximální délce 3 let s možností jeho opakování, nejvýše však dvakrát. Z předchozí věty vyplývá, že pracovní poměr může mezi týmiž smluvními stranami trvat nejvýše 9 let. Pokud by však smluvní strany uzavřely pracovní poměr na dobu jednoho roku a posléze o stejnou dobu jej prodloužily, tak jsou omezeny počtem opakování, přičemž je irelevantní, jestli prodloužení bude o 3 měsíce, anebo o 3 roky. Pokud by i přesto chtěly smluvní strany setrvat v pracovněprávním vztahu, tak následný pracovní poměr na dobu určitou mohou uzavřít až po uplynutí doby 3 let od skončení posledního pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. Nic však smluvním stranám nebrání, aby bezprostředně po skončení pracovního poměru na dobu určitou mezi sebou uzavřely pracovní poměr na dobu

neurčitou, popř. jakoukoliv z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. I přes výše uvedené existují výjimky z těchto omezujících opatření, které lze nalézt jednak ve speciálních zákonech (§ 92 odst. 2 zákona o zaměstnanosti v případě zaměstnávání cizinců), ale rovněž v ZP. Jednou z výjimek uvedených v § 39 odst. 4 ZP je případ, kdy nelze po zaměstnavateli, u něhož existují vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou. V takovém případě je zaměstnavatel povinen uzavřít písemnou dohodu s odborovou organizací, která musí obsahovat bližší vymezení těchto důvodů, pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat, jakož i dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je povinen obsahové náležitosti dohody uvedené v předchozí větě vtělit do vnitřního předpisu. Mezi zaměstnavatele aplikující liberační ustanovení § 39 odst. 4 ZP⁶⁵ lze nepochybně zařadit zemědělské společnosti, popř. společnosti provozující ski areály, u nichž sezónní práce tvoří nejdůležitější část hospodářského roku, přičemž na tyto práce je potřeba více zaměstnanecké základny, než je tomu v období po sezónních pracích, kdy jsou prováděny pouze údržbové práce. I proto by bylo nespravedlivé, aby tyto zaměstnavatelé byli omezeni počtem opakování pracovních poměrů na dobu určitou, pokud by v období zimních měsíců nemohli přidělovat žádnou práci a těmto zaměstnancům by museli poskytovat náhrady mzdy (platu) za tyto překážky či jim řádně hradit mzdu (plat), ačkoliv by se jim nedostal příslušný ekvivalent, tedy výkon práce. Stejně tak lze podle odkazovaného ustanovení sjednat pracovní poměr na dobu delší než 3 roky.

Z povahy pracovního poměru na dobu určitou je patrné, že tento končí uplynutím sjednané doby. I z tohoto pravidla existuje výjimka, kdy zaměstnanec pokračuje s vědomím zaměstnavatele v konání prací i po uplynutí sjednané doby. V takovém případě se pracovní poměr na dobu určitou přeměňuje na dobu neurčitou (§ 65 odst. 2 ZP). Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ je postačující, je-li výkon práce konán s vědomím nejbližšího nadřízeného pracovníka. Opačný výklad by byl nelogický.

⁶⁵ Toto ustanovení bylo do ZP vloženo na základě senátního návrhu z 8. funkčního období, senátní tisk č. 432, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. [online]. Senát, 2012 [cit. 6. 10. 2016]. Dostupné z: <http://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/65898/55529>.

Neobstál by proto argument, že osoba činící právní jednání za zaměstnavatele tohoto vědomí nenabyla (zpravidla statutární orgán, jeho člen, personální ředitel apod.) a že tedy nelze hovořit o přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou. Případný nesouhlas s pokračováním v konání prací musí být vyjádřen jasně a srozumitelně a musí být vyjádřen před konáním prací. Je rovněž nerozhodné, že zaměstnanec vykonával práce „jen“ několik hodin, aby posléze byl vyjádřen nesouhlas ze strany zaměstnavatele s dalším pokračováním. I v takovém případě dochází k přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou.⁶⁶

⁶⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4891/2009.

4 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je upraveno v části druhé, hlavě IV, v ust. § 48 a násl. ZP. Tato právní úprava je jakýmsi garantem uspokojení sociálních potřeb zaměstnance a jeho rodiny, kdy pracovní poměr nemůže být ze strany zaměstnavatele ukončen bez právního důvodu a tedy svévolně, ale také i uspokojení potřeb zaměstnavatele, který může počítat s pracovní silou i po dobu běhu výpovědní doby, pokud nenastanou jiné okolnosti, a může tak plánovat svoji výrobu. Právní úprava skončení pracovního poměru dále zajišťuje uspokojování zaměstnancových sociálních potřeb (či jeho rodiny) tím, že je mu má být po dobu výpovědi přidělována práce a následně poskytována mzda (plat), ale také je mu umožněna smluvní volnost pro případ, že by mu byla předložena nabídka jiného zaměstnavatele na uzavření pracovního poměru za výhodnějších podmínek (vyšší mzda, kariérní růst, benefity apod.), čímž mu zákoník práce umožňuje, aby bez uvedení důvodu pracovní poměr ukončil jednostranným právním jednáním. Ale nemusí se vždy jednat pouze o finanční stránku věci, neboť častým důvodem pro ukončení pracovněprávního vztahu jsou nevyhovující mezilidské vztahy na pracovišti. Je třeba si také uvědomit, že ustanovení části druhé, hlavy IV má nesporný vliv na fluktuaci pracovních sil.

Skončení pracovního poměru je institutem, prostřednictvím něhož dochází k zániku pracovního poměru jakožto základního pracovněprávního vztahu (§ 3 věta druhá ZP). Nemusí však nutně docházet k zániku všech práv a povinností z tohoto vztahu vzniklého. Zaměstnanec je i po skončení pracovního poměru oprávněn po zaměstnavateli požadovat vydání pracovního posudku, domáhat se dosud neuspokojených mzdových nároků apod.

Zákoník práce rozlišuje 2 způsoby skončení pracovního poměru, a to v závislosti na druhu právních skutečností, na základě nichž dochází ke skončení pracovního poměru:

- 1) právním jednáním účastníků pracovního poměru
- 2) právní událostí⁶⁷

V této souvislosti je třeba poukázat, že zákoník práce v § 48 rozlišuje mezi „skončením“, „rozvázáním“ a „zánikem“ pracovního poměru. Tato označení nelze

⁶⁷ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 286.

vzájemně směřovat a označovat je za synonyma. Pro tyto instituty směřující ke skončení pracovního poměru je typické, že na základě nich dochází k zániku (ne vždy všech) práv a povinností vyvěrajících z pracovněprávního vztahu. Současně je ale třeba tyto instituty pojmově odlišovat, neboť, jak se podává z § 48 odst. 1 ZP, pracovní poměr může být rozvázán jen I.) dohodou, II.) výpovědí, III.) okamžitým zrušením či IV.) zrušením ve zkušební době. Jiné způsoby rozvázání pracovního poměru zákoník práce nenabízí.

Naproti tomu pracovní poměr končí (v případě pracovního poměru na dobu určitou) uplynutím sjednané doby, u zaměstnanců – cizinců či osob bez státní příslušnosti dále i za podmínek uvedených v § 48 odst. 3 ZP. Pracovní poměr pak zaniká smrtí zaměstnance a zaměstnavatele (jedná-li se o fyzickou osobu a není pokračováno v živnosti; v takovém případě zaniká podle § 342 odst. 1 in fine ZP), popř. zánikem zaměstnavatele, jedná-li se o právnickou osobu.

Od pracovního poměru může také být odstoupeno ze strany zaměstnavatele za předpokladu, že zaměstnanec nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila důležitá překážka, nebo se do týdne (tedy do 7 dnů podle § 350a ZP) o této překážce nedozví. Zaměstnanec podle recentní právní úpravy není oprávněn od pracovní smlouvy odstoupit. Je však nutné zmínit, že odstoupení působí s účinky do budoucna (ex nunc), a to v souladu s § 2004 odst. 3 věty první OZ. Dřívější právní úprava ve znění účinném do 13. 4. 2008 však takové nazírání na účinky odstoupení od smlouvy nepřinášela a vyvstávala i otázka, zda bylo možné si ujednat odstoupení odchýlně od zákoníku práce. Jak již bylo uvedeno v kapitole 1., podkapitole 1.4 této práce, původní koncepce současného zákoníku práce stála na principu delegace občanského zákoníku a vyvstávaly tak důvodné pochybnosti o tom, zda si smluvní strany mohly ujednat odstoupení od pracovní smlouvy v souladu s § 48 a § 49 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a tedy odchýlně od zákoníku práce a s účinky tam stanovenými (ex tunc), když na ně původní ustanovení § 18 ZP odkazovalo. Na tuto otázku však rázně odpověděl Ústavní soud a nálezem ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, který princip delegace a s ním i spojené ust. § 18 ZP odkazující na aplikaci § 48 a § 49 předchozího občanského zákoníku zrušil z důvodu vnášení značné míry právní nejistoty ale také sociální nejistoty, kdy ustanovení § 18 ZP umožňovalo obcházet úpravu skončení pracovního poměru a porušovat zásadu stability pracovního procesu jako jednu ze základních zásad, která ovládá možnost skončení tohoto základního pracovněprávního vztahu. V současné úpravě je však

postaveno najisto, že odstoupit od pracovní smlouvy lze pouze za podmínek uvedených v § 34 odst. 3 a 4 ZP.

4.1 Skončení pracovního poměru na základě právního jednání

4.1.1 Obecně k právnímu jednání

Právní jednání jakožto právní skutečnost vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.⁶⁸ Právní jednání je tedy projevem vůle, který směřuje k vyvolání právních následků, které právní řád s takovým projevem spojuje.⁶⁹ Právní následky nelze spojovat s každým jednáním. Tím spíše nelze spojovat žádné právní následky s jednáním, které je prosté vůle, nesměřuje ke způsobení právních následků a navíc se bude jednat o právní jednání (vůli) právem reprobované. Nelze tak hovořit o platném právním jednání v případě, že se zaměstnanec bez nátlaku a s vážnou a srozumitelnou vůlí zaváže k tomu, že bude pro zaměstnavatele osobně konat práci v rozsahu 18 hodin denně. Byť by jeho právní jednání naplňovalo veškeré znaky, jednalo by se o právem reprobované jednání, které by bylo stiženo neplatností, neboť odporuje kogentním ustanovením zákoníku práce. Pro právní jednání jsou imanentní ustanovení občanského zákoníku uvedené v části 1., hlavě V. dílu 1. Vzhledem k vzájemnému postavení občanského zákoníku a zákoníku práce, kdy občanský zákoník je zákonem obecným a aplikuje se toliko subsidiárně, pokud zákoník práce neupravuje danou problematiku speciálně, je třeba zdůraznit, že zákoník práce v části 1. hlavě V. nazvané „*Některá ustanovení o právním jednání*“ překládá některá doplňující řešení. Tím základním je, a vystihuje tak charakteristiku pracovněprávních vztahů, které jsou založeny (mimo jiné) na vztazích podřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, kdy zaměstnanec je navíc slabší smluvní stranou, že právní jednání, které lze vyložit několika způsoby, musí být vyloženo vždy ve prospěch zaměstnance. Toto ustanovení je zcela namístě, neboť v praxi se snad ani nelze setkat s negociační iniciativou ze strany zaměstnance. Je to právně zaměstnavatel, který zásadně předkládá ofertu a zaměstnanec se jako oblát rozhoduje, zda provede akceptační úkon. Opačný proces je výjimkou. Esenciální náležitosti právního jednání jsou zakotveny v občanském zákoníku, jak již bylo predestřeno. Právně lze jednat

⁶⁸ § 545 OZ.

⁶⁹ Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9, s. 1941.

konáním či opomenutím (546 OZ). Občanský zákoník a soukromé právo vůbec je postaveno na principu autonomie vůle (§ 1 odst. 2 OZ) a svobodě člověka (§ 3 odst. 1 OZ). Ovšem svoboda člověka a autonomie vůle nemůže být bezbřehá a je omezena zákonem, přičemž jsou zakázána ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti (§ 1 odst. 2 OZ). Zákonodárce však v ust. § 574 OZ zakotvil požadavek, aby se na právní jednání spíše hledělo jako na platné než jako na neplatné. Takový způsob nahlížení na právní jednání je dle mého názoru zcela logický a plně promítající judikaturní závěry Ústavního soudu, který ve svých nálezech opakovaně upřednostnil rozumný a spravedlivý výklad a důrazně odmítl, aby projev vůle, na základě něhož lze dospět ke dvěma výkladům byl vykládán jako neplatný⁷⁰, přičemž prioritou výkladu by měla směřovat k právně konformnímu projevu vůle. Rovněž je uvedené ustanovení § 574 OZ výsledkem dlouhodobého odmítání právního formalismu ze strany Ústavního soudu⁷¹, kdy Ústavní soud obecným soudům a orgánům veřejné moci konstantně ukládá, aby byl právní úkon (nyní právní jednání) vykládán podle účelu spočívajícího ve vůli účastníků smluvního vztahu a aby nebyly kladeny nerealistické nároky na laiky při psaní a uzavírání právních úkonů (jednání). Ustanovením § 574 OZ je tak mezi účastníky právních vztahů vnesena právní jistota, že jejich právní jednání nemůže být, i po několika letech, prohlášeno za neplatné jen z důvodu právního formalismu, kdy by se v důsledku prohlášení právního jednání za neplatné musely smluvní strany vypořádat dle zásad o bezdůvodném obohacení, a je třeba tak upřednostnit prioritou výkladu nezakládajícím neplatnost právního jednání. Zaměstnanec je navíc zvlášť chráněn podle ustanovení § 19 odst. 3 ZP, které mu garantuje, že neplatnost právního jednání mu nemůže být na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám.

Existují však situace, kdy právní jednání nevyvolá právní následky. Bude tomu tak ve chvíli, kdy právní jednání bude prosté vůle, popř. vůli obsahovat bude, ale ta nebude míněna vážně nebo srozumitelně. O vůli jednajícího nelze hovořit, pokud tento „jedná“ pod fyzickým násilím.⁷² Co se týče vadných právních jednání, tak současná koncepce občanského zákoníku striktně rozlišuje, zda je vadné jednání zdánlivé či naopak

⁷⁰ Srov. nález Ústavního soudu ze dne 14. 4. 2005, sp. zn. I. ÚS 625/03.

⁷¹ Srov. např. nález Ústavního soudu ze dne 28. 1. 2004, sp. zn. I. ÚS 546/03.

⁷² Lavický, P. a kol. 2014, opak. cit., s. 1966.

„pouze“ neplatné. Zákonodárce tak reflektoval na kritiku vzešlou ze strany odborné veřejnosti, která zcela oprávněně vytýkala, že předchozí občanský zákoník nečinil rozdíl mezi zdánlivým právním úkonem (non negotium) a absolutně neplatným právním úkonem (negotium nullum), přičemž praxe tyto teoreticky odlišné pojmy z praktických důvodů směřovala.⁷³ Recentní právní úprava však přináší distinkci mezi těmito instituty. Zásadní rozdíl mezi nicotným právním jednáním a neplatným právním jednáním je spatřován v tom, že nicotné právní jednání pouze vzbuzuje zdání právního jednání, ve skutečnosti se však o právní jednání vůbec nejedná a hledí se na něj, jako by nebylo učiněno. Takové „právní jednání“, které je nulitní (nicotné), je spojováno s takovými vadami či nedostatky, které brání vzniku (perfekci) právního jednání. Naproti tomu je neplatné právní jednání právním jednáním, které sice vzniká, avšak nesplňuje některou ze stanovených náležitostí a zákon nedostatek takové náležitosti s neplatností spojuje.⁷⁴ Zákonodárce pro nicotné právní jednání zavedl spojení „*se nepřihlíží*“, které lze v příslušných ustanoveních zákoníku práce velmi často shledat jako závěti skutkové podstaty. Občanský zákoník, jakožto obecný zákon upravující právní jednání, považuje za zdánlivá právní jednání ta, u nichž:

a) absentuje vůle, b) nebyla zjevně projevena vážná vůle c) nelze pro neurčitost či nesrozumitelnost zjistit obsah projevu vůle ani výkladem; to však neplatí, byl-li projev vůle mezi stranami dodatečně vyjasněn.

4.1.2 Právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru

Jak bylo uvedeno v předchozí podkapitole, právní jednání je projevem vůle, na základě něhož má dojít k zamýšleným právním následkům, které právní řád s takovým projevem vůle spojuje. Může se ale stát, že právní jednání může být vyloženo různým způsobem. V takovém případě zákoník práce v § 18 stanoví, že pokud bylo možné právní jednání vykládat různým způsobem, musí být použit výklad pro zaměstnance nejpriznivější.

Zákoník práce dále klade na účastníky, aby v případě skončení pracovního poměru na základě právního jednání dodrželi písemnou formu. V závislosti na počtu stran činících právní jednání, kterým má dojít ke skončení pracovního poměru a u něhož nebyla

⁷³ Např. Švestka, J., Spáčil, J., Marta Škárová, M., Hulmák, M. a kol. *Občanský zákoník I*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-108-6, s. 335.

⁷⁴ Srov. Lavický, P. a kol. 2014, opak. cit., s. 1969.

dodržena písemná forma, zákoník práce spojuje neplatnost, popř. zdánlivost právního jednání. V případě nedodržení písemné formy u jednostranného právního jednání vedoucího ke skončení pracovního poměru je takové právní jednání zákoníkem práce stížené sankcí nicotnosti (§ 34 odst. 4, § 50 odst. 1, § 60 věta druhá, § 66 odst. 1 ZP). Na takové jednání se tedy nahlíží, jako by nebylo nikdy učiněno. Oproti tomu nedodržení písemné formy v případě rozvázání pracovního poměru dohodou, tedy na základě dvoustranného právního jednání, je stíženo sankcí neplatnosti, neboť v § 49 odst. 2 ZP absentuje dovětek „jinak se nepřihlíží“.

4.1.3 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda je dvoustranné právní jednání, na základě něhož dochází k rozvázání pracovního poměru. K platnosti je třeba, aby byla projevena vůle obou účastníků směřující k právnímu následku – rozvázání pracovního poměru. Jedná se o adresné právní jednání. Mezi povinné náležitosti dohody patří: a) označení stran, b) projev vůle účastníků skončit pracovní poměr c) uvedení dne, ke kterému má pracovní poměr skončit, d) podpisy stran. Podle § 49 odst. 2 ZP je pro platnost právního jednání třeba písemná forma. V souladu s ust. § 561 odst. 1 OZ se k platnosti právního jednání učiněného v písemné formě vyžaduje podpis jednajícího, který může být učiněn vlastnoručně či elektronicky. Podpis lze nahradit mechanickými prostředky tam, kde je to obvyklé. Právní jednání však nemusí být zachyceno na téže listině, jak a contrario vyplývá z § 561 odst. 2 OZ.

Patrně stěžejní náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru je pro obě smluvní strany uvedení dne (okamžiku), ke kterému má pracovní poměr skončit. Dohoda smluvním stranám velmi usnadňuje skončení pracovního poměru, a to v jakémkoliv lhůtě a bez uvedení důvodu (netrvá-li na jeho uvedení jedna ze smluvních stran), což jiná právní jednání neumožňují a den skončení pracovního poměru je dán zákonem (v případě okamžitého zrušení okamžikem doručení druhé smluvní straně, v případě výpovědi uplynutím výpovědní doby) a popř. musí být podložen jinými skutečnostmi (např. nadbytečnost, nevyplacení mzdy apod.). Smluvní strany jsou tedy oprávněny si časový okamžik, ke kterému vážou skončení pracovního poměru, ujednat, jak chtějí. Nejčastěji bude ujednán určitý den, případně uvedena událost, s níž se bude takový okamžik pojít (návrat z rodičovské dovolené). Může se však stát, že smluvní strany opomenou takový den uvést. V takovém případě se subsidiárně aplikuje § 1745 OZ a platí, že pracovní poměr skončí dnem podpisu dohody. Za den skončení pracovního poměru však nemůže

být ujednán den, který předchází dni uzavření dohody. Pokud by přesto účastníci pracovněprávního vztahu sjednali za den, ke kterému pracovní poměr skončil, den předcházející uzavření této dohody, pracovní poměr skončí dnem uzavření této dohody. K těmto závěrům dospěl Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012. Je zřejmé, že uvedený právní názor je odlišný od názoru jiných senátů Nejvyššího soudu, které ve svých rozhodnutích (např. rozsudek ze dne 22. 8. 2007, sp. zn. 28 Cdo 3033/2005 nebo usnesení ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 23 Cdo 5457/2014) z důvodu respektování autonomie vůle v občanském právu obecně připustily zpětnou účinnost právních jednání, pokud tomu nebrání kogentní norma. Takový názor však dle mého názoru není zcela správný a nelze jej rozhodně aplikovat pro oblast pracovního práva, u kterého je třeba důsledně šetřit princip právní jistoty a nelze tedy zpětnou účinnost časově vázat před platnost právního jednání. Je třeba ale upozornit, že judikatura je v názoru na obecnou přípustnost smluvní retroaktivity rozpolcená, kdy dle mého názoru zcela správně dovozovala, že účinky adresného právního jednání nastávají okamžikem dojití projevu vůle jednající osoby tomu účastníku, vůči kterému je činěno. Zpětně mohou účinky právního jednání působit pouze, stanoví-li tak zákon nebo zákonem přípustná dohoda účastníků.⁷⁵ K obdobnému názoru dospěla i část odborné veřejnosti.⁷⁶

K samotnému uzavření dohody bude zpravidla předcházet návrh jedné ze smluvních stran (snad jen výjimečně se ve stejný okamžik setkají návrhy obou stran). Je-li předložen návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou, pak vyvstává otázka, dokdy musí druhá strana předložený návrh akceptovat. Pokud je návrh předložen s určením lhůty k akceptaci, tak spor ohledně doby určené k akceptaci nenastává. Pokud je ale předložen návrh bez bližšího vymezení této doby, tak je třeba, aby byl přijat bez zbytečného odkladu. Podle názoru Nejvyššího soudu (vyjádřeného v rozsudku ze dne 12. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2869/2007) je návrh přijat bez zbytečného odkladu ve lhůtě, která druhému účastníku s ohledem na všechny okolnosti případu umožňuje, aby se s náležitou znalostí věci rozhodl o tom, zda požadavek na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme. Návrh přijatý se zbytečným odkladem pak představuje opožděnou akceptaci a takové přijetí se považuje za nový návrh a k uzavření dohody jím nedojde. Tyto závěry,

⁷⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 6. 2006, sp. zn. 32 Odo 705/2005.

⁷⁶ Srov. např. Dědič, J., Čech, P. *Bis de eadem re aneb dvakrát o tomtéž (a pokaždé jinak)*. *Právní rádce*, 2008, roč. 16., č. 11. ISSN 1210-4817, s. 4-11.

byť byly vztaženy k právní úpravě zákoníku práce účinného k 31. 12. 2006, jsou plně použitelné i nyní. Ostatně i ust. § 1734 a § 1735 OZ stanoví, že písemná nabídka učiněná vůči přítomné osobě musí být přijata bezodkladně; v případě osoby nepřítomné pak v době přiměřené povaze smlouvy, tedy dohody o rozvázání pracovního poměru, a prostředkům, jaké navrhovatel použil pro zaslání nabídky – v této souvislosti je nutné poukázat na problematiku doručování upravenou v § 334 – § 337 ZP, která bude rozebrána dále v této kapitole 5., podkapitole 5.5.

Jak již bylo uvedeno, pro platnost rozvázání pracovního poměru dohodou je třeba právního jednání učiněného písemnou formou, a to pod sankcí neplatnosti. V odborné literatuře se podává, že nedodržením písemné formy u dohody o rozvázání pracovního poměru je způsobena absolutní neplatnost.⁷⁷

Z judikatury se dále podává, že pracovní poměr může být rozvázán i konkludentní dohodou.⁷⁸ Nejvyšší soud se zabýval otázkou, kdy zaniká pracovní poměr v případě jmenování zaměstnance do funkce jednatele. Dovodil tak, že pracovní poměr zaniká konkludentně dnem, kdy byl zaměstnanec jmenován do funkce jednatele a stal se tak statutárním orgánem obchodní společnosti. Za tento okamžik je tedy určující rozhodnutí valné hromady. Tento judikát však s sebou nese, vyjma již další „rozbušky“ k již tradičním antagonistickým názorům, zda je povolen souběh funkce člena statutárního orgánu⁷⁹ s pracovním poměrem či nikoliv, další úskalí, kterému je třeba se věnovat. Jak správně podotýká Rosický⁸⁰, konkludentní rozvázání pracovního poměru dohodou může vést v praxi k tomu, že se bude obcházet úprava zákoníku práce tím, že se řadový zaměstnanec stane po určitou dobu členem statutárního orgánu, kdy rozhodnutím valné hromady o jmenování do funkce zároveň došlo ke konkludentnímu zániku pracovního poměru (čehož si zaměstnanec ani nemusí být vědom), aby byl zanedlouho bývalý zaměstnanec z této funkce rozhodnutím valné hromady odvolán a tím tak skončil jakýkoliv právní vztah mezi ním a společností. Takto by se dalo jednoduše zbavit nepohodlného zaměstnance. Ve světě obchodních korporací je takřka normou, že tyto

⁷⁷ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 296.

⁷⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.

⁷⁹ V případě společnosti s ručením omezením je statutárním orgánem každý jednatel, netvoří-li kolektivní statutární orgán – § 44 odst. 5 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁰ Rosický, Z. *Opět k souběhu funkcí*. In: Bulletin advokacie [online]. 4. 11. 2015 [cit. 2. 11. 2016]. Dostupné z <http://www.bulletin-advokacie.cz/opet-k-soubehu-funkci?browser=full>.

upřednostňují přímý zápis změn do obchodního rejstříku skrze notáře, který jej provede velice promptně a není třeba tak již podávat žádost o zápis změn do obchodního rejstříku na předepsaném formuláři a doručit jej na soud. U jednočlenné obchodní společnosti, u níž působnost nejvyššího orgánu vykonává právě jediný společník, je veškerý proces jmenování do funkce a odvolání z funkce člena statutárního orgánu de facto otázkou okamžiku, neboť se ani nemusí svolávat nejvyšší orgán v požadovaných lhůtách a rozhodnutí lze tak přijímat kdykoliv uzná jediný společník za vhodné. Výše uvedené obavy jsou umocněny tím, že je souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního přijímán jako nepřipustný. K otázce přípustnosti souběhu funkcí se ale sluší poukázat na názor Ústavního soudu vyjádřený v nálezu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15. Ústavní soud v něm zdůraznil, že *„zákaz tzv. souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu české zákony nikdy výslovně nestanovily a tento zákaz judikatorně dotvořily až obecné soudy. Toto omezení soukromoprávních vztahů tak nestanovil zákonodárce, který je v českém ústavním pořádku primárním normotvůrcem, nýbrž obecné soudy, které mohou toliko dotvářet právo, a to navíc jen v omezené míře. Pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob“*.

4.1.4 Výpověď

Institut výpovědi bude samostatně blíže řešen v kapitole 5. této práce a není třeba se mu na tomto místě blíže věnovat.

4.1.5 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranná právní jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru. Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Obě strany tak mohou učinit pouze při splnění zákonem předvídaných skutečností. Pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru je zapotřebí, aby byla dodržena písemná forma, náležitosti spojené s platným právním jednáním, jakož i doručení druhému účastníku pracovněprávního vztahu. Pokud nebude právní jednání směřující k okamžitému zrušení pracovnímu poměru učiněno v písemné formě, nepřihlíží se k němu (§ 60 ZP). Právní účinky jsou vyvolány ke dni účinného doručení druhé smluvní straně. Jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec jsou povinni skutkově vymežit důvod, který je vede k okamžitému zrušení pracovního poměru tak,

aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Důvody, pro které jsou účastníci pracovního poměru oprávněni pracovní poměr okamžitě zrušit, jsou uvedeny pro zaměstnavatele v § 55 ZP, pro zaměstnance v § 56 ZP.⁸¹

Zaměstnavatel je oprávněn přistoupit k okamžitému zrušení pouze tehdy,

- a) *„byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,*
- b) *porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“.*

Z jiných důvodů tak učinit nelze. Okamžité zrušení podané z jiného než výše uvedeného důvodu by bylo absolutně neplatné pro porušení zákona a zjevného narušení veřejného pořádku (§ 588 OZ).

Z § 55 písm. a) ZP lze dovodit, že pro platné okamžité zrušení pracovního poměru je zapotřebí vždy:

- 1) pravomocného odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody
- 2) úmyslného trestného činu

K tomu je dále nezbytné, aby délka odnětí svobody v odsuzujícím rozsudku byla delší než 1 rok, resp. minimálně 6 měsíců podle toho, zda se jedná o čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním či nikoliv.

Jak je shora podáno, trestný čin musí být spáchan úmyslně. Proto nemůže být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru odsouzení pro nedbalostní trestný čin. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, podle § 15 rozlišuje úmysl na přímý a nepřímý. Jestliže pachatel *„chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem“*, jedná se o úmysl přímý (dolus directus). Pokud pachatel *„věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn“*, jedná se o úmysl nepřímý

⁸¹ Pro zákonné zástupce nezletilého zaměstnance byly tyto důvody uvedené v § 56a ZP účinného do 27. 2. 2017.

(*dolus eventualis*). Dalším předpokladem je pravomocné odsouzení. Proti pravomocnému odsouzení již není přípustný řádný opravný prostředek, ale pouze mimořádné opravné prostředky. Je tedy pro účely pracovního práva zcela irelevantní, že byla podána žádost o obnovu řízení či podáno dovolání k Nejvyššímu soudu, neboť pro okamžité zrušení pracovního poměru je postačující okamžik nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku (za předpokladu, že byly naplněny ostatní požadavky uvedené v § 55 ZP).

Dalším důvodem, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci ze strany zaměstnance. „*Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.*“⁸² Zákoník práce na žádném z jeho ustanovení nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet.⁸³

Aby zaměstnavatel mohl rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením z důvodu, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (dříve pracovní kázeň) zvláště hrubým způsobem, je nutné, aby takové povinnosti byly zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Společným znakem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli. Pokud by tedy jednáním

⁸² Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

⁸³ Srov. tamtéž; Nejvyšší soud dále dovodil, že „*vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci. Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je zároveň nezbytný vztah důvěry, spolehlivosti zaměstnance a jeho poctivosti vyplývající z § 301 písm. d) zák. práce, jež zároveň – jak výše rozvedeno – ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální.*“

zaměstnanec nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být takové jednání posouzeno jako porušení pracovních povinností.⁸⁴ Nezřídka se stává, a ze své praxe jsem měl možnost se s tím setkat, že pracovní řády zaměstnavatelů upravují celou řadu ustanovení ukládajících různé povinnosti zaměstnancům s tím, že nesplnění těchto povinností může být považováno za zvlášť hrubé porušení povinnosti vztahující se k vykonávané práci. Takováto proklamace má nepochybně psychologický účinek a nejméně jeden zaměstnanec bude přesvědčen o správnosti tohoto tvrzení, nicméně jak poukazuje judikatura, je třeba důsledně zkoumat veškeré okolnosti každého případu a nelze se spokojit s tím, co je stanoveno vnitřními předpisy zaměstnavatele a jak je takové jednání hodnoceno.⁸⁵

Jako právně relevantní jednání ve vztahu k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením (tedy činnost, při které dojde k porušení povinnosti vztahující se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem) je takové jednání (činnost), které má časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce⁸⁶. Nelze tudíž bez dalšího považovat jakékoliv jednání (činnost), kterého se dopustí zaměstnanec vůči svému nadřízenému, tím spíše ve svém volnu, za porušení povinnosti vztahující se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem a spojovat s takovým jednáním sankce podle zákoníku práce. V rámci sociálních interakcí může dojít k situaci, kdy např. zaměstnanec odhalí nevěru své ženy, která má poměr s jeho nadřízeným. Zaměstnanec si pak po pracovní době bude chtít „vyřídít účty“ a dopustí se slovního a fyzického útoku nadřízeného. V takovém případě nebude nepochybně naplněna podmínka, že takové jednání má časový, místní a věcný poměr k výkonu závislé práce, a proto by takové jednání nebylo postižitelné podle zákoníku práce, neboť pohnutkou k tomuto činu je právě nevěra, která nemá co do činění s pracovními povinnostmi. Je tak nutné striktně oddělovat právo zaměstnance na soukromý život od oprávněných zájmů zaměstnavatele.

⁸⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012.

⁸⁵ K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

⁸⁶ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006, ve kterém bylo připomenuto, že „uzavřením pracovního poměru a vznikem pracovního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nezanikají ostatní právní vztahy mezi zaměstnanci navzájem a mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Stejně tak skutečnost, že mezi nimi pracovní poměr vznikl, neznamená, že by od tohoto okamžiku nemohly mezi nimi vznikat i jiné právní (nikoli jen pracovněprávní) vztahy. Proto je třeba rozlišovat, kdy právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo mezi zaměstnanci navzájem je vztahem pracovněprávním (a jen porušení povinností v takovém vztahu může zakládat zákoníkem práce předpokládané sankce) a kdy jde o jiný právní vztah mezi těmito subjekty“.

Tím samozřejmě nebude nikterak dotčena odpovědnost zaměstnance dle veřejnoprávních předpisů a občanského zákoníku za případnou újmu na zdraví svého nadřízeného. Pokud by však byl na základě výše popsaného jednání zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, byl by tím pochopitelně dán důvod pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.

Zaměstnavatel je povinen okamžité zrušení, stejně jako v případě výpovědi, předem projednat s odborovou organizací. Pokud by chtěl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením s členem orgánu odborové organizace, musí si vyžádat předchozí souhlas ze strany odborové organizace. Výklad použitý v kapitole 5., podkapitole 5.6 týkající se součinnosti odborové organizace při rozvazování pracovního poměru výpovědí se plně aplikuje i zde, a proto na něj odkazují. Je ale třeba zmínit, že zaměstnavatel nemůže rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením s osobami uvedenými v § 55 odst. 2 ZP, a to i kdyby k naplnění skutkových podstat uvedených v § 55 odst. 1 písm. a) a b) ZP.

Jak již bylo shora uvedeno i zaměstnanec je oprávněn pracovní poměr rozvázat okamžitým zrušením. Rovněž tak může učinit jen z taxativně vymezených důvodů a v písemné formě, jinak se k takovému právnímu jednání nepřihlíží, přičemž musí být dodrženy obecné požadavky kladené na právní jednání náležitosti subjektu (právní způsobilost a způsobilost k právním jednáním), náležitosti vůle (svoboda, vážnost a vůle prostá omylu), náležitosti projevu vůle (absence omylu v projevu) a náležitosti předmětu právního jednání (možnost a dovolenost)⁸⁷ a jakožto adresné právní jednání musí být doručeno druhému účastníku pracovního poměru. Důvody, pro něž je možné pracovní poměr rozvázat okamžitým zrušením, jsou uvedeny v § 56 odst. 1 písm. a) a b) ZP. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jen, jestliže:

„a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

⁸⁷ Lavický, P. a kol. 2014, opak. cit., s. 1944.

b) mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1)“.

Jak je patrné z písmena ad a), jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru je zapotřebí lékařského posudku, na základě něhož nemůže zaměstnanec konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku neumožnil výkon jiné vhodné práce. V posudkovém závěru musí být tedy stanoveno, že zaměstnanec nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“. Zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením teprve až uplynutím 15 denní lhůty ode dne předložení a to i navzdory prohlášení zaměstnavatele podanému před uplynutím této lhůty, že zaměstnanci neumožní výkon jiné vhodné práce.

Zaměstnanec je oprávněn rozvázat pracovní poměr rovněž z důvodu, že mu nebyla vyplacena mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo platu anebo jakákoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti uvedené v § 141 odst. 1 ZP. Podle § 141 odst. 1 ZP je splatnost těchto peněžitých pohledávek nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Ve prospěch zaměstnance však může být v souladu s § 4a odst. 1 ZP ve spojení s § 144 ZP ujednána splatnost k dřívějšímu datu, než jaké je uvedeno v § 141 odst. 1 ZP. Zaměstnanec je v případě odchylného ujednání oproti § 141 odst. ZP oprávněn rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, pokud mu nebyla vyplacena mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo platu anebo jakákoli jejich část do 15 dnů od uplynutí sjednané splatnosti.⁸⁸ Nastala-li však splatnost mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakékoli jejich části a zaměstnavatel tyto nároky uspokojil až po lhůtě 15 dnů od jejich splatnosti, je i přesto zaměstnanec oprávněn pracovní poměr rozvázat okamžitým zrušením,⁸⁹ za předpokladu, že se na jeho straně nejedná o zneužití práva.⁹⁰

Zaměstnanci, který rozvazuje pracovní poměr okamžitým zrušením, podle § 56 odst. 2 ZP přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

⁸⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2010.

⁸⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

⁹⁰ Nelze tak např. okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu, že nebyla vyplacena mzda (plat) nebo její část v důsledku pochybení při jejím výpočtu, pokud zaměstnavatel zjednal v přiměřené době nápravu. V takovém případě by se takové jednání zaměstnance mohlo posoudit jako zneužití práva. Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.

Dlužno poznamenat, že zaměstnavatel a zaměstnanec jsou oprávněni rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením pouze v subjektivních, popř. objektivních lhůtách uvedených v § 58 a § 59 ZP. Jejich uplynutí pak znamená nemožnost rozvázání pracovního poměru. Tyto lhůty jsou ve smyslu § 330 ZP lhůtami prekluzivními a soud k nim musí přihlídnout z úřední povinnosti. Pokud by bylo okamžité zrušení doručeno později, hledí se na něj, jako by nebylo učiněno, neboť jak se podává z důvodové zprávy k návrhu zákona č. 365/2011 Sb., kterým byl novelizován ZP, tak nedoručením právního jednání toto neexistuje.

Co se týče objektivní lhůty, není pochyb, odkdy se její běh počítá. Jako problematickým se jeví běh lhůty subjektivní. U zaměstnance asi nenastane spor o tom, kdy mu subjektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením počala běžet. V případě zaměstnavatele to tak snadné již nebude. K otázce běhu subjektivní lhůty a posuzování vědomosti zaměstnavatele o tom, že zaměstnanec se dopustil zvláště hrubým způsobem porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci se vyjádřil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 629/2008, když stanovil, že se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec, který je bezprostředně nebo výše nadřazen tomu, kdo porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, „získal vědomost (*dozvěděl se*), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru“. V posuzovaném případě, kdy se důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru stala neomluvená absence zaměstnance, bylo dále určeno, že subjektivní lhůta neskončí dříve než po uplynutí dvou měsíců⁹¹ ode dne následujícího po posledním zameškání práce, ledaže by se zaměstnavatel až později dozvěděl, že šlo o neomluvené zameškání práce.

Na závěr se sluší poznamenat, že rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením lze i v době, kdy byla podána výpověď, a rozvázání pracovního poměru výpovědí tak není překážkou, pro kterou by nebylo možné rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením.⁹²

⁹¹ Vztaženo k délce subjektivní lhůty zakotvené v současném znění zákoníku práce.

⁹² Srov. např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 11. 7. 1997, sp. zn. 2 Cdo 195/97, nebo ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000.

4.1.6 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zákoník práce pro případ, že byla smluvními stranami písemně ujednána zkušební doba (v souladu s § 35 odst. 3 ZP), umožňuje, aby byl pracovní poměr rozvázán na základě jednostranného právního jednání, a to i bez uvedení důvodu (§ 66 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel však nesmí podle § 66 odst. 1 věty druhé ZP zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Pokud by došlo k rozvázání pracovního poměru ve zkušební době jinak než písemně, nepřihlíží se k němu.

4.2 Skončení pracovního poměru na základě právní události

4.2.1 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance

Podle § 48 odst. 4 ZP smrtí zaměstnance zaniká pracovní poměr. Citované ustanovení plně reflektuje na princip stanovený v ustanovení § 2 odst. 1 ZP, které stanoví, že zaměstnanec pro zaměstnavatele osobně vykonává práce. Pokud tedy zaměstnanec zemře, popř. je prohlášen za mrtvého v souladu s § 71 odst. 1 OZ, nemůže být ani osobně vykonávána práce, která je imanentním prvkem závislé práce. Je-li zaměstnanec soudem prohlášen za mrtvého (a to platí i v případě nezvěstného zaměstnance), skončí pracovní poměr právní mocí tohoto rozhodnutí. Zjistí-li soud, že ten, kdo byl rozsudkem prohlášen za mrtvého, je naživu nebo žil v den, od kterého dosud neuplynula lhůta stanovená v § 73 OZ k tomu, aby nezvěstný mohl být prohlášen za mrtvého, a posléze podle § 57 zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, takový rozsudek zruší, nemá to žádný vliv na již zaniklý pracovní poměr a tento se neobnovuje.⁹³

4.2.2 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou

Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, pracovní poměr zaniká. Zákoník práce však stanoví výjimku z tohoto pravidla v případě smrti zaměstnavatele provozujícího živnost či poskytujícího zdravotní služby podle zákona o zdravotních službách⁹⁴, kdy pracovní poměr podle § 342 odst. 1 ZP zaniká teprve za podmínky, že není nejpozději do lhůty 3 měsíců počítané ode dne smrti zaměstnavatele pokračováno v živnosti osobou oprávněnou, a to ve smyslu příslušných ustanovení § 13 odst. 1 písm.

⁹³ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 290.

⁹⁴ Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů

b), c) a e) zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů, nebo pokračováno v poskytování zdravotních služeb podle § 27 zákona o zdravotních službách.

Smysl ustanovení § 342 odst. 1 ZP však byl právní teorií zpochybnován, neboť historicky dopadalo toliko na pokračování pracovního poměru u zaměstnanců zaměstnavatele – fyzické osoby provozující živnost, přičemž nikterak nebylo řešeno pokračování pracovního poměru u zaměstnanců zaměstnavatele – fyzické osoby neprovozující živnost (např. advokátů, provozovatelů zdravotnického zařízení). Navíc této úpravě bylo dále vytýkáno, že vnáší tříměsíční období právní nejistoty, zda pracovní poměr zanikl či nezanikl.⁹⁵ Zákonodárce na oprávněné výtky reflektoval tak, že novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 375/2011 Sb. zakotvil s účinností od 1. 4. 2012 do § 342 odst. 1 ZP ustanovení, které umožňuje pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách. Dle mého názoru by bylo lze de lege ferenda ustanovení § 342 odst. 1 ZP upravit tak, aby pracovní poměr pokračoval i u „ostatních“ zaměstnavatelů (fyzických osob) za předpokladu, že může osoba oprávněná pokračovat v činnosti zaměstnavatele. Navrhované řešení by mohlo znít např. takto: *„Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4); to neplatí při pokračování v činnosti zemřelého zaměstnavatele. Nehodlá-li oprávněná osoba, která splňuje předpoklady pro pokračování v činnosti zemřelého zaměstnavatele stanovené zvláštními právními předpisy, v této činnosti pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.“* Navržené ustanovení by tak jistě dopadalo na větší skupinu zaměstnanců zemřelého zaměstnavatele. O to markantnější je absence takové úpravy pro oblast zemědělství, kdy zemědělská činnost není živností podle § 3 odst. 3 písm. e) zákona 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů, a tedy podle současné úpravy tak zemědělství nespadá do okruhu zaměstnavatelů, u nichž je umožněno pokračování v pracovním poměru. Zejména pak ve venkovských oblastech je zemědělství rodinným stříbrem, a i přes tendence mladších generací nepokračovat v zemědělské činnosti je stále mnoho těch, kteří pokračují v této činnosti po svých předcích, přičemž dosavadní podoba zákoníku práce tyto diskvalifikuje a znemožňuje pokračování v pracovním poměru, kdy

⁹⁵ Např. Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 17, ISSN 1210-6410, s. 614.

tento zaniká vždy smrtí. V této souvislosti nelze opomenout, že § 2g odst. 2 zákona č. 252/1997 Sb., o zemědělství, ve znění pozdějších předpisů, umožňuje pokračování v zemědělské činnosti právním nástupcem, a proto se domnívám, že novelizace § 342 odst. 1 ZP má své opodstatnění. Nutno pro úplnost dodat, že ani vládou předložená a neschválená koncepční novela zákoníku práce nepočítala se změnou tohoto ustanovení.⁹⁶

Co se týče otázky smrti a prohlášení za mrtvého, odkazuji na předchozí výklad uvedený u osoby zaměstnance.

4.2.3 Skončení pracovního poměru zánikem zaměstnavatele, který je právnickou osobou

V případě zániku zaměstnavatele (právnické osoby) je však třeba zkoumat, zda dochází k přechodu práv a povinností na právního nástupce, či nikoliv. Pokud dochází k přechodu práv a povinností na právního nástupce, tak přejímající zaměstnavatel vstupuje do pracovněprávního vztahu právního předchůdce; v případě uzavřené kolektivní smlouvy však jen po dobu uvedenou v § 338 odst. 2 in fine ZP. V případě, že dochází k převodu zaměstnavatele po uplynutí doby nebo dosažení účelu, pro který byl zaměstnavatel ustaven, rozhodne podle § 341 odst. 3 ZP nadřízený orgán, který vykonává řídicí působnost při plnění úkolů, o tom, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Dochází-li k zániku zaměstnavatele (právnické osoby) bez právního nástupce, pracovněprávní vztahy pak zanikají dnem zániku zaměstnavatele, pokud nedošlo ke skončení pracovního poměru již dříve (např. platným rozvázáním výpovědí). V takovém případě je postupováno podle § 341 odst. 2 ZP a orgán, který zaměstnavatele zrušuje, určuje, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popřípadě uplatňovat jeho nároky, čímž dochází ke specifickému právnímu nástupnictví v oblasti pracovněprávních vztahů.⁹⁷ Pokud se provádí likvidace zaměstnavatele, je postupováno podle zvláštních právních předpisů.⁹⁸

⁹⁶ Sněmovní tisk č. 903/0: Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. Poslanecká sněmovna, 2016 [cit. 6. 11. 2016]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/doc/00/11/01/00110169.pdf>.

⁹⁷ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 1411.

⁹⁸ např. podle § 187 a násl. OZ.

4.2.4 Skončení pracovního poměru cizince či osoby bez státní příslušnosti

Zvláštní způsob skončení pracovního poměru je stanoven pro cizí státní příslušníky či osoby bez státní příslušnosti, za předpokladu, že ke skončení pracovního poměru nedošlo jiným způsobem předvídaným zákoníkem práce.

V souladu s § 48 odst. 3 ZP skončí pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti:

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci

První dva případy skončení pracovního poměru jsou spojeny s vydáním rozhodnutí. Třetí případ pak směřuje ke skončení pracovního poměru na základě objektivní právní skutečnosti – uplynutím doby.

Pokud bylo ze strany Ministerstva vnitra vydáno rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu podle příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti, končí pracovní poměr dnem posledním dnem lhůty ministerstvem určené pro vycestování.

Trest vyhoštění může být podle § 80 odst. 1 č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, může být uložen pachateli, který není občanem České republiky, a to jako trest samostatný nebo i vedle jiného trestu. Právní mocí tohoto rozsudku končí pracovní poměr.

Podle § 89 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti platí, že cizinec může být přijat do zaměstnání pouze tehdy, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, nebo má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území České republiky vydané podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“). Kdy se po

cizinci nevyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, stanoví § 98 zákona o zaměstnanosti.

Povolení k zaměstnání je podle § 92 odst. zákona o zaměstnanosti vydáno nejvýše na 2 roky a v souladu s § 94 odst. 1 téhož zákona může být na žádost cizince opakovaně prodloužena, nejvýše však vždy na 2 roky. Sluší se zmínit, že podle § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je vyžadováno povolení k zaměstnání i u cizince, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, a který je tímto zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

Zaměstnaneckou kartou se podle § 42g zákona o pobytu cizinců rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas ze strany Ministerstva vnitra. Souhlas Ministerstva vnitra je pak podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců vydáván jako předchozí, a to pro případ, kdy dochází ke změně zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty anebo zaměstnání cizince na další pracovní pozici nebo u dalšího zaměstnavatele.

Kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance se podle § 42k zákona o pobytu cizinců rozumí „*povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k pobytu na území delšímu než 90 dnů a k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty na základě vnitropodnikového převedení*“.

Modrá karta je vydávána cizinci, který na území České republiky hodlá pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a bude zaměstnán na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která může být obsazena cizincem, který není občanem Evropské unie. Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky. Modrá karta se v souladu s § 44 odst. 7 zákona o pobytu cizinců vydává s dobou platnosti o 3 měsíce delší, než je doba, na niž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 2 roky.

4.2.5 Uplynutí sjednané doby

Uplynutí sjednané doby se řadí k objektivním právním skutečnostem, na základě nichž končí pracovní poměr na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou pak skončí

uplynutím sjednané doby, nedojde-li ke smluvnímu prodloužení či jeho změně na pracovní poměr na dobu neurčitou podle § 65 odst. 2 ZP. Pracovní poměr na dobu určitou může zaniknout ještě před uplynutím sjednané doby, a to některým ze způsobů uvedených v § 48 odst. 1, 3, 4 ZP. V případě pracovního poměru vedoucího zaměstnance jmenováním založeného nebo změněného na dobu určitou skončí pracovní poměr uplynutím sjednané doby, i když je vedoucí zaměstnanec z pracovního místa odvolán, či se tohoto místa vzdal, neskonal-li dříve na základě jiné právní skutečnosti.⁹⁹

⁹⁹ Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3, s. 159.

5 Rozvázání pracovního poměru výpovědí

5.1 Obecně k výpovědi

Výpověď lze charakterizovat jako jednostranné právní jednání, na základě něhož dochází k rozvázání pracovního poměru. Pro jednostranné právní jednání je typické, že není potřeba žádného právního jednání ze strany adresáta, vůči němuž směřuje. Proto ani v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí není třeba souhlasu druhého účastníka pracovního poměru. Pracovní poměr však nekončí okamžikem doručení výpovědi, nýbrž až uplynutím výpovědní doby. Byť to plyne z povahy tohoto jednostranného právního jednání, je třeba zdůraznit, že právní úprava rozvázání pracovního poměru obsažená v zákoníku práce opravňuje účastníka pracovněprávního vztahu k takovému právnímu jednání, jsou-li splněny zákonem stanovené podmínky, avšak neobsahuje žádné ustanovení, které by účastníku pracovněprávního vztahu stanovilo povinnost rozvázat pracovní poměr výpovědí, a je tudíž plně na uvážení účastníka pracovněprávního vztahu, kterému svědčí možnost jednostranného ukončení pracovního poměru, zda tuto možnost využije či nikoliv.¹⁰⁰

5.2 Náležitosti

Zákonodárce požaduje, aby výpověď byla učiněna toliko v písemné formě, a to pod sankcí zdánlivosti. Nedodržením této formy má za následek nicotnost výpovědi a hledí se na ni, jako by nebyla nikdy učiněna. Následky spojené s podáním výpovědi v jiné formě než písemné jsou zcela namístě, neboť je třeba chránit druhého účastníka před svévolí vypovídající smluvní strany a vznikem důkazní nouze, kdy by ani jedna ze smluvních stran nemohla spolehlivě potvrdit anebo vyvrátit, zda výpověď byla podána či nikoliv. Aby se však z výpovědi stalo platné a účinné právní jednání, je třeba, aby byla učiněna nejen písemně, ale aby jakožto adresné právní jednání byla také doručena druhé smluvní straně s tím, že je zároveň nezbytné, aby právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí splňovalo určité náležitosti, mezi než patří náležitosti subjektu (právní osobnost a svéprávnost), náležitosti vůle (svoboda a vážnost), náležitosti projevu vůle (absence omylu v projevu) a náležitosti předmětu právního jednání (možnost a dovolenost)¹⁰¹. Pro platnost právního jednání učiněného v písemné formě je v souladu s ust. § 561 odst. 1 OZ zapotřebí podpis jednajícího, který může být učiněn

¹⁰⁰ Stejný názor byl vysloven i v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4928/2010.

¹⁰¹ Lavický, P. a kol. 2014, opak. cit., s. 1944.

vlastnoručně či elektronicky. Podpis lze nahradit mechanickými prostředky tam, kde je to obvyklé. Může však vyvstat situace, kdy podpis, ať už z jakýchkoliv příčin, připojen nebude. Součková k tomu poznamenává, že druhá strana může umožnit druhému účastníku, aby výpověď dodatečně podepsal.¹⁰² Pro počátek běhu výpovědní doby je pak rozhodující až okamžik připojení podpisu.¹⁰³

Zákoník práce vyžaduje splnění dalších podmínek, které diferencuje podle toho, zda je výpověď podána zaměstnavatelem nebo zaměstnancem. Zaměstnavatel není oprávněn podat výpověď kdykoliv, uzná-li to za vhodné. Naopak je povinen své výpovědní důvody přesně označit a skutkově vymezit tak, aby je nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem, přičemž aby se jednalo o platné právní jednání, musí se jednat pouze o důvody taxativně uvedené v § 52 ZP. Jiné důvody uvést nelze a to ani v případě, že by se smluvní strany v pracovní smlouvě dohodly na tom, že je zaměstnavatel oprávněn dát výpověď i z jiných důvodů, než které jsou uvedeny v zákoníku práce. Pokud by zaměstnavatel přesto podal výpověď z jiných než zákonem stanovených důvodů, byla by tato výpověď absolutně neplatná, neboť taková výpověď nejenže odporuje zákonu, ale i zcela zjevně narušuje veřejný pořádek (srov. § 588 věta první OZ). K takto neplatně rozvázanému pracovnímu poměru by tedy bylo přihlíženo z úřední povinnosti a vypovídající strana by ani nemusela činit návrh na prohlášení neplatnosti takové výpovědi.

Naproti tomu výpověď podaná ze strany zaměstnance není zatížena žádnými zvláštními povinnostmi a zaměstnanec je tak oprávněn podat výpověď kdykoliv a bez uvedení důvodu. Zaměstnanec je tedy neomezen ve svém jednání a pro jeho platnost je třeba, aby naplnilo obecné požadavky na právní jednání kladené, tedy náležitosti subjektu, náležitosti vůle, náležitosti projevu vůle a náležitosti předmětu právního jednání, a aby výpověď byla učiněna v písemné formě a doručena zaměstnavateli.

5.3 Délka výpovědní doby

Pro rozvázání pracovního poměru výpovědí je typické, že pracovní poměr končí teprve uplynutím výpovědní doby. Délka výpovědní doby je ze zákona minimálně

¹⁰² Součková M., *Vznik, změna a skončení pracovního poměru v soudní praxi*. Praha: C. H. Beck, 1997. ISBN 80-7179-141-5, str. 15.

¹⁰³ Jakubka, J. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí*. [online]. In: *Práce a mzda*. 7.7.2010 [cit. 2.11.2016]. Dostupné z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d16883v19797-skonceni-zamestnani-racionalne-a-bez-emoci/>.

dvouměsíční a je shodná pro zaměstnavatele a zaměstnance, pokud nebyla písemnou dohodou ujednána doba delší. Běh výpovědní doby je pak určen v ust. § 51 ZP, podle něhož platí, že výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Z tohoto pravidla však zákoník práce stanovuje výjimky.

Tak je tomu v případě uvedeném v § 51a ZP, kdy byla zaměstnancem podána výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pracovní poměr pak končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Další výjimka dopadá na situace, kdy byla výpověď podána před počátkem ochranné doby (§ 53 odst. 2 ZP). V takovém případě pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, pokud by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Dále je odlišně upraven běh výpovědní doby v ustanovení § 54 písm. c) ZP, které pamatuje na situace, kdy byla dána výpověď zaměstnankyni nebo zaměstnanci před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době trvání mateřské dovolené (rodičovské dovolené). Výpovědní doba tak skončí současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).

Konečně je odlišně od § 51 ZP posuzován běh výpovědní doby u hromadně propouštěného zaměstnance (§ 63 ZP), kdy pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od prokazatelného doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 ZP krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Takové prodloužení pracovního poměru není možné, pokud bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

Považuji za důležité zmínit, že ani neuvedení délky výpovědní doby, popř. uvedení chybné délky nemá za následek neplatnost výpovědi, ale pracovní poměr skončí uplynutím zákonné doby.¹⁰⁴

5.4 Lhůta pro podání výpovědi

Zaměstnavatel je rovněž časově omezen, dokdy může svoji výpověď podat, a to v závislosti na druhu výpovědního důvodu. Aby výpověď vyvolala právní následky, musí být v níže uvedených lhůtách nejen podána, ale i doručena.¹⁰⁵

Zákonodárce v § 57 a 58 ZP diferencuje délku doby, dokdy je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď, a důsledně tak rozlišuje objektivní a subjektivní lhůtu, ve které musí být výpověď podána. Platí, že uplyne-li objektivní lhůta, tak je běh subjektivní lhůty již nerozhodný a jedna či druhá strana pozbyla oprávnění podat výpověď dnem skončení běhu lhůty objektivní. Tyto lhůty jsou ve smyslu § 330 ZP lhůtami prekluzivními a k jejich uplynutí se přihlíží *ex officio*.

Podle § 57 odst. 1 ZP platí, že zaměstnavatel je oprávněn podat výpověď z důvodu uvedeného v § 52 písm. h) ZP (tedy pro zvlášť hrubé porušení povinnosti zaměstnance dodržovat v době prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim práce neschopného pojištěnce) do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl. V případě, že se v souladu s § 57 odst. 2 ZP jednání zaměstnance stane v průběhu běhu jednoměsíční lhůty uvedené v předchozí větě předmětem šetření jiného orgánu (např. správy sociálního zabezpečení), je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Pokud však šetření tohoto orgánu počalo dříve, než se zaměstnavatel dozvěděl podle § 57 odst. 1 ZP o tom, že zaměstnanec porušil povinnost dodržovat stanovený režim práce neschopného pojištěnce, platí pro něj subjektivní lhůta odvíjející se od vědomosti zaměstnavatele o porušení povinnosti dodržovat stanovený režim práce neschopného pojištěnce a nikoliv od výsledků tohoto šetření.¹⁰⁶ Tyto subjektivní lhůty jsou však omezeny během lhůty objektivní, kdy zaměstnavatel je oprávněn podat výpověď vždy nejpozději do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

¹⁰⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

¹⁰⁵ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015.

¹⁰⁶ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 387.

Zákonodárce dále limituje zaměstnavatele tím, že mu v § 58 odst. 1 ZP ukládá, že chce-li rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu uvedeného v § 52 písm. g) ZP, musí tak učinit nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl. Pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině je tak oprávněn učinit nejpozději do 2 měsíců po návratu provinivšího se zaměstnance z ciziny. Pokud by se takové jednání stalo v průběhu dvouměsíční lhůty, tedy do 2 měsíců od vědomosti zaměstnavatele o takovém jednání zaměstnance či po jeho návratu z ciziny, předmětem šetření jiného orgánu, je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Pokud by šetření jiného orgánu předcházelo počátku běhu lhůt uvedených v 58 odst. 1 ZP, posuzuje se běh subjektivní lhůty podle § 58 odst. 1 ZP. Rovněž tyto subjektivní lhůty jsou omezeny lhůtou objektivní, jež činí 1 rok ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

5.5 Doručování

Doručení je nezbytným předpokladem pro nabytí účinnosti výpovědi, neboť tímto okamžikem se dostává do dispoziční sféry adresáta, který tak má objektivní možnost se seznámit s obsahem právního jednání (výpovědi), které vůči němu směřuje, přičemž je nerozhodné, že se s obsahem tohoto právního jednání neseznámil. Pro účinné doručení plně postačuje, že adresát měl objektivní možnost seznámit se s obsahem písemnosti. Tato teze platí pro jakoukoliv písemnost doručovanou podle zákoníku práce.¹⁰⁷

5.5.1 Doručování ze strany zaměstnavatele

V praxi, jak mám možnost srovnat, činí doručování a otázky s ním související řadu komplikací. Zaměstnavatelé nejsou často s to rozlišit způsoby doručování a bez dalšího přistupují k doručení písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, ačkoliv tak jednají v rozporu se zákonem. Předně je třeba uvést, že zákonodárce dlouhodobě, a to již i za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, za primárního doručovatele považuje zaměstnavatele, když mu ukládá, aby byl právě on tím, kdo písemnost zaměstnanci doručí. Až teprve v případě neúspěšného doručení může zaměstnavatel přistoupit k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Zákonodárce v § 334 odst. 1 ZP vyjmenovává, které dokumenty je třeba zaměstnanci doručit do vlastních rukou a tyto označuje legislativní zkratkou

¹⁰⁷ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005.

„*písemnost*“. Mezi tyto písemnosti patří písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Jak lze seznat, tak označení „*písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru...*“ je poněkud vágní a v řadě případů může činit obtíže při určení, o které písemnosti se jedná. Judikatura za tyto písemnosti pokládá např. návrh na uzavření pracovní smlouvy, jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo, návrh na uzavření dohody o změně pracovní smlouvy, výpověď z pracovního poměru, ale také např. písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinnosti.¹⁰⁸ Rovněž písemná výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Znamená to, že písemnosti musí být zaměstnanci předány v originální verzi. Nepostačí tedy pouze její předložení k nahlédnutí a předání fotokopie, jak dovodil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010. Takový názor lze hodnotit pouze kladně, neboť nelze připustit, aby zaměstnanec disponoval pouze fotokopií písemnosti a mohl se tak dostat do případné důkazní nouze, pokud by např. brojil proti zaměstnavateli před soudem, přičemž by zaměstnavatel mohl kdykoliv předložit originál písemnosti a tvrdit, že zaměstnancem dokládaná písemnost neodpovídá svým obsahem předloženému originálu. Požadavkem vysloveným ve výše uvedeném rozhodnutí ale tato důvodná obava zcela odpadá.

Jak jsem již uvedl, zaměstnavatel je primární osobou, která písemnosti doručuje. Podle § 334 odst. 2 ZP tak písemnost doručuje zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Teprve až poté, co se nepodaří doručit způsoby uvedenými v předchozí větě této práce, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Předně je třeba říci, že pokud zaměstnavatel bude chtít písemnost doručit zaměstnanci přítomnému na svém pracovišti, v jeho bytě, nebo kdekoli tam, kde bude zastížen, tak žádné větší komplikace nastat nemohou. Odmítl-li by zaměstnanec

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012.

písemnost převzít, nastane v souladu s § 334 odst. 3 ZP fikce doručení. Nutno však zdůraznit, že neposkytne-li zaměstnanec součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, nepokládá se (oproti doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb) písemnost za doručenou. Zaměstnavatel je povinen kdykoliv prokázat, že zaměstnanec odmítl písemnost převzít. Za průkaz doručení (pokusu doručení) zpravidla lze považovat písemný záznam, na němž zaměstnanec svým podpisem potvrdí převzetí listiny nebo na němž bude potvrzeno (tím, kdo doručení za zaměstnavatele prováděl, popřípadě též svědky doručení), že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl.¹⁰⁹ Je proto vhodné, aby pokusu doručení byla vedle doručující osoby (nejčastěji přímý nadřízený či personální pracovník) přítomna minimálně jedna další osoba, a to z důvodu zajištění případných svědeckých výpovědí. Pokud se ale na pracovišti zaměstnanec nenachází, je třeba písemnost doručit v jeho bytě, popř. tam kde bude zastížen. To však s sebou nese zvýšené náklady při doručování, neboť zaměstnavatel je nucen vyslat nadřízeného zaměstnance (popř. personálního pracovníka či jiného pověřeného zaměstnance) spolu s dalším svědkem do místa, kde bydlí nebo by mohl být zastížen (např. v divadle, restauraci). Zde je nutné upozornit, že doručování této písemnosti může být i v nočních hodinách a nemusí se tedy doručovat v pracovní době.¹¹⁰ Judikatura¹¹¹ a právní věda¹¹² dospěla k názoru, že pokud nebylo možné písemnost doručit na pracovišti a ani prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a zaměstnanec nedochází do zaměstnání a má bydliště mimo sídlo zaměstnavatele, případně mimo sídlo jeho organizační jednotky, je možné přistoupit k doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Takový přístup je pro ekonomickou stránku věci jistě žádoucí.

Ještě předtím, než zaměstnavatel přistoupí k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, musí písemnost doručit prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, pokud s tímto způsobem doručení zaměstnanec písemně vyslovil souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. Odeslaná písemnost musí být ze strany zaměstnavatele podepsána uznávaným elektronickým podpisem. Taková písemnost je zaměstnanci doručena dnem, kdy její

¹⁰⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014.

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010.

¹¹¹ Srov. tamtéž .

¹¹² Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 1363.

převzetí zaměstnanec zaměstnavateli potvrdí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. Doručení je však neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.

Jakmile selhalo osobní doručení písemnosti ze strany zaměstnavatele, popř. nenastala fikce doručení podle § 334 odst. 3 ZP, a nebylo možné písemnost doručit ani prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel oprávněn přistoupit k doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb s tím, že je doručováno na poslední známou adresu zaměstnance. Písemnost je oprávněn převzít jak zaměstnanec, tak i jím zplnomocněná osoba, které byla ze strany zaměstnance vystavena plná moc s úředně ověřeným podpisem.

Zákonodárce ukládá zaměstnavateli, aby při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb vybral takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených zákoníkem práce. Tato povinnost klade na zaměstnavatele zvýšené nároky při uzavírání poštovní smlouvy, kdy je právě na zaměstnavateli, aby zhodnotil, zda nabízená služba splňuje literu zákoníku práce uvedenou v § 336. Pokud by totiž nabízená poštovní služba tyto požadavky nespĺňovala, nemohly by nastat právní následky s doručením spojené. Podle § 336 odst. 2 ZP je pro právně relevantní doručení výpovědi nezbytné, aby doručení písemnosti bylo doloženo písemným záznamem o doručení. Pokud však zaměstnanec nebude při doručování písemnosti zastižen, musí být zásilka uložena způsobem uvedeným podle § 336 odst. 3 ZP, tedy v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu, a to po dobu 10 pracovních dní, přičemž zaměstnanec musí být zároveň upozorněn na to, od kterého dne (včetně doby, kdy lze zásilku vyzvednout) a ve kterém místě si může písemnost vyzvednout, a zároveň musí být poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.¹¹³ Marným uplynutím lhůty 10 pracovních dní určené k vyzvednutí písemnosti nastává fikce doručení. Písemnost je dále doručena dnem, kdy zaměstnanec v souladu s § 336 odst. 4 věty druhé ZP doručení písemnosti

¹¹³ V případě osobního doručování ze strany zaměstnavatele podle § 334 odst. 2 ZP nemusí být zaměstnanec poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti.

znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti. V takovém případě se písemnost považuje za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. O takových následcích však musí být poučen a musí o tom být sepsán písemný záznam. Judikatura¹¹⁴ považuje za takové neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti jednání zaměstnance, který se na adrese, kterou dříve oznámil svému zaměstnavateli, již nezdržuje a novou adresu mu zaviněně neoznámil. V takovém případě se považuje písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo, tedy dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku pro uvedené překážky předat, ovšem za předpokladu, že byl zaměstnanec o tomto následku poučen.

V odborné literatuře¹¹⁵ se podává, že doba 10 pracovních dní musí být s provozovatelem poštovních služeb sjednána v poštovní smlouvě a nelze ji překročit a ani zkrátit. Takový výklad, byť lze s ním souhlasit, vede k tomu, že takřka drtivá většina doručovaných písemností je doručována v rozporu s požadavky zákoníku práce, vezmu-li v úvahu, že bude doručováno prostřednictvím České pošty, s.p. Tento provozovatel poštovních služeb ve svých poštovních podmínkách¹¹⁶ účinných ode dne 1. 8. 2017 nikde nestanoví, že by se písemnost ukládala po dobu 10 pracovních dní, nýbrž hovoří o 15 (kalendářních) dní. Rovněž vyvolává skepsi, zda poštovní doručovatel bude postupovat tak, že poučí adresáta (zaměstnance) o následcích spojených s odmítnutím převzetí písemnosti nebo s neposkytnutím součinnosti nezbytné k doručení písemnosti a o tomto poučení pořídí písemný záznam.

Zaměstnavatel je tak v případě doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb plně odkázán na jeho služby a negativní následky jdou k jeho tíži. Jedinou spásou tak pro zaměstnavatele je, a to v souladu s judikatorními závěry Nejvyššího soudu vyjádřenými v rozsudku ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009, pokud zaměstnanec navzdory nedostatkům při podání zásilky u provozovatele poštovních služeb písemnost skutečně převzal.

¹¹⁴ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010.

¹¹⁵ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 1374.

¹¹⁶ *Poštovní podmínky České pošty, s.p.*, 2017 [online]. [cit. 16. 10. 2017]. Dostupné z: <https://www.ceskaposta.cz/documents/10180/282441/zps.pdf/a085daea-e843-4885-b60b-af3372319f75>.

Na závěr tohoto oddílu je třeba uvést zmatačné ustanovení § 334 odst. 5 ZP, které upravuje, že se doručení písemnosti advokátovi řídí § 48 zákonem č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o.s.ř.“), ačkoliv pod daným ustanovením nelze takovou úpravu nalézt. Podle platné úpravy se advokátovi doručuje např. podle § 46a, § 46b o.s.ř. Citované ustanovení § 48 o.s.ř. od 1. 7. 2009 upravuje „*doručování prostřednictvím doručujícího orgánu*“. Je tedy zvláštní, že po více jak 8 letech nebyl tento „šotek“ odstraněn a ani koncepční novela zákoníku práce na tuto zřejmou nesprávnost nereflektovala.

5.5.2 Doručování ze strany zaměstnance

Zákoník práce na zaměstnance zvýšené nároky při doručování písemností neklade. Zaměstnanec je oprávněn doručovat „*zpravidla*“ osobně v místě sídla zaměstnavatele, ale nemusí tomu tak být a může být doručena i na provozovně zaměstnavatele. Zaměstnanec je tak oprávněn písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, nejsou vázán žádnými úložními lhůtami v případě nezastižení adresáta, ale taky doručením může pověřit kteroukoliv fyzickou či právnickou osobu. Zaměstnanec není ani povinen doručovat písemnost do vlastních rukou adresáta. Při doručování zaměstnavateli platí, že zaměstnanec může písemnost osobně předat statutárnímu orgánu (v případě zaměstnavatele, který je právnickou osobou), k tomu určenému zaměstnanci (např. zaměstnanci sekretariátu či podatelny), popřípadě každému vedoucímu zaměstnanci, který mu je nadřízen.¹¹⁷ Zaměstnavatel je povinen podle § 337 odst. 1 věty druhé ZP zaměstnanci a na jeho žádost převzetí písemnosti písemně potvrdit, což lze jedině doporučit již s ohledem na zajištění důkazu o tom, že se písemnost dostala do dispoziční sféry zaměstnavatele.

V případě doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli zákoník práce nezná fikci doručení. Patrně nic nebrání tomu, aby v takovém případě fikce doručení, byla v souladu s § 4a odst. 2 ZP sjednána smluvně či stanovena vnitřním předpisem ve prospěch zaměstnance. Pokud zákoník práce spojuje s neposkytnutím součinnosti ze strany zaměstnance nezbytné k doručení písemnosti fikci doručení, nemělo by nic bránit jejímu smluvnímu ujednání či stanovení ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

¹¹⁷ Takové závěry byly přijaty v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003.

Zaměstnanec je oprávněn písemnost zaměstnavateli doručit též prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu. Právní úprava § 337 odst. 2, 4 a 5 ZP je takřka shodná právní úpravou uvedenou v § 335 ZP. Základní rozdíl však spočívá ve formě souhlasu s tímto způsobem doručování. Doručuje-li tímto způsobem písemnost zaměstnanec zaměstnavateli, postačí, zda mu zaměstnavatel oznámil adresu elektronické pošty a zda souhlasil s tímto způsobem zaslání. Forma souhlasu může být písemná, ústní či konkludentní. Pokud je však písemnost zaměstnavatelem zaměstnanci doručována prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, musí si zaměstnavatel vyžádat písemný souhlas ze strany zaměstnance. Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je však neúčinné, pokud se písemnost vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečeti (dříve označenou elektronickou značkou).

5.6 Účast odborové organizace

Odborové organizace působí v několika oblastech, zejména pak při kolektivním vyjednávání, při projednávání záležitostí uvedených v § 287 odst. 2 ZP, ale také i při rozvázání pracovního poměru, zejména pak při hromadném propouštění zaměstnanců, kdy zaměstnavateli vzniká povinnost písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o záležitostech uvedených v § 62 odst. 2 ZP. Otázce hromadného propouštění je věnována bližší pozornost v kapitole 7., podkapitole 7.6 této práce, a proto plně odkazují na výklad tam podaný.

Je třeba podotknout, že samotné právo kolektivně se sdružovat nevyvěrá pouze z práva národního, ale také i z práva mezinárodního a práva Evropské unie.

Co se týče práva mezinárodního, tak samotné právo zakládat odborové organizace a stávat se jejich členy je obsaženo např. v článku 11 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. 11. 1950, vyhlášené sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 209/1992 Sb., rovněž v článku 22 odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech ze dne 19. 12. 1966, vyhlášeného vyhláškou ministra zahraničních věcí pod č. 120/1976 Sb., v článku 8 odst.

1 písm. a) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. 12. 1966, rovněž vyhlášeného vyhláškou ministra zahraničních věcí pod č. 120/1976 Sb., ale také v článku 5 Evropské sociální charty ze dne 18. 10. 1961, vyhlášené sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č. 14/2000 Sb. m. s.

Dále nelze opomenout ani Českou republikou ratifikované úmluvy Mezinárodní organizace práce, mezi něž patří Úmluva MOP č. 87 ze dne 9. 7. 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, vyhlášená sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb., Úmluva MOP č. 98 ze dne 1. 7. 1949 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, vyhlášená sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb. a Úmluva MOP č. 135 ze dne 23. 6. 1971 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty, vyhlášená sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č. 108/2001 Sb. m. s.

Z práva Evropské unie lze zmínit např. článek 12 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie, publikované dne 26. 10. 2012 v Úředním věstníku Evropské unie pod č. C 326.

Na národní (ústavní) úrovni je třeba zmínit nosnou úpravu obsaženou v čl. 27 odst. 2 a 3 Listiny základních práv a svobod. Právní úprava týkající se odborových organizací je pak upravena v zákoníku práce, ale také např. v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Na tomto místě je třeba uvést, že OZ považuje odborové organizace za spolky sui generis (§ 3025 ve spojení s § 3046).

Samotná účast odborové organizace při podání výpovědi je v zákoníku práce založena v ustanovení § 61 odst. 1 ZP, které zaměstnavateli ukládá, aby jím podanou výpověď předem projednal s odborovou organizací. V této souvislosti nelze opomenout ustanovení § 286 odst. 6 věty druhé ZP, které umožňuje, aby odborově neorganizovaný zaměstnanec určil, že v individuálních právních vztazích za něj nebude jednat žádná z odborových organizací. Shodný názor byl rovněž vyjádřen Ústavním soudem.¹¹⁸ Pokud však odborově neorganizovaný zaměstnanec neodmítl účast odborové organizace na projednání výpovědi, popř. se jedná o zaměstnance odborově organizovaného a zaměstnavatel přesto nepředloží odborové organizaci výpověď k projednání nebo

¹¹⁸ Srov. náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

k žádnému projednání nedojde, je i přesto taková výpověď platná, a to podle § 19 odst. 2 ZP. Tím však není dotčena odpovědnost zaměstnavatele za přestupek či správní delikt právnických osob a následný postih ze strany inspekce práce podle zvláštních právních předpisů¹¹⁹.

Zaměstnavatel není při projednávání výpovědi povinen vyčkat na souhlas odborové organizace a její názor je pro něj irelevantní. To však neplatí, pokud by zaměstnavatel zamýšlel rozvázat pracovní poměr výpovědí se členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele a to v době jeho funkčního období či do 1 roku od skončení funkce. V takovém případě je zaměstnavatel povinen si nechat vyžádat předchozí souhlas této odborové organizace, a to za podmínek uvedených v § 61 odst. 2 ZP. Za předchozí souhlas se považuje, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Zaměstnavatel je v případě udělení souhlasu limitován tím, že smí rozvázat pracovní poměr výpovědí pouze ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení. Pokud souhlas nebyl zaměstnavateli udělen, je výpověď neplatná za předpokladu, že se zaměstnanec této neplatnosti dovolá ve lhůtě uvedené v § 72 ZP. Byly-li však kumulativně naplněny podmínky uvedené v § 61 odst. 4 ZP, tedy jedná se o zaměstnance, u kterého byla výpověď podána pro naplnění výpovědního důvodu, ale odborová organizace odmítla udělit souhlas, může soud shledat, že nelze dále po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr trval i nadále, a i přes neudělení souhlasu ze strany odborové organizace bude takováto výpověď prohlášena za platnou. Judikatura¹²⁰ zaujímá stanovisko, že jako kritérium pro hodnocení, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, je nutné odvodit z několika hledisek, zejména pak z konkrétních okolností, za nichž k rozvázání pracovního poměru výpovědí dochází, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání, resp. skončení pracovního poměru mělo. Rovněž ale budou i rozhodné dosavadní pracovní výsledky zaměstnance, jeho postoj k plnění pracovních úkolů, ale i jeho vztah k zaměstnavateli.

¹¹⁹ Např. § 12 odst. 1 písm. a) nebo § 25 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁰ Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/96.

Pokud bude prokázáno, že zaměstnavatel ztratil chováním zaměstnance a jeho postojem k plnění pracovních úkolů vzájemnou důvěru,¹²¹ měl by soud k této skutečnosti přihlídnout, neboť ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je vzájemná důvěra nezbytná, jakož i spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost ve smyslu ustanovení § 301 písm. d) ZP. Tento požadavek vyplývá jak z § 301 písm. d) ZP, tak i z § 1a písm. d) ZP. Jde tedy o jakýsi mravní imperativ kladený na zaměstnance, který v sobě zahrnuje i patřičnou loajalitu k zaměstnavateli. Zákoník práce „vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou, nebo morální“.¹²² Na závěr této kapitoly je třeba uvést, že výše uvedená ochrana zaměstnanců – členů orgánu odborové organizace je odrazem již vzpomenuté Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 135 ze dne 23. 6. 1971, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty, vyhlášenou sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č. 108/2001 Sb. m. s. Její článek 1 mimo jiné stanoví, že zástupci pracovníků mají požívat účinné ochrany proti všem opatřením, která by je mohla poškozovat, a to včetně propuštění.

¹²¹ Pozn. ztráta důvěry se jako zvláštní výpovědní důvod dokonce objevila v § 46 odst. 1) písm. e) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. 1. 1970.

¹²² Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.

6 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec je oprávněn pracovní poměr rozvázat výpovědí, aniž by ji musel jakkoliv odůvodňovat. Zaměstnanec není vázán žádnými výpovědními důvody a výpověď tak může podat kdykoliv. Pro platnost výpovědi je zapotřebí, aby ze strany zaměstnance byly dodrženy obecné požadavky kladené na právní jednání (tedy náležitosti subjektu, náležitosti vůle, náležitosti projevu vůle a náležitosti předmětu právního jednání) a aby výpověď byla učiněna v písemné formě a doručena zaměstnavateli. Zaměstnanec v jím podané výpovědi musí:

- a) označit zaměstnavatele, vůči němuž výpověď směřuje,
- b) projevit vůli rozvázat pracovním poměr výpovědí a
- c) připojit podpis a datum

Pokud by zaměstnanec podal výpověď v jiné než písemné formě, nepřihlíží se k takovému právnímu jednání a na takové jednání se hledí, jako by nebylo učiněno. Zaměstnanec musí svoji vůli formulovat jasně a srozumitelně, aby jeho projev nebyl zaměnitelný např. s návrhem na uzavření dohody. Pokud by totiž svoji vůli nedostatečně formuloval, nemohly by nastat účinky spojené s doručenou výpovědí a nemohl by nastat ani počátek běhu výpovědní doby. V praxi může nastat situace, kdy zaměstnanec podá výpověď z pracovního poměru a pak odkáže na nesprávné ustanovení zákoníku práce (např. na § 49 namísto § 50). Přestože se pod ustanovením § 49 ZP skrývá ustanovení o rozvázání pracovního poměru dohodou, nezpůsobuje takto mylný odkaz neplatnost výpovědi. Právní jednání učiněné zaměstnancem je třeba posuzovat dle jeho obsahu (§ 555 odst. 1 OZ), a bude-li z něj patrné, zejména z jeho slov, co je právním jednáním zamýšleno, nemohl by obstát argument, že zaměstnanec učinil ofertu zaměstnavateli na uzavření dohody.

Jak již bylo uvedeno v kapitole 5., podkapitole 5.3, v případě podání výpovědi počne běžet výpovědní doba prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Výpovědní doba činí minimálně dva měsíce, pokud nebyla dohodnuta delší doba. To však neplatí v případě uvedeném v § 51a ZP, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V takovém případě dochází ke změně

zaměstnavatele a zaměstnanec je oprávněn podat v této souvislosti výpověď s tím, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.¹²³ Zaměstnanec tak není povinen setrvat v pracovním poměru a je oprávněn ukončit pracovní poměr dříve, než by tomu bylo při standardní výpovědi.

Při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se bude zpravidla jednat o prodej (koupi) obchodního závodu, kdy podle § 2175 odst. 2 OZ dochází k převodu činnosti zaměstnavatele, či fúzi podle zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů.

V případě přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se jedná o situaci, kdy organizační složka státu zaniká sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu.

Zaměstnavatelé (stávající a přejímající) jsou v souladu s § 339 odst. 1 ZP povinni informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců nejpozději 30 dní před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli či ve spojení s § 345a ZP před přechodem výkonu práv a povinností k jinému zaměstnavateli o tomto přechodu a uvést skutečnosti uvedené v § 339 odst. 1 ZP; tam kde nepůsobí odborová organizace či rada zaměstnanců pak dotčené zaměstnance (§ 339 odst. 2 ZP).

¹²³ Koncepční novela zákoníku práce počítala s modifikací ustanovení § 51a, kdy bylo vládou předloženo toto znění:

„(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

(2) Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž o tom byl zaměstnanec informován, může dát zaměstnanec v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k uvedenému přechodu došlo. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

(3) Podle odstavce 2 se postupuje též, nebyl-li zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejpozději 30 dnů před tímto přechodem.“

Zaměstnanec je oprávněn setrvat v pracovním poměru i u přejímajícího zaměstnavatele. Zákoník práce v § 339a stanoví, že pokud bude ze strany zaměstnance podána výpověď ve lhůtě 2 měsíců od nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, popř. v téže lhůtě došlo k ukončení pracovního poměru dohodou, může se domáhat u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V případě tohoto určení mu vzniká nárok na odstupné podle § 67 odst. 1 ZP.

Kontinuita pracovněprávních vztahů uvedená a zakotvená v hlavě XV zákoníku práce je odrazem implementace směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Tato směrnice ve svém čl. 4 odst. stanoví, že převod podniku, závodu či jejich částí samo o sobě nepředstavuje důvod k propuštění a jedním dechem dodává, že to nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů. Směrnice tak garantuje, že změnou zaměstnavatele pracovní poměr zásadně nezaniká, čímž je zajištěna jeho kontinuita, ale tedy i přechod práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Způsobil-li by zaměstnanec neplatnost výpovědi, je zaměstnavatel oprávněn v souladu s § 72 ZP tuto neplatnost uplatnit u soudu ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit (neplatnou) výpovědí. Pokud by žalobu nepodal, pracovní poměr by i přesto skončil touto výpovědí, byť by byla neplatná. Zaměstnavatel je oprávněn bez zbytečného odkladu zaměstnanci písemně oznámit, že trvá na tom, aby zaměstnanec dál konal svoji práci. Pokud zaměstnanec výzvě nevyhoví, je povinen zaměstnavateli uhradit škodu, která mu vznikla ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na konání práci, prokáže-li se, že se jedná o neplatnou výpověď. Neoznámil-li by zaměstnavatel, že trvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval (ať už z nečinnosti či výslovně prohlásil, že netrvá na dalším výkonu práce), a nedojde-li k uzavření dohody, na základě níž by bylo určeno jiné datum skončení pracovního poměru, skončí pracovní poměr dohodou

uplynutím výpovědní doby. V takovém případě však zaměstnavatel právo na náhradu škody nemá.

7 Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel je oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí jen z taxativních důvodů, které jsou uvedeny v § 52 ZP. Z jiných důvodů, byť by se na nich se zaměstnancem smluvně dohodl, nelze pracovní poměr výpovědí rozvázat. Tyto důvody lze rozdělit do několika skupin. V odborné literatuře se lze setkat s dělením na tři¹²⁴, čtyři¹²⁵, popř. pět¹²⁶ skupin důvodů, na základě nichž dochází k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Jako příléhavé se jeví dělení těchto důvodů na tyto skupiny:

- a) organizační důvody na straně zaměstnavatele,
- b) dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance,
- c) nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance,
- d) porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- e) porušení dodržování léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.¹²⁷

Pod skupinou výpovědních důvodů spočívajících v organizačních změnách probíhajících u zaměstnavatele lze podřadit výpovědi podané podle § 52 písm. a), b) c) ZP. Výpovědi podané v souladu s § 52 písm. d) a e) ZP se vztahují ke zdravotnímu stavu zaměstnance. Je-li dána výpověď podle § 52 písm. f) ZP, je tato dána v souvislosti se způsobilostí zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku. Pokud zaměstnanec porušuje pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jemu vykonávané práci, je zaměstnavatel oprávněn podat výpověď v souladu s § 52 písm. g) ZP. Konečně důvodem pro výpověď podle § 52 písm. h) ZP je porušení dodržování léčebného režimu. Výpovědní důvody uvedené v § 52 ZP reflektují na obsah Úmluvy MOP č. 158 ze dne 22. 6. 1982 o skončení zaměstnání z podnětu zaměstnavatele, a to navzdory tomu, že není Českou republikou ratifikována.

¹²⁴ Srov. Andraščíková, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 122.

¹²⁵ Srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 316.

¹²⁶ Bělina, M. a kol. 2014, opak. cit., s. 194.

¹²⁷ Srov. tamtéž.

Zaměstnavatel je povinen výpovědní důvod skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným a ani jej nesmí dodatečně změnit (§ 50 odst. 4 ZP). Tím je na zaměstnavatele kladeno, aby přesně skutkově vymezil, v čem spatřuje naplnění výpovědního důvodu, na základě něhož svoji výpověď postavil. Pokud by žádný důvod uveden nebyl a ani jej zaměstnavatel skutkově nevymezil, bylo by takové právní jednání stiženo absolutní neplatností. Byl-li by výpovědní důvod vymezen neúplně, nelze tuto vadu zhojit ani výkladem právního jednání podle § 555 a § 556 OZ, neboť se jedná o jednostranné právní jednání.¹²⁸ Zaměstnavatel je oprávněn uvést i více výpovědních důvodů najednou.¹²⁹

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s výpovědními důvody, a to i v případě, že by tyto důvody byly předmětem obchodního tajemství zaměstnavatele.¹³⁰ Výpověď musí být učiněna v písemné formě, k jiné formě se nepřihlíží a na takové právní jednání se hledí, jako by nebylo učiněno, a doručena zaměstnanci. Pokud nebude výpověď doručena, nenastanou její účinky, neboť platí, že nebylo-li právní jednání doručeno druhé straně, nelze hovořit o právním jednání jako takovém a tedy ani nemohou nastat právní následky s výpovědí spojené. K samotnému doručení se není třeba dále věnovat, neboť o něm bylo pojednáno v kapitole 5., podkapitole 5.5. Výpovědní důvod však musí existovat v době, kdy je výpověď ze strany zaměstnavatele dána (tedy v době doručení zaměstnanci).

Zaměstnavatel, na rozdíl od předchozí právní úpravy, není od 1. 1. 2007 vázán tzv. nabídkovou povinností. Podle předchozí právní úpravy (§ 46 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) byl zaměstnavatel oprávněn, pokud nešlo o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, rozvázat pracovní poměr výpovědí pouze tehdy, jestliže neměl možnost zaměstnance dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, popř. zaměstnanec nabízenou práci či předchozí průpravu pro tuto práci odmítl. Podle recentní právní úpravy tak může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí, i když má

¹²⁸ Nelze tak užít ani ustanovení § 18 ZP.

¹²⁹ Srov. závěry uvedené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

¹³⁰ Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004 je na zaměstnavateli, aby tyto důvody zaměstnanci sdělil i navzdory tomu, že mohou tvořit obchodní tajemství. Nic mu totiž nebrání, aby si u dotčeného zaměstnance zajistil utajení obchodního tajemství.

možnost zaměstnance dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by byla pro zaměstnance vhodná.¹³¹ Povinnost nabídnout zaměstnanci před podáním jinou vhodnou práci tak ani není předpokladem pro podání výpovědi.

7.1 Organizační důvody na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí z těchto organizačních důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemístí/uje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Za organizační důvody lze považovat okolnosti organizační, technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají vliv na činnost zaměstnavatele a mají za následek, že *„zaměstnavatel nemá nadále (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnancům nebo některým z nich práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo v místě, sjednaném jako místo výkonu práce, nebo že se jeden nebo více zaměstnanců pro něho stalo nadbytečnými, neboť zaměstnavatel má sice možnost přidělovat všem svým zaměstnancům nadále práci podle pracovní smlouvy, avšak práce některého (některých) z nich pro něho nadále není potřebná“*.¹³²

V aplikační praxi mohou nastat (a bohužel nastávají) problémy s tím, jaký výpovědní důvod bude v dané situaci použit na daný případ. Setkal jsem se s řadou dotazů ze strany personalistů, který z výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a) a c) ZP mají uvést ve výpovědi. Na první pohled se může zdát, že se důvody uvedené v § 52 písm. a) a c) ZP mohou v určitých situacích překrývat. I proto otázky personalistů směřovaly ke zjištění, který výpovědní důvod uvést např. v případě uzavření provozovny v určitém městě, neboť mají tendence tyto výpovědní důvody užívat promiscue, a to navzdory tomu, že každý z těchto výpovědních důvodů je odlišný a jsou s nimi spojena různá práva a

¹³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011.

¹³² Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 317.

povinnosti. Ostatně lze poukázat na právní úpravu zákazu výpovědi v ochranné době (§ 53 – 54 ZP), kdy zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm.

a) ZP i v ochranné době, přičemž výpověď podle § 52 písm. c) je v ochranné době zapovězena.

7.1.1 Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) ZP

Tento výpovědní důvod je založen na skutečnosti, že se ruší zaměstnavatel či jeho část. Pod zrušením zaměstnavatele či jeho části nelze chápat jeho zrušení jakožto obchodní korporace, družstva či jiné právnické osoby, které předchází jejich zániku, či zrušení ztotožňovat s jakoukoliv ztrátou právní subjektivity,¹³³ nýbrž „*představuje takové opatření zaměstnavatele, na základě kterého buď zaměstnavatel zcela přestane podnikat (provozovat svůj závod) nebo vykonávat jiné činnosti, pro které dosud zaměstnával fyzické osoby v pracovním nebo obdobném poměru (aniž musí zaměstnavatel právnická osoba zaniknout), anebo se takové opatření týká jen organizační jednotky, útvaru nebo jiné složky zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného*“.¹³⁴ „*Částí zaměstnavatele se pak rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Taková složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje apod.) a prostory k provozování této činnosti. Část zaměstnavatele je zpravidla uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec.*“¹³⁵ Část zaměstnavatele obvykle vede samostatné účetnictví. Je však důležité upozornit, že výpověď podaná na základě výpovědního důvodu uvedeného pod § 52 písm. a) ZP je platná tehdy, jestliže zaměstnavatel (či jeho část) přestal zcela podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, pro které dosud zaměstnával fyzické osoby v pracovním nebo obdobném poměru. Proto organizační opatření, jehož důsledkem není ukončení podnikání nebo vykonávání jiné činnosti zaměstnavatele či jeho části, není způsobitelným podkladem pro podání výpovědi podle § 52 písm. a) ZP. Pokud tedy zaměstnavatel pouze přijme opatření (soubor

¹³³ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 318.

¹³⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

¹³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96.

opatření), jimiž sleduje omezení podnikání nebo vykonávání jiné činnosti zaměstnavatele nebo jeho části, nejedná se zpravidla o situaci, kdy zcela přestane podnikat (provozovat svůj závod) nebo vykonávat jiné činnosti, ale o to, že postupně snižuje své aktivity (k zaměstnavateli jako celku či k jeho části), kdy takové omezení aktivit však nespadá pod výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. a) ZP¹³⁶.

Pokud by se např. zaměstnavatel – zemědělský podnikatel rozhodl, že s ohledem na nepříznivé ceny mléka zcela zruší středisko zabývající se produkcí mléčného skotu s tím, že nadále bude podnikat pouze v rostlinné výrobě, dojde na základě tohoto opatření ke zrušení části zaměstnavatele, protože tím dochází zcela ke zrušení podnikání v mléčné výrobě. Rozhodl-li by se pouze snížit počet zaměstnanců na tomto středisku, nedochází ke zrušení části zaměstnavatele a nelze dát výpověď v souladu s § 52 písm. a) ZP, ale svoji výpověď by zaměstnavatel mohl založit na výpovědním důvodu uvedeném v ust. § 52 písm. c) ZP, neboť by docházelo toliko k útlumu podnikání (činnosti) zaměstnavatele v jeho organizační jednotce a ne k úplnému zániku podnikání (činnosti) v této organizační jednotce. Konečně je třeba říci, že o výpovědní důvod rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) zák. práce jde tehdy, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla podle zákoníku práce nebo zvláštních právních předpisů na přejímajícího zaměstnavatele. Takový závěr je zároveň zakotven i v čl. 4 odst. 1 větě první směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů.

Za zrušení zaměstnavatele či jeho části nelze považovat případ a z toho důvodu dát výpověď podle § 52 písm. a) ZP, pokud by zaměstnavatel jakožto nájemce prostoru sloužícího k podnikání ukončením nájemní smlouvy o tento prostor přišel, čímž by nemohl vykonávat svoji činnost, pokud nový nájemce pokračuje v činnosti (stejně či obdobně) v těchto prostorech. Podle názoru Nejvyššího soudu tak v souladu s § 338 odst. 2 a 3 ZP dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na tohoto nového nájemce i v případě ukončení nájmu prostoru sloužícího k podnikání, „*v němž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (plní své úkoly), a uzavření smlouvy o nájmu těchto prostor mezi pronajímatelem a novým nájemcem, který v nich pokračuje v*

¹³⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu“.¹³⁷ Na tomto místě je třeba poukázat, že Evropský soudní dvůr vykládá ustanovení směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu odlišně než shora uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu, který chápe, avšak v souladu s platnou úpravou zákoníku práce, případy přechodu práv extenzivněji, než jak stanoví směrnice Rady 2001/23/ES. V čl. 1 směrnice se totiž podává, že se za převod rozumí převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení, přičemž převodem se *„rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou“*. Český zákonodárce patrně využil čl. 8 této směrnice k tomu, že pro zaměstnance, a to ve vztahu k zachování práv a povinností z pracovněprávních vztahů a k jejich přechodu, provedl úpravu zákoníku práce příznivěji, než stanoví směrnice, kdy podle platné úpravy zákoníku práce postačí převod činnosti (části) zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele (anebo jejich části) na nového zaměstnavatele. Na tomto místě je třeba uvést, že Soudní dvůr Evropské unie ve věci *Spijkers*,¹³⁸ byť se jeho rozhodnutí vztahovalo k té době účinné směrnici 77/187/EHS, uvedl, že pro zjištění, zda došlo k převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, je třeba provést test splnění kritérií, kdy je třeba zkoumat, a to vždy ve vzájemné souvislosti a nikoliv odděleně:

a) druh podniku nebo závodu, b) zda došlo k převodu hmotných statků jako budov a movitých věcí a zda došlo k převodu nehmotných statků, c) hodnotu nehmotných statků v okamžiku převodu, d) zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců, e) zda došlo k převzetí zákazníků, f) stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu, g) dobu, po kterou byly dané činnosti přerušeny.

Na toto rozhodnutí částečně reflektovala i vládou předložená a neschválená koncepční novela zákoníku práce, a to úplnou změnou dosavadního ustanovení § 338 ZP, kdy

¹³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015.

¹³⁸ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 3. 1986 ve věci 24/85, *Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV*.

některé ze závěrů citovaného rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci Spijkers, byly přejaty přímo do novelou navrhovaného znění § 338 ZP. Koncepční novelou zákoníku práce tak mohla být dosavadní nemožnost podání výpovědi odstraněna, a v případě, kdy by nebyly naplněny požadavky na přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, počítala s možností rozvázat pracovní poměr výpovědí.

7.1.2 Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) ZP

Zaměstnavatel je oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí i za situace, kdy dochází k přemístění zaměstnavatele či jeho části. Ne však každé přemístění zaměstnavatele či jeho části opravňuje k podání výpovědi. Jako rozhodující a právně významné je takové přemístění úkolů nebo činností zaměstnavatele či jeho části, pokud jsou tyto úkoly nebo činnosti přesunuty mimo ujednané místo (místa) v pracovní smlouvě popř. místa, v němž má zaměstnanec vykonávat práci, který byl na pracovní místo jmenován, či nikoliv. Zaměstnavatel tak nemůže (objektivně vzato) dostát své povinnosti přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě z důvodu, že se přemístil do místa, kde zaměstnanec není povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a kde ani zaměstnavatel není oprávněn po něm výkon práce požadovat, popř. se do jiného místa přemístila část zaměstnavatele, v níž zaměstnanec dosud konal práci. K naplnění předpokladů výpovědi podle ustanovení § 52 písm. b) ZP je rozhodující, že zaměstnavatel nemůže přidělovat práci ve sjednaném místě výkonu práce. Skutečnost, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat sjednaný druh práce, není pro naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. b) ZP relevantní.¹³⁹

Nelze tedy automaticky s jakoukoliv změnou sídla zaměstnavatele spojovat naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. b) ZP.¹⁴⁰ V praxi je totiž běžné, že zaměstnavatel je nucen změnit své sídlo např. z důvodu vypovězení nájemní smlouvy, na základě níž využívá prostory sloužící k podnikání, přičemž zánikem právního titulu je povinen provést i změnu zapsaného sídla ve veřejném rejstříku (či seznamu), anebo může dojít k zániku prostoru (např. zbouráním), v němž má sídlo umístěno. V rámci takové změny však zároveň musí dojít k přesunutí úkolů nebo činností mimo sjednané místo

¹³⁹ Podle závěrů vyjádřených Nejvyšším soudem v rozsudku ze dne 10. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2710/2006.

¹⁴⁰ To však neplatí, jestliže je v pracovní smlouvě místo výkonu práce vymezeno sídlem zaměstnavatele. V takovém případě je pak možné za přemístění zaměstnavatele (nebo jeho části) ve smyslu ustanovení § 52 písm. b) ZP pokládat změnu jeho sídla; obdobné závěry jsou vyjádřeny i v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

výkonu práce. Pokud je místo výkonu práce sjednáno příliš konkrétně nebo naopak široce, mohou smluvním stranám s takovýmto ujednáním nastat komplikace. Ujednají-li jako místo výkonu práce Středočeský kraj či dokonce Českou republiku, bude zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. b) ZP pouze tehdy, přesune-li úkoly nebo činnosti mimo sjednané místo výkonu práce. Pro zaměstnance však bude mít takto široké sjednání místa výkonu práce nevýhodu v tom, že v případě přesunutí úkolů nebo činností v rámci sjednaného místa výkonu práce bude povinen práci vykonávat i po tomto přesunutí, kdy nelze vyloučit, že se tyto činnosti či úkoly zaměstnavatele mohou přesunout v rámci Středočeského kraje z Mnichova Hradiště do Sedlčan, v případě České republiky z Aše do Českého Těšína. Lze proto doporučit, aby místo výkonu práce bylo, dovoluje-li to povaha a druh práce, ujednáno s určením jedné obce.

Je-li přemístěna pouze část zaměstnavatele, lze dát výpověď podle § 52 písm. b) ZP pouze tomu zaměstnanci, který vykonává práci v této části, jež se přemísťuje, v důsledku čehož dochází ve vztahu k této části zaměstnavatele k přesunutí činností nebo úkolů mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě nebo stanovené při jmenování na pracovní místo. Částí zaměstnavatele je pak dle již vzpomenutého rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96, organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. V dalších podrobnostech odkazuji na tento rozsudek.

7.1.3 Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP

Tento výpovědní důvod je posledním z kategorie výpovědí z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele. Pravděpodobně se jedná o nejčastěji používaný výpovědní důvod a lhostejno, zda použitý ve výpovědi v souladu se zákoníkem práci či v rozporu s ním. Dá se s nadsázkou říci, že stejně jako ve veřejnosti vzkvétá fenomén „výpovědi dohodou“, tak i „výpověď pro nadbytečnost“, kdy mnoho zaměstnanců (a troufnu si říci, že naprostá většina) nabylo dojmu, že rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost je ničím nesvázaný a značně benevolentní institut. Ostatně i zaměstnavatelé často tento výpovědní důvod aplikují, neboť je poměrně jednoduché přijmout rozhodnutí o organizační změně, dočasně přerozdělit práci mezi ostatní zaměstnance a následně zhodnotit, že takové rozhodnutí je chybné a přijmout nového zaměstnance na zrušenou

pracovní pozici, čímž se relativně snadno zbaví např. nepohodlného zaměstnance. Přitom jediným hybatelem pro přijetí rozhodnutí o organizačních změnách byl jeden konkrétní (nepohodlný) zaměstnanec.

Aby však mohl zaměstnavatel platně rozvázat pracovní poměr výpovědí, je třeba, aby byly naplněny hmotněprávní předpoklady pro tuto výpověď. Těmito předpoklady jsou rozhodnutí o organizační změně, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.¹⁴¹ Rozhodnutí o organizačních změnách je rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Rozhodnutí o organizačních změnách zpravidla přijímá statutární orgán zaměstnavatele – právnické osoby, popř. přímo zaměstnavatel – fyzická osoba. Taktéž toto rozhodnutí může vzejít ze strany zmocněnce nebo soudem ustanoveného opatrovníka. Za stát (ČR) pak takové rozhodnutí činí osoby oprávněné jednat za organizační složku státu. Na žádném z míst zákoníku práce nelze nalézt, jakou formu má toto rozhodnutí mít. Rozhodnutí o organizační změně ani není právním jednáním, nýbrž faktickým jednáním, a tudíž jej nelze přezkoumávat z důvodu neplatnosti nebo nicotnosti. Pokud ale vyvstane důvodná pochybnost, zda zaměstnavatel o těchto organizačních změnách rozhodl, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil ten, kdo byl k tomu oprávněn.¹⁴² Zaměstnanec, jenž je rozhodnutím o organizační změně dotčen, s ním však musí být seznámen, přičemž postačí, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.¹⁴³ Nicméně samotné rozhodnutí o organizačních změnách musí být přijato před podáním výpovědi.¹⁴⁴ Není ani rozhodná doba mezi přijetím rozhodnutí o organizačních změnách a podáním výpovědi, neboť zákoník práce rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele podle ustanovení § 52 písm. c) neomezuje žádnou lhůtou. Je však nezbytné, aby v době doručení výpovědi existovaly (trvaly) předpoklady stanovené pro její podání s tím, že pracovní poměr skončí

¹⁴¹ Jakubka, J. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1.1.2010*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2113-2, s. 93.

¹⁴² Jakubka, J. 2009, opak. cit., s. 93; srov. rovněž závěry vyjádřené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

¹⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.

¹⁴⁴ Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003.

na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn.¹⁴⁵ Pokud by tedy účinnost přijatých organizačních změn měla nastat dne 31. 5. 2015, ale pracovní poměr zaměstnance by měl být rozváznán výpovědí ke dni 30. 4. 2015, jednalo by se o neplatnou výpověď, neboť v takovém případě není dána nadbytečnost zaměstnance. Skončil-li by pracovní poměr podle podané výpovědi ke dni 30. 6. 2015, ačkoliv účinnost přijatých organizačních změn nastala již dne 31. 5. 2015, nemá to na platnost výpovědi vliv.

„Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) ZP je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o organizační změně, přičemž zákoník práce zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho aktuálním potřebám.“¹⁴⁶ Je třeba podotknout, že rozváznání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není vždy podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců u zaměstnavatele a „celkový počet zaměstnanců se v souvislosti s realizací organizačního opatření může dokonce i zvýšit, a to tehdy, bylo-li organizační opatření zaměřeno na změnu ve složení zaměstnanců z hlediska jejich profesí a kvalifikace“.¹⁴⁷ O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel. Obecné soudy vychází přitom z toho, že nejsou oprávněny v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele o výběru konkrétních zaměstnanců jakkoliv přezkoumávat. Ústavní soud¹⁴⁸ je však toho názoru, že je třeba jakýsi korektiv nastavit a nazírání obecných soudů upřesnil. Předně tak musí být taková organizační změna podrobena přezkumu, zda jí není sledován jiný účel. Pokud by účelem této změny bylo zbavit se zaměstnanců podle jiných kritérií – diskriminačních (typicky podle pohlaví, věku), bylo by třeba takovou

¹⁴⁵ Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012.

¹⁴⁶ Srov. např. závěry vyjádřené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1506/2011.

¹⁴⁷ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.

¹⁴⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

organizační změnu odmítnout. Pokud by byl rozhodnutím o organizačních změnách sledován jiný účel, nelze tvrdit, že by byla nadbytečnost zaměstnance v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím.

Dochází-li v důsledku organizační změny ke snížení počtu zaměstnanců, je třeba brát v úvahu i další okolnosti. Judikaturou bylo v této souvislosti dovozeno, že jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců, není nadbytečnost zaměstnance v příčinné souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o organizačních změnách.¹⁴⁹

Pokud zaměstnavatel přijme rozhodnutí o organizačních změnách spočívajících ve snížení počtu zaměstnanců a následně přijme nové zaměstnance, je tím obvykle sledován nepoctivý záměr a obcházení zákoníku práce, čímž je zároveň dána i neopodstatněnost výpovědního důvodu. Jako jednání in fraudem legis nebude posouzeno jednání zaměstnavatele, jehož rozhodnutí (příslušného orgánu) o organizačních změnách skutečně sledovalo tyto změny, pomocí nichž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, čímž je naplněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) ZP, a to i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna jako neúčinná.¹⁵⁰ Je tedy možné, aby zaměstnavatel přijal rozhodnutí o organizační změně, na základě něhož dojde ke snížení počtu zaměstnanců, a následně své rozhodnutí o organizační změně přehodnotil a opětovně přijal nové zaměstnance, pokud se efekt sledovaný organizační změnou nedostavil.

Podle judikatury Nejvyššího soudu je pro posouzení, zda se zaměstnanec stal nadbytečným v příčinné souvislosti s přijatým organizačním opatřením zaměstnavatele, rozhodující stav, jaký zde byl v okamžiku přijetí (a účinnosti) rozhodnutí o změně jeho

¹⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.

¹⁵⁰ Srov. závěry vyjádřené v usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1001/2011.

úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny. „Organizační opatření zaměstnavatele a v jeho důsledku vzniklou nadbytečnost konkrétního zaměstnance však nelze chápat izolovaně, bez přihlídnutí k okolnostem, které takovému opatření předcházely, případně nastaly po jeho přijetí. V každém konkrétním případě je třeba zkoumat, zda se s ohledem na okolnosti, za nichž bylo přijato, vůbec jednalo o organizační opatření za účelem, jehož cílem je změna úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, případně, zda nechybí příčinná souvislost mezi organizačním opatřením a nadbytečností konkrétního zaměstnance.“¹⁵¹ Příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele (nebo příslušného orgánu) o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance není dána, a výpověď podaná podle § 52 písm. c) ZP je neplatná, jestliže zaměstnanec ještě před doručením výpovědi pozbyl ze zdravotních důvodů způsobilost dále vykonávat dosavadní práci, a je lhostejné, zda lékařský posudek prokazující pozbytí zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci existoval v době podání výpovědi¹⁵², nebo by pozbytí zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci ke dni podání výpovědi pro nadbytečnost bylo znalecky prokázáno dodatečně.¹⁵³ Pokud zaměstnanec pozbyde zdravotní způsobilost konat dosavadní práci, nemůže mu zaměstnavatel podle § 103 odst. 1 písm. a) ZP přidělovat práci podle pracovní smlouvy, přičemž tak není možné, aby se zaměstnanec stal na základě rozhodnutí zaměstnavatele do budoucna nadbytečným z důvodu, že není jeho práce pro zaměstnavatele potřebná, když ji ani nemá vykonávat. Zaměstnavatel má povinnost převést zaměstnance na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i kvalifikaci podle § 41 odst. 1 ve spojení s § 41 odst. 6 ZP, popřípadě je oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) ZP.

Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) ZP nejen u pracovního poměru založeného pracovní smlouvou, ale i u pracovního poměru založeného jmenováním, aniž by byl zaměstnanec, u něhož je pracovní poměr založen jmenováním, současně odvolán či se tohoto místa musel vzdát.¹⁵⁴ V souvislosti

¹⁵¹ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2549/2007.

¹⁵² Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011.

¹⁵³ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2134/2014.

¹⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010.

s pracovním poměrem založeným jmenováním je třeba poukázat na fikci výpovědi uvedenou v § 73a odst. 2 ZP, kterou je však nutné striktně oddělovat od výpovědi podané v souladu s ust. § 52 písm. c) ZP. Fikce výpovědi podle § 73a odst. 2 ZP nastává až po splnění několika kritérií. Pokud dojde k odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa či se tento zaměstnanec pracovního místa vzdá, je zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení, tedy jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a nastává fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZP.

7.2 Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance

Zákoník práce na základě zdravotních důvodů přísně diferencuje výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. d) a e) ZP. Oba výpovědní důvody je třeba důsledně odlišovat (a nezaměňovat je), neboť spočívají v rozdílných skutkových okolnostech a spojují se s nimi (zčásti) odlišné právní následky. V souvislosti s výpověďmi podanými z důvodu dlouhodobých zdravotních důvodů na straně zaměstnance je třeba poukázat na institut odstupného. Je-li dána výpověď podle § 52 písm. d) ZP, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. V případě podané výpovědi podle § 52 písm. e) ZP odstupné nenáleží. I proto je velmi důležité striktně tyto výpovědní důvody oddělovat. Jednotícím prvkem je nepříznivý zdravotní stav zaměstnance, který je nezbytný pro řádný osobní výkon práce. Ovšem ne s každým zdravotním neduhem je spojeno oprávnění zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr výpovědí. Za tím účelem zákoník práce zaměstnavateli ukládá, aby (pro platnost výpovědi) disponoval lékařským posudkem, který je nezbytným hmotněprávním předpokladem pro podání výpovědi. Lékařský posudek by neměl být pouhým doporučujícím dobrozdáním, nýbrž kvalifikovaným dokumentem obsahujícím náležitosti, které jsou stanoveny právními předpisy. Jedním z těchto předpisů upravujících lékařské prohlídky je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále též „SZS“), a prováděcí předpis – vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče). Na tuto vyhlášku pak v souladu s ustanovením § 17 této vyhlášky navazuje vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci. Lékařský posudek je pak

podle § 54 odst. 1 SZS vydáván poskytovatelem pracovnělékařských služeb, a to poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatelem v oboru pracovní lékařství. Zaměstnavatel je za podmínek uvedených v § 54 odst. 2 písm. a) SZS (pokud se např. nejedná o zaměstnavatele uvedeného v § 58a SZS či nejedná o práce uvedené v § 54 odst. 2 písm. b) větě před středníkem SZS) povinen uzavřít s takovýmto poskytovatelem písemnou smlouvu. Lékařský posudek musí obsahovat náležitosti uvedené v příloze č. 1 bodu 9 vyhlášky č. 98/2012 Sb. a v § 17 vyhlášky č. 79/2013 Sb.:

Podle přílohy č. 1 bodu 9 vyhlášky č. 98/2012 Sb. musí obsahovat:

„a) identifikační údaje

1. posuzované osoby v rozsahu jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, adresa místa trvalého pobytu posuzované osoby, popřípadě místo pobytu na území České republiky, jde-li o cizince,

2. poskytovatele, jehož jménem posuzující lékař lékařský posudek vydal, a to identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, adresa sídla nebo místa podnikání, razítko poskytovatele,

3. lékaře, který posudek jménem poskytovatele vydal, a to jméno, popřípadě jména, příjmení a podpis lékaře,

4. pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku,

b) účel vydání posudku,

c) posudkový závěr,

d) poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání (součástí poučení je dle § 43 odst. 3 věta druhá a třetí SZS informace o tom, že lze podat návrh na přezkoumání lékařského posudku poskytovateli, který posudek vydal, v jaké lhůtě je možno návrh na přezkoumání podat, od kterého dne se tato lhůta počítá a zda má nebo nemá návrh na přezkoumání podle tohoto zákona nebo jiných právních předpisů odkladný účinek)

e) datum vydání posudku,

f) datum ukončení platnosti posudku, pokud je třeba na základě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti omezit jeho platnost, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis“.

Podle § 17 vyhlášky č. 79/2013 Sb. musí dále obsahovat:

„a) identifikační údaje zaměstnavatele, a to

1. obchodní firmu nebo název a adresu sídla zaměstnavatele nebo organizační složky zahraniční osoby na území České republiky, identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
 2. adresu místa podnikání, jméno, popřípadě jména, a příjmení, adresu místa trvalého pobytu nebo adresu místa hlášeného přechodného pobytu na území České republiky nad 90 dnů nebo adresu místa trvalého pobytu cizince na území České republiky nebo bydliště v cizině, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
 3. název, sídlo a identifikační číslo organizační složky státu nebo kraje nebo obce, je-li zaměstnavatelem stát, kraj nebo obec,
- b) údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, dále údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek,
- c) posudkový závěr (kryje se s písmenem c) uvedeným v č. 1 bodu 9 vyhlášky č. 98/2012 Sb.) a
- d) termín provedení mimořádné prohlídky, je-li takový postup důvodný“.

Jak je vidět, tak lékařský posudek jakožto předpoklad pro podání výpovědi musí obsahovat celou řadu náležitostí. Nejdůležitější náležitostí je nepochybně posudkový závěr, z něhož vyvěrá případné oprávnění rozvázat pracovní poměr výpovědí. V praxi jsem se setkal řadou „lékařských posudků“, které výše uvedené náležitosti neobsahovaly. Setkal jsem se i s posudkovým závěrem, který nebyl zcela jednoznačný. V takovém případě platí, pokud je vydán lékařský posudek, který je vnitřně rozporný a nepřesvědčivý a jehož nejasnosti nebyly do podání výpovědi z pracovního poměru odstraněny, neobsahuje řádný posudkový závěr jako jednu ze svých náležitostí, a proto ani nemůže být způsobilým podkladem pro výpověď z pracovního poměru.¹⁵⁵

Podle § 43 odst. 3 SZS posuzující lékař zkoumá, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý, zdravotně nezpůsobilý nebo zdravotně způsobilý s podmínkou, případně pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, anebo zda jeho zdravotní stav splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován. Na základě lékařského posudku je tak třeba zjistit, a v posudkovém závěru musí být jednoznačně určeno, co je důvodem (příčinou) pozbytí způsobilosti konat dosavadní práci. Těmito příčinami mohou být

¹⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4118/2013.

pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, popř. jiné („obecné“) příčiny. Současná právní úprava v § 43 odst. 5 SZS poskytovatelům pracovnělékařských služeb ukládá, aby bylo v posudkovém závěru stanoveno, zda je onemocnění způsobené pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání. Právní úprava SZS účinná do 31. 10. 2017 takový požadavek nekladla a vznikaly tak pochybnosti, zda byl zaměstnanec zdravotně nezpůsobilý pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání nebo že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce z jiných („obecných“) příčin.

Podle názoru vyjádřeného Nejvyšším soudem¹⁵⁶ tak nelze pomíjet „požadavek na určitost závěrů lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává) a na jejich přezkoumatelnost, neboť případný nedostatek odborných závěrů o příčinách zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce nebo jiná pochybení v obsahu lékařského posudku není možné bez dalšího promítat ve prospěch výpovědního důvodu z hlediska jeho právních následků pro zaměstnance nevýhodnějšího a využívat v neprospěch zaměstnanců také to, že z lékařských posudků vždy není jednoznačně (bez dalšího) patrné, zda u zaměstnance zjištěná zdravotní nezpůsobilost k dalšímu výkonu dosavadní práce zakládá důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) ZP, nebo zda je výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. e) ZP“. Pokud by požadavky vyjádřené Nejvyšším soudem zůstaly oslyšeny, nebylo by možné určit, zda zaměstnanci na základě lékařského posudku, v němž by posudkový závěr absentoval či byl neurčitý, vznikl nárok na odstupné, či nikoliv. Samozřejmě by mu chybným lékařským posudkem právo na výplatu odstupného nezaniklo a při případném soudním řízení by bylo možné příčiny zdravotní nezpůsobilosti znalecky zkoumat a zjistit, co je skutečnou příčinou ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance k dalšímu výkonu dosavadní práce.¹⁵⁷

Dlužno podotknout, že poskytovatelé pracovnělékařských služeb nejednají ze své vůle, ale vyhotovení lékařského posudku předchází žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky, která musí splňovat náležitosti uvedené v § 15 vyhlášky č. 79/2013 Sb. Podle

¹⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2866/2014.

¹⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012.

§ 55 odst. 2 SZS platí, že zaměstnavatel má právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. Zaměstnanec je v souladu s § 56 písm. a) SZS povinen podrobit se pracovnělékařským službám u poskytovatele pracovnělékařských služeb. Pokud by se náhodou zaměstnanec odmítl podrobit lékařskému posudku, tak i na toto chování zaměstnance pamatuje § 43 odst. 7 a 8 SZS. Pokud se zaměstnanec odmítne podrobit lékařské prohlídce a jestliže nebyl lékařský posudek vydán z důvodu uvedeného v § 43 odst. 7 SZS, nebo jestliže se zaměstnanec nepodrobil lékařské prohlídce za účelem dalšího posouzení zdravotní způsobilosti bez uvedení vážného důvodu, pohlíží se na něj pro činnost, pro kterou měl být zdravotně posouzen, jako na zdravotně nezpůsobilého nebo jako na osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl zaměstnanec posuzován, a to v souladu s ustanovením § 43 odst. 8 SZS. Posuzující lékař tuto skutečnost zaznamená do zdravotnické dokumentace vedené o tomto zaměstnanci. Jestliže o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby požádala jiná k tomu oprávněná osoba, poskytovatel jí písemně oznámí nevydání posudku, včetně důvodu jeho nevydání. Pokud je ale lékařský posudek vydán, je poskytovatel pracovnělékařských podle § 44 odst. 1 SZS povinen posudek prokazatelně předat zaměstnavateli a zaměstnanci. Právní účinky lékařského posudku nastávají vůči osobě, jíž byl předán, dnem prokazatelného předání (podle § 44 odst. 2 SZS ve spojení s § 44 odst. 4 SZS). Vydaný a předaný lékařský posudek lze v souladu s § 44 odst. 5 SZS uplatnit pro účely, pro něž byl vydán, nejpozději do 90 dnů od vydání, pokud je tento přezkoumáván správním orgánem, který jej potvrdí, tak do 10 pracovních dní ode dne prokazatelného doručení potvrzeného posudku. Jak již bylo naznačeno v předchozí větě, nesouhlasí-li zaměstnavatel či zaměstnanec s posudkovým závěrem, mohou proti lékařskému posudku podat do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal. Následně je postupováno podle § 46 SZS, kdy poskytovatel pracovnělékařských služeb, pokud plně vyhoví návrhu na přezkoumání, napadený lékařský posudek bezodkladně zruší a vydá nový lékařský posudek. Pokud v plném rozsahu nevyhoví (či vyhoví jen částečně), postoupí návrh na přezkoumání správnímu orgánu (krajskému úřadu).

V souvislosti s podaným návrhem na přezkoumání lékařského posudku je ale třeba podotknout, že takto podaný návrh nemá odkladný účinek, jestliže z posudkového závěru

lékařského posudku vyplývá, že posuzovaná osoba je pro účel, pro nějž byla posuzována, zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, čímž dochází ke značně komplikovaným situacím, když např. zaměstnavatel podal zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. d) nebo e) ZP. Jak správně uvádí Hůrka, je zaměstnavatel na základě lékařského posudku, pokud byla vyslovena nezpůsobilost k výkonu práce, povinen převést zaměstnance v souladu s § 41 odst. 1 ZP na jinou vhodnou práci, neboť, jak bylo uvedeno, právní účinky lékařského posudku nastávají dnem prokazatelného předání.¹⁵⁸ Nemá-li možnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, vzniká překážka na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Podal-li však zaměstnavatel podle lékařského posudku zároveň výpověď, může se stát, že lékařský posudek bude změněn a ze zaměstnance, který byl původně prohlášen za nezpůsobilého konat dosavadní práci, se stane zaměstnanec způsobilý. V takovém případě nemohl být nikdy naplněn důvod pro podání výpovědi a je třeba následně postupovat podle § 69 nebo § 70 ZP.¹⁵⁹

Proto je pouze lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který tento lékařský posudek přezkoumává, způsobilým hmotněprávním předpokladem pro podání výpovědi. To však ještě nebrání tomu, aby byl tento lékařský posudek zkoumán znalcem v soudním řízení o neplatnost výpovědi.¹⁶⁰

Lékařský posudek je svojí povahou dokument, který není aktem vrchnostenského orgánu oprávněným rozhodovat o právech a povinnostech, nýbrž jde o odborné stanovisko lékaře, který zákonem předvídaným a vyžadovaným způsobem poskytuje součinnost zaměstnavateli. Lékařský posudek není ani nadán presumpcí správnosti, a proto soud nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 o.s.ř.¹⁶¹ I proto bývá

¹⁵⁸ Hůrka, P. a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0, s. 62.

¹⁵⁹ Hůrka, P. a kol. 2012, opak. cit., s. 63.

¹⁶⁰ Jouza, L. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. *Bulletin advokacie*, roč. 2014, č. 9. ISSN 1210-6348, s. 46.

¹⁶¹ Srov. názor Ústavního soudu vyjádřený v nálezu vydaném dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08; zákonodárce při vymezení úpravy posudkové péče v zákoně č. 373/2011 Sb., a to v části upravující vydání lékařského posudku poskytovatelem zdravotních služeb a úpravy postupu při podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku, přihlédl k tomuto nálezu a rovněž k rozsudku Nejvyššího správního soudu vydaného dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005 – 125.

právní vědou ustanovení § 52 písm. d) a e) ZP ukládající zaměstnavateli, aby přistoupil k rozvázání pracovního poměru pro dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance jen tehdy, je-li nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci určena lékařským posudkem, zpochybňováno a považováno za obsoletní.¹⁶²

7.2.1 Výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZP

Zaměstnavatel může jednostranně rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) ZP, „*nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice*“. Jak je patrné z předchozí věty, zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr na základě lékařského posudku, či rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává jen tehdy, je-li v posudkovém závěru lékařského posudku, který je platný nebo který byl potvrzen rozhodnutím příslušného správního úřadu, určeno, že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, pro ohrožení nemocí z povolání. Dalším důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. d) ZP je dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Pracovním úrazem zákoník práce chápe „*poškození zdraví či smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“, přičemž za pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (§ 271k odst. 1 a 2 ZP). Pracovním úrazem však není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět (§ 271k odst. 3 ZP). Co se rozumí „*plněním pracovních úkolů*“ nebo „*v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů*“, je stanoveno v § 273, resp. § 274 ZP.

Nemoci z povolání jsou podle § 271k odst. 4 ZP nemoci, které jsou uvedené v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 1 odst. 1 jsou nemoci z povolání „*nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých*

¹⁶² Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 328-330.

vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek“.

Ohrožením nemocí z povolání se v souladu s ustanovením § 347 odst. 1 ZP rozumí *„takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání“.*

Lékařský posudek o uznání nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání pak vydává poskytovatel zdravotních služeb příslušný k jeho vydání. Příslušným poskytovatelem lékařských služeb oprávněným posuzovat, uznávat a vývoj zdravotního stavu osoby s uznanou nemocí z povolání sledovat je poskytovatel z oboru pracovního lékařství, který od Ministerstva zdravotnictví získal povolení k uznávání nemocí z povolání (§ 61 odst. 2 SZS). Toto povolení je Ministerstvem zdravotnictví vydáno postupem uvedeným § 66 SZS.

Poslední příčinou, pro kterou je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí, je dosažení nejvyšší přípustné expozice. Nejvyšší přípustnou expozici pro práce vykonávané na vybraných pracovištích je stanovena na základě rozhodnutí krajské hygienické stanice jakožto příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, a to podle příslušných ustanovení zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.¹⁶³ Krajské hygienické stanici náleží, po posouzení úrovně zátěže faktory rozhodujícími ze zdravotního hlediska o kvalitě pracovních podmínek, rozhodovat o zařazení práce do určité kategorie s tím, že jde o rozhodnutí, které je vydáno v souladu se zákonem a v jeho rámci, z něhož soud v občanském soudním řízení vychází, a to podle ustanovení § 135 odst. 2 o.s.ř. *„Účelem úpravy nejvyšší přípustné expozice je stanovit u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, určité množství směn, po jejichž odpracování zaměstnanec nesmí nadále tuto práci vykonávat a musí být přerázen na prokazatelně méně riziková pracoviště, jestliže vlivy nepříznivé zdraví zaměstnance nelze jinak odstranit a další setrvání zaměstnance na původním pracovišti by bylo zdrojem*

¹⁶³ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 329.

zvýšeného nebezpečí onemocnění (zejména vzniku nemocí z povolání). Úprava nejvyšší přípustné expozice tímto způsobem sleduje prevenci onemocnění profesionálního původu.“¹⁶⁴ Dosáhl-li zaměstnanec nejvyšší přípustné expozice, „je zaměstnavatel povinen, stejně jako v případě, jestliže zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, převést jej na jinou práci, a to podle § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZP. Nedojde-li k převedení na jinou práci (např. proto, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou, ve smyslu ustanovení § 41 odst. 6 ZP vhodnou práci), je dosažení nejvyšší přípustné expozice důvodem k rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. d) ZP“.¹⁶⁵

7.2.2 Výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZP

Je-li příčinou nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance, pro který není způsobilý konat dosavadní práci, tzv. obecné onemocnění, přičemž zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, dochází k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. e) ZP. Mezi těmito příčinami tak nemohou být pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání, neboť jsou výpovědními důvody podle § 52 písm. d) ZP.

Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti, které tvoří skutkovou podstatu tohoto výpovědního důvodu, není zákoníkem práce nikterak upraveno a jeho legální vymezení lze s účinností od 1. 11. 2017 nalézt v ustanovení § 43 odst. 4 SZS, podle něhož se dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci rozumí „stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví“. Judikaturou bylo již dříve dovozeno, vycházející přitom z ustanovení § 67 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, popř. z § 26 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, které definují „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“, že nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci lze považovat za dlouhodobou zpravidla tehdy,

¹⁶⁴ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2400/2014.

¹⁶⁵ Srov. tamtéž.

má-li trvat podle poznatků lékařské vědy déle než rok.¹⁶⁶ Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že pozbytí zdravotní způsobilosti nemůže být pouze dočasné. Nelze ale automaticky spojovat s jakoukoliv dlouhodobou pracovní neschopností naplnění výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. e) ZP, pokud by u zaměstnance zároveň nedošlo k dlouhodobému pozbytí zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci.

7.3. Nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance

Ustanovení § 52 písm. f) ZP opravňuje zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru ze dvou důvodů:

- a) zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, nebo
- b) zaměstnanec nesplňuje požadavky bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce.

Zaměstnavatel je oprávněn rozvázat pracovní výpověď pro nesplnění předpokladů pro výkon práce stanovených právními předpisy tehdy, když zaměstnanec těmito předpoklady nedisponuje. Jedná se především o absenci kvalifikačních předpokladů, které jsou stanoveny zákony či jinými obecně závaznými předpisy, kdy tyto právní předpisy pro výkon určité práce vyžadují. Mezi tyto předpoklady lze řadit, bezúhonnost, české státní příslušenství, držitelství určitého oprávnění (zejména řidičského oprávnění, svářečského průkazu, zdravotního průkazu apod.), dosažení minimálního věku či vzdělání, ale také fyzickou způsobilost. Je nutné ale zmínit, že okruh předpokladů pro výkon sjednané práce nemusí být nutně jen v zájmu zaměstnavatele, ale v také v zájmu společnosti. Nepochybně však tyto zájmy budou nejčastěji spočívat v zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržení dalších pravidel.

Pro podání výpovědi podle § 52 písm. f) ZP je zcela irelevantní, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru, nebo teprve v době jeho trvání. *„Lze tedy dát výpověď zaměstnanci z toho důvodu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce i za té situace, že tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního*

¹⁶⁶ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 10.2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010.

*poměru zaměstnance, a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány.*¹⁶⁷ Judikatura dále dovodila, že „*jsou-li předpoklady pro výkon sjednané práce stanoveny právním předpisem, který umožňuje, aby zaměstnavatel jejich nedostatek zaměstnanci prominul, není výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce naplněn, jestliže se zaměstnavatel rozhodl, že splnění takového předpokladu nebude po zaměstnanci požadovat*“.¹⁶⁸ Pokud zaměstnavatel splnění tohoto předpokladu prominul jen dočasně, je výpovědní důvod naplněn uplynutím doby, po kterou zaměstnavatel stanovený předpoklad promíjel.¹⁶⁹

Pokud je výpovědním důvodem skutečnost, že zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje požadavky pro řádný výkon sjednané práce, mohou být způsobilým podkladem pro podání výpovědi jen takové požadavky, které jsou zaměstnavatelem pro řádný výkon práce vyžadovány ospravedlnitelně a jsou zcela v jeho zájmu. Zaměstnavatel tak není oprávněn na zaměstnance klást nepřiměřené a požadavky pro výkon práce. Nemůže tedy požadovat, aby údržbář hovořil plyně třemi světovými jazyky, pokud tento vykonává práci pouze v České republice. Zaměstnavatel je oprávněn po zaměstnanci vyžadovat nošení stejnokroje a vymáhat splnění této povinnosti. Pokud by zaměstnanec odmítl nosit stejnokroj, nesplňuje tím požadavky kladené na řádný výkon sjednané práce a zaměstnavatel je oprávněn dát tomuto zaměstnanci výpověď.¹⁷⁰

Požadavky zaměstnavatelem kladené pro řádný výkon práce tak mohou být obsaženy jednak v pracovní smlouvě, ale také i v organizačním řádu, vnitropodnikové směrnici, popřípadě vyplývají z pracovních příkazů (nadřízeného) vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé.¹⁷¹ Nesmí jít však o požadavky svou podstatou nevýznamné a musí zároveň být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu.

Pokud je nesplnění požadavků vyvoláno neuspokojivými pracovními výsledky, je zaměstnavatel oprávněn pro tyto důvody rozvázat pracovní poměr výpovědí jen tehdy, byl-li zaměstnanec v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k odstranění

¹⁶⁷ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3307/2013.

¹⁶⁸ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011

¹⁶⁹ Srov. tamtéž.

¹⁷⁰ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.

¹⁷¹ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 628/2006.

neuspokojivých pracovních výsledků a tyto v přiměřené době neodstraní. Hmotněprávním předpokladem je podání písemné výzvy. Součástí této výzvy, která je toliko faktickým jednáním, musí být specifikace neuspokojivých pracovních výsledků s uvedením doby, dokdy mají být tyto odstraněny. Délka této lhůty musí být přiměřená vytýkaným nedostatkům v práci zaměstnance. „*Je-li lhůta pro odstranění vytýkaných nedostatků nepřiměřená, nebo není-li stanovena vůbec, je výpověď z pracovního poměru již z tohoto důvodu neplatná.*“¹⁷² Neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem neschopnosti zaměstnance řádně vykonávat přidělovanou práci bez ohledu na to, z jakých důvodů tato neschopnost vyplývá – jestli např. ze subjektivního povahového založení zaměstnance, z jeho intelektu, nedostatku organizačních schopností apod. Je přitom zcela nepodstatné, zda neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti či nezodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností. Důvodem výpovědi proto mohou být pouze takové neuspokojivé pracovní výsledky, které nejsou ojedinělé a které jsou dány po delší dobu, případně se opakují. Jestliže zaměstnanec v době posledních 12 měsíců (kdy tato doba je počítána od doručení výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků do doby doručení výpovědi) dočasně odstraní neuspokojivé pracovní výsledky, avšak tyto stejné se opětovně vyskytnou, není zaměstnavatel povinen zaměstnance znovu vyzývat k jejich odstranění.¹⁷³ Pokud by neuspokojivé pracovní výsledky spočívaly v jiných skutečnostech, než které byly původně vytýkány, tak je zaměstnavatel, pro platnost výpovědi, povinován zaměstnance na tyto nedostatky upozornit. Zaměstnavatel nemůže např. platně rozvázat pracovní poměr výpovědí pro nepořádek na prodejně, když předtím zaměstnance vyzval, aby odstraní nedostatky spočívající v nedostatečně vedeném účetnictví prodejny.

Jak již bylo uvedeno shora, podání výpovědi podle 52 písm. f) ZP musí předcházet písemná výzva zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, v níž jsou dostatečně konkrétně vymezeny nedostatky v práci, které má zaměstnanec v přesně stanovené lhůtě odstranit. Pokud by tyto nedostatky nebyly vymezeny, nebylo by možné následně určit, zda zaměstnanec výzvě vyhověl či nikoliv. Platným právním jednáním následně může být pouze takový projev vůle zaměstnavatele směřující k rozvázání

¹⁷² Jak vyplývá z usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1731/2012.

¹⁷³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008.

pracovního poměru výpovědí, v němž je zaměstnanci vytýkáno, že ve stanovené lhůtě, která musí být přiměřená, neodstranil právě ty nedostatky v práci, které byly v písemné výzvě vytýkány.¹⁷⁴

Rozhodne-li se zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. f) ZP, je důležité, aby kterýkoliv z výpovědních důvodů trval v době, kdy byla výpověď zaměstnanci doručena.

V praxi mohou nastat (a nastávají) aplikační potíže, kdy bude panovat důvodná pochybnost nad tím, který výpovědní důvod má být použit v případě dání výpovědi zaměstnanci porušujícího povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a to zda podle ustanovení § 52 písm. f) ZP věty za středníkem, či podle § 52 písm. g) ZP. V takovém případě je nutné odlišit, že výpovědní důvod podle § 52 písm. f) věty za středníkem ZP není založen na složce zavinění zaměstnance, kdežto v případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) ZP je třeba zavinění alespoň z nedbalosti.¹⁷⁵

7.4 Porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Zaměstnavateli náleží právo rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) ZP, a to z důvodu zaviněného chování zaměstnance, kterého se zaměstnanec dopustil alespoň z nedbalosti. V souladu s ustanovením § 52 písm. g) ZP je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí pro:

- a) pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, kterého se zaměstnanec dopustil zvláště hrubým způsobem,

¹⁷⁴ Např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009.

¹⁷⁵ Srov. závěry vyjádřené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010.

- c) závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- d) soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci za podmínky, že byl zaměstnavatelem v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením této povinnosti vyplývající písemně upozorněn na možnost výpovědi.

První dva uvedené důvody pod písm. ad a) a b) spočívají na naplnění skutkových podstat uvedených v § 55 odst. 1 písm. a) a b) ZP. V této souvislosti odkazují na výklad podaný v kapitole 4., podkapitole 4.1, oddílu 4.1.5, která o jednotlivých skutkových podstatách pojednává.

Pro naplnění výpovědních důvodů uvedených pod písm. ad b) až d) je zapotřebí, aby zaměstnanec zaviněně porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Jednotlivé výpovědní důvody jsou od sebe odlišeny intenzitou porušení této povinnosti a zákoník práce na tomto místě rozlišuje porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci na zvlášť hrubé, závažné a soustavně méně závažné. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti, než je méně závažné porušení, není zákoníkem práce upraven, a proto každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, bude posuzováno vždy jako méně závažné porušení pracovní povinnosti.¹⁷⁶

Aby mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu, že zaměstnanec porušil zvlášť hrubě, závažně nebo soustavně méně závažně povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, je nutné, aby takové povinnosti byly zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Ostatně zaměstnanec má některé povinnosti uloženy již samotným zákoníkem práce (např. podle § 38 odst. 1 písm. b) a podle § 301 – § 304 ZP). Společným znakem pro všechny druhy těchto pracovních povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného

¹⁷⁶ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000. Předchozí zákoník práce až do 31. 12. 2006 používal namísto „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ pojmu „pracovní kázeň“.

pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli.¹⁷⁷ Pokud by tedy jednáním zaměstnance nebyly porušeny povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu, nemůže být takové jednání následně posuzováno (a následně sankcionováno) jako porušení pracovních povinností.¹⁷⁸

Zákoník práce však na žádném místě nestanoví, jak daný stupeň intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci vykládat a nijak jednotlivé stupně intenzity porušení nedefinuje. Zaměstnavatelovo vyhodnocování jednotlivých stupňů intenzity porušení povinnosti ve vnitřních předpisech či v pracovní smlouvě nikterak nezavazuje soud a tento jím není vázán.¹⁷⁹ Ustanovení § 52 odst. g) ZP „*patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností*“.¹⁸⁰ Pro výsledné posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, závažně nebo soustavně méně závažně, nelze nalézt odpověď v zákoníku práce, protože tento nestanovuje, z jakých hledisek má soud vycházet. I přesto se v závislosti na stupni intenzity porušení pracovní povinnosti přímo odvíjí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Vymezení abstraktní hypotézy právní normy proto závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu s tím, že soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci k několika kritériím: k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení těchto povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod., přičemž zákoník práce tak ponechává soudu širokou možnost uvážení s tím, že soudní rozhodnutí o případné platnosti (či neplatnosti)

¹⁷⁷ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012.

¹⁷⁸ Srov. tamtéž.

¹⁷⁹ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

¹⁸⁰ Srov. např. závěry Vrchního soudu v Praze vyjádřené v rozsudku ze dne 30. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94.

rozvázání pracovního poměru by mělo odpovídat tomu, zda lze v konkrétním případě po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance i nadále zaměstnával.¹⁸¹

Nelze tedy s každým porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci automaticky bez dalšího spojovat naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) ZP, nýbrž je třeba důsledně zkoumat výše uvedená kritéria, včetně druhu práce konkrétního zaměstnance, a ty podrobit testu, jehož výsledkem by mělo být posouzení toho, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr nadále pokračoval. Jistě nelze při hodnocení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci tuto intenzitu posuzovat stejně u řidiče linkového autobusu, kterému při orientační dechové zkoušce bylo naměřeno 0,3 promile alkoholu v krvi, jako u zaměstnance pracujícího v archivu, který vede pouze evidenci archiválií a takřka nepřichází do styku s žádnými osobami. Stupeň intenzity porušení povinnosti bude také zkoumán odlišně u zaměstnance, který tuto povinnost porušil zaviněným jednáním ve formě přímého úmyslu, a u zaměstnance, který se porušení povinnosti dopustil ve formě nevědomé nedbalosti.

Přesto výsledné posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti přitom není a nemůže být podle konstantní judikatury „*jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek, neboť k některým z nich je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci*“.¹⁸² Nelze ani opomenout, že ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytná vzájemná důvěra, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost ve smyslu ustanovení § 301 písm. d) ZP, které na zaměstnance klade, aby svým chováním nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální.¹⁸³ Je nutné také zmínit, že porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se může zaměstnanec dopustit i mimo pracovní dobu.¹⁸⁴

¹⁸¹ Srov. např. závěry Vrchního soudu v Praze vyjádřené v rozsudku ze dne 30. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94.

¹⁸² Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014.

¹⁸³ Srov. tamtéž.

¹⁸⁴ Ve zkoumaném případě zaměstnankyně neoprávněně odčerpala majetek zaměstnavatele a svoji obranu stavěla na skutečnosti, že k tomuto útoku na majetek zaměstnavatele došlo po pracovní době a že tedy se nemohla dopustit porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí

V aplikační praxi nemusí být vždy postaveno najisto, v jakém stupni intenzity došlo ze strany zaměstnance k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Nejvyšší soud shledal útok na majetek zaměstnavatele jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci, kdy opakovaně dospěl k závěru, že „útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění – typicky předstíráním výkonu práce), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy uvedené v § 55 odst. 1 písm. b) ZP tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“.¹⁸⁵

Za závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci bylo judikaturou shledáno jednání zdravotní sestry, která naprosto svévolně změnila léčebný postup naordinovaný lékařem (aplikací jiného druhu obvazu), a to bez ohledu na to, že se pacientův stav nezhoršil.¹⁸⁶ Za závažné porušení je dále považováno svévolné opuštění pracoviště, požívání alkoholu na pracovišti, několikedenní nepřítomnost na pracovišti, neomluvená absence, fyzické napadení zástupce zaměstnavatele nebo spoluzaměstnance.¹⁸⁷

Jak již bylo uvedeno, soustavné méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je nejnižším stupněm intenzity porušení pracovní povinnosti, nižší stupeň zákoník práce neupravuje, a proto každé porušení, které nedosahuje intenzity porušení této povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažným způsobem, je vždy méně závažným porušením povinnosti. Pro tento stupeň porušení však zákoník práce stanovuje další podmínky. Za prvé se musí jednat o soustavné porušování, které musí být méně závažné, a za druhé musí být

vykonávané práci (v té době pracovní kázně). Dovolací soud tomuto názoru zaměstnankyně zcela logicky nepřisvědčil – viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005 sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

¹⁸⁵ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

¹⁸⁶ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové, pobočka v Pardubicích, ze dne 4. 6. 2003, sp. zn. 18 Co 120/2003.

¹⁸⁷ Jouza, L. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin advokacie*, roč. 2016, č. 9. ISSN 1210-6348, s. 35.

zaměstnanec v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. Výpovědní důvod je pak naplněn, jestliže zaměstnanec porušil méně závažně pracovní povinnost minimálně třikrát¹⁸⁸ s tím, že mezi těmito porušeními musí být dána přiměřená časová souvislost.¹⁸⁹ O soustavné porušování povinnosti z hlediska přiměřené časové souvislosti jde dle ustálené judikatury tehdy, „*navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti*“.¹⁹⁰

Pro podání výpovědi není relevantní, že zaměstnanec porušil méně závažně různé pracovní povinnosti. Nemusí tedy přijít třikrát po začátku stanovené pracovní doby, plně postačí, že na jeho straně došlo k minimálně třem (jakýchkoliv) porušení pracovních povinností. Ostatně ani zákoník práce neukládá, aby se jednalo o tři shodná porušení.¹⁹¹ Samotné písemné upozornění na možnost výpovědi není právním jednáním, nýbrž faktickým jednáním, které je hmotněprávním předpokladem pro podání výpovědi. Toto písemné upozornění musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou, a to v souladu s § 334 odst. 1 ZP.¹⁹² V praxi se vyskytují názory, že upozornění na možnost výpovědi by mělo být písemné pro případné dokazování v soudním řízení¹⁹³, avšak takový názor je třeba striktně odmítnout, neboť je zcela evidentní, že písemné upozornění je nezbytným hmotněprávním předpokladem pro platnost výpovědi a není tedy jen důkazním prostředkem.

Zákoník práce na žádném ze svých míst nestanoví, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti je třeba zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Judikatura konstantně dovozuje, že „*zaměstnavatel musí písemně upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď*“.¹⁹⁴ Pokud zaměstnavatel písemně upozornil zaměstnance na možnost výpovědi, tak v případě

¹⁸⁸ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 687/2012.

¹⁸⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

¹⁹⁰ Srov. tamtéž.

¹⁹¹ Bukovjan, P. Výpověď pro soustavné méně závažné porušování "pracovní kázně". *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 12, ISSN 0032-6208, s. 15.

¹⁹² Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012.

¹⁹³ Jouza, L. 2016, opak. cit., s. 35.

¹⁹⁴ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3060/2015.

následného méně závažného porušení pracovní povinnosti je pro platnost výpovědi zapotřebí, aby tuto výpověď doručil zaměstnanci nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru, to vše za splnění podmínek uvedených v 58 ZP, tedy dodržení lhůt pro podání výpovědi. Uvedená šestiměsíční doba stanovuje pouze povinnost (pro platnost výpovědi), aby byl v této době zaměstnanec na možnost výpovědi písemně upozorněn. Nikterak tím není prodloužena kterákoli ze lhůt pro podání výpovědi uvedená v ustanovení § 58 ZP.

K výše uvedenému je třeba upozornit ještě na jednu věc. Pokud je jedním z důvodů, pro který může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením nebo výpovědí podle § 52 písm. g) ZP, musí zaměstnavatel pečlivě zvážit, na základě kterého jednostranného právního jednání rozváže se zaměstnancem pracovní poměr. Pro své úvahy bude zaměstnavatel vycházet z různých hledisek, zejména pak z nabytých pracovních zkušeností s provinivším se zaměstnancem, ale rovněž i s ohledem na jeho životní situaci, tedy zda se nejedná o okruh zaměstnanců, u nichž je zamýšlený způsob rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zákoníkem práce zapovězen.

V pojednávaném případě připadá v úvahu aplikace ustanovení § 54 písm. c) a § 55 odst. 2 ZP. Komparací těchto ustanovení lze dospět k závěru, že zaměstnavatel tak např. není oprávněn rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní okamžitým zrušením, nýbrž výpovědí z důvodů, pro které by s ní zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr. Podle § 55 odst. 2 ZP nelze okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. V případě těhotné zaměstnankyně postačuje objektivní stav v době doručení právního jednání této zaměstnankyni.¹⁹⁵ Zaměstnavatel rovněž nesmí podle § 54 písm. c) ZP rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo se zaměstnancem v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Pokud by dal zaměstnanec zaměstnankyni před nástupem mateřské dovolené nebo

¹⁹⁵ Janečková, E. *Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně*. In: Práce a mzda [online]. 8.3.2013 [cit. 3.11.2017]. Dostupné z www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41449v52355-ukonceni-pracovniho-pomeru-tehotne-zamestnankyne/

zaměstnanci před nástupem rodičovské dovolené výpověď tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou). V tomto případě požívá zaměstnanec ochrany a ochranná doba je vymezena do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou podle § 195, § 198 a § 199 ZP.

V případě naplnění výpovědního důvodu spočívajícího v závažném nebo soustavně méně závažném porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nelze rozvázat pracovní poměr ze strany zaměstnavatele s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Dlužno podotknout, že při úvaze, zda rozvázat pracovní poměr okamžitý zrušením pracovního poměru či výpovědí, je třeba přihlédnout k tomu, zda existují takové okolnosti, ze kterých vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

7.5 Porušení dodržování léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance

Posledním z výpovědních důvodů, po jehož naplnění je oprávněn zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí, je porušení léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zvláště hrubým způsobem. Do zákoníku práce byl tento výpovědní důvod zakotven teprve s účinností od 1. 1. 2012, a to novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. I proto lze říci, že je tento výpovědní důvod „nejmladší“ ze všech výpovědních důvodů. Je třeba ale podotknout, že se zařazení tohoto výpovědního důvodu do zákoníku práce nesešlo s pochopením části odborné veřejnosti, která zákonodárci vytýkala, že i přestože je jednám zaměstnance porušena veřejnoprávní povinnost, tak je toto porušení postihováno soukromoprávní sankcí, čímž dochází k nepřípustnému zasahování veřejného práva do zákoníku práce a k přenosu kontrolních a sankčních pravomocí ze strany orgánů nemocenského pojištění na zaměstnavatele, přičemž je nerozhodné, jak bude dále uvedeno, že se tak děje jen po dobu prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.¹⁹⁶

¹⁹⁶ Hůrka, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4, s. 200.

Zákoník práce spojuje možnost výpovědi se zvláště hrubým porušením „jiné povinnosti“ uvedené v § 301a ZP. Tato „jiná povinnost“ zaměstnancům ukládá, aby v době prvních 14 kalendářních dnů (v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů) trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovali stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle ustanovení § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Z citovaného ustanovení zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, vyplývá, že režim dočasně práce neschopného pojištěnce zahrnuje jednak povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a jednak povinnost dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek. Místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce je pak dle citovaného ustanovení místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt v souladu s § 56 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., tedy s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře.

Zákoník práce tak zaměstnavateli umožňuje, aby se zaměstnancem, který porušil zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP, rozvázal pracovní poměr výpovědí. Jak je zřejmé, samotné porušení musí dosáhnout určité intenzity, kdy zákoník práce požaduje, aby se jednalo o zvláště hrubý způsob porušení. S jiným porušením, než vypočítává citované ustanovení § 301a ZP, nelze spojit naplnění hmotněprávního předpokladu pro podání výpovědi. Neobstojí proto argument, že je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní výpověď podle § 52 písm. h) ZP z důvodu, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil kontrolu, zda dodržuje svou povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.¹⁹⁷ Přestože zaměstnanec neumožní kontrolu dodržování režimu práce neschopného pojištěnce a neposkytne nezbytnou součinnost k provedení této kontroly, např. tím, že neoznačí potřebnými údaji místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti tak, aby bylo možné tuto kontrolu provést, není možné rozvázat

¹⁹⁷ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014.

pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. h ZP, neboť neoznačení místa pobytu zaměstnance údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil kontrolu, zda dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (v době od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 prvních 21 kalendářních dní) stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, nepředstavuje porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP.

Pokud ale k naplnění výpovědního důvodu přeci jen dojde, je zaměstnavatel v souladu s § 57 odst. 1 a 2 ZP povinen výpověď doručit v prekluzivních lhůtách v těchto ustanoveních uvedených. Pokud by byla výpověď doručena zaměstnanci později, hledí se na ni, jako by nebyla učiněna, neboť jak se podává ze zvláštní části důvodové zprávy k návrhu zákona č. 365/2011 Sb., tak nedoručením právního jednání toto neexistuje, a pokud by byla výpověď doručena po uplynutí prekluzivní lhůty, tak zaměstnavateli právo na podání výpovědi již nesvědčí, protože se prekludovalo.¹⁹⁸

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) ZP, nesmí mu současně za jeho jednání snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy nebo platu, jak vyplývá z věty druhé § 192 odst. 5 ZP.

7.6 Hromadné propouštění

Institut hromadného propouštění je v českém právním řádu zakotven na základě směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Citovaná směrnice si klade za cíl zajistit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlídnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje. Směrnice členským státům v čl. 5 umožňuje, aby přijaly právní a správní předpisy pro zaměstnance příznivější, jakož i podporovaly uplatňování příznivějších smluvních ustanovení, než jak je požadováno směrnicí. Samotná úprava v zákoníku práce je promítnuta v ust. § 62 – § 64. Podstatou hromadného propouštění je rozvázání pracovního poměru výpovědí s větším počtem zaměstnanců v krátkém časovém okamžiku, a to na základě výpovědních důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a – c ZP, tedy z organizačních důvodů.¹⁹⁹

¹⁹⁸ Srov. závěry Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015.

¹⁹⁹ Galvas, M. a kol. 2012, opak. cit., s. 312.

Zákoník práce hromadným propouštěním ve smyslu § 62 odst. 1 ZP rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně:

„a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,

b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo

c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců“.

Pokud by však za podmínek uvedených výše skončil pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou, jak vyplývá z ust. § 62 odst. 1 in fine ZP. Tímto ustanovením je tak zamezeno obcházení zákonných ustanovení vážících se k hromadnému propouštění. Zaměstnavatel tudíž nemůže obejít splnění uložených povinností tím, že by s některými zaměstnanci rozvázal pracovní poměr výpovědí a s jinými dohodou. Jakmile rozváže pracovní poměr výpovědí s 5 zaměstnanci, musí dále postupovat dle uvedených ustanovení zákoníku práce.

Zaměstnavatel je při hromadném propouštění zatížen několika povinnostmi, které jsou uvedeny v § 62 odst. 2 až 7 ZP. V první řadě se jedná o notifikační povinnosti vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců, není-li ustavena nebo nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v § 62 odst. 2 až 5 vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká. Rovněž je povinen plnit uložené povinnosti i vůči krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je podle § 62 odst. 2 ZP povinen odborové organizaci a radě zaměstnanců, popř. dotčeným zaměstnancům, nejméně 30 dní před podáním výpovědi písemně oznámit záměr hromadně propouštět a dále informovat o:

„a) důvodech hromadného propouštění,

b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,

d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,

e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců“.

Zaměstnavatel je však dále povinován ve smyslu ust. 62 odst. 3 ZP aktivně jednat s odborovou organizací a radou zaměstnanců a hledat vhodná řešení, v jejichž důsledku by měla být nalezena shoda „zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele“.²⁰⁰ Snahou zaměstnavatele před započítím hromadného propouštění by tak mělo být aktivní jednání za účelem zamezení či zmírnění dopadů hromadného propouštění. Zaměstnavatel by tak neměl pouze plnit shora uvedené notifikační povinnosti, ale měl by být aktivním účastníkem. Ostatně i to je cílem předmětné úpravy zákoníku práce, jakož samotné Směrnice Rady 98/59/ES (srov. čl. 2). Samotné propouštění zaměstnanců je tedy z podaného výkladu nejzazším řešením.

O zahájení jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců (popř. dotčenými zaměstnanci), stejně tak o hlediscích uvedených v § 62 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele. Dále je povinen příslušné pobočce Úřadu práce sdělit v písemné zprávě rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců (popř. s dotčenými zaměstnanci). Jedno vyhotovení písemné informace a uvedené zprávy, které zaměstnavatel předkládá příslušné krajské pobočce Úřadu práce, je zaměstnavatel povinen předat odborové organizaci a radě zaměstnanců (popř. dotčenému zaměstnanci).

Na tomto místě je však nutné zdůraznit, že pokud zaměstnavatel nesplní své písemné informační povinnosti vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců, popř.

²⁰⁰ Koncepční novela zákoníku práce počítala s tím, že zaměstnavatel uvedený v § 62 odst. 1 písm. c) ZP by byl povinen předložit v písemné podobě tzv. sociální plán odborové organizaci a radě zaměstnanců, který měl povinně obsahovat opatření uvedená ve stávajícím ustanovení § 62 odst. 3 ZP. Teprve předložením sociálního plánu mělo dojít ke splnění informační povinnosti uvedené v § 62 odst. 2 ZP.

dotčeným zaměstnancům či příslušné krajské pobočce Úřadu práce, nemá to na platnost výpovědi vliv, neboť uvedené notifikační povinnosti nejsou právním jednáním, ale toliko faktickým jednáním.²⁰¹ Nedoručení (zákonodárce požaduje „prokazatelné“ doručení, kdy prokazatelnost lze doložit např. doručenkou, svědectvím, či razítkem podatelny) písemné zprávy podle § 62 odst. 5 ZP příslušné pobočce Úřadu práce má však vliv na skončení pracovního poměru, neboť tento nemůže skončit dříve než po uplynutí 30 dní od prokazatelného doručení této zprávy, a pokud nedošlo k jejímu prokazatelnému doručení, dochází k prodloužení pracovního poměru do té doby, dokud zpráva nebude prokazatelně doručena a zároveň neuplyne 30 dní od tohoto doručení; toto se však netýká zaměstnavatele, vůči němuž bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, neboť takový zaměstnavatel doručuje písemnou zprávu (podle § 62 odst. 5 ZP) příslušné krajské pobočce Úřadu práce pouze na její žádost a ani prodloužování pracovního poměru se neuplatní, jak stanoví § 63 in fine ZP.

Jak již bylo uvedeno, tak v případě hromadně propouštěného zaměstnance je běh výpovědní doby uvedené v § 63 ZP posuzován odlišně od § 51 ZP, kdy pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od prokazatelného doručení písemné zprávy zaměstnavatele uvedené v § 62 odst. 5 ZP²⁰² krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Prodloužení pracovního poměru, jak výše uvedeno, se však neuplatní u zaměstnavatelů, vůči nimž bylo vydáno rozhodnutí o úpadku.

²⁰¹ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 409.

²⁰² Tedy zprávy zahrnující rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců, popř. zaměstnanci, jakož údaje o celkovém počtu zaměstnanců a počtu a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká.

8 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zákoník práce, za účelem zajištění ekonomických potřeb a sociálních jistot zaměstnance, i v případě naplnění výpovědních důvodů limituje zaměstnavatele dalšími okolnostmi (zejména sociálními) na straně zaměstnance, za nichž není zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí. Zaměstnanci je tak garantováno, že v případě jeho nepříznivé životní situace s ním nesmí být rozvázán pracovní poměr, i kdyby byl výpovědní důvod naplněn, kdy na druhou stranu zákoník práce tuto ochranu zaměstnance vyvažuje výjimkami z tohoto zákazu, a to v situacích, kdy nelze, objektivně vzato, po zaměstnavateli objektivně a spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr trval i nadále.

Samotný zákoník práce zákaz výpovědi upravuje v ustanovení § 53 ZP, přičemž výjimky z tohoto zákazu jsou upraveny v § 54 ZP.

8.1 Zákaz výpovědi v ochranné době

Zákaz výpovědi je spojen s tzv. ochrannou dobou, kdy je v této době výslovně zakázáno dát zaměstnanci výpověď. Zákaz rozvázání pracovního poměru výpovědí v ochranné době tak poskytuje ochranu zaměstnanci před ztrátou zaměstnání ve stanovených případech, kdy by skutečnost, že obdrží výpověď, byla pro něj, a to s ohledem na poměry, ve kterých se nachází, nepřiměřenou tvrdostí²⁰³. Předně je třeba poukázat, že zákaz výpovědi v ochranné době se vztahuje toliko na zaměstnavatele, zaměstnanec je oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí i v ochranné době. Nic však nebrání tomu, aby v ochranné době byl pracovní poměr ukončen dohodou smluvních stran, skončil uplynutím sjednané doby apod. V ustanovení § 53 odst. 1 ZP je taxativně stanoveno, kdy zaměstnavatel nemůže rozvázat pracovní poměr výpovědí. Zakazuje se tak dát výpověď v době, kdy:

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

²⁰³ Srov. závěry vyjádřené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2078/2002.

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

c) je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

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

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

Od 1. 6. 2018 bude na základě novely zákoníku práce provedené zákonem č. 310/2017 Sb. nově pod písm. f) zaměstnavateli zakázáno, aby rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění účinném ode dne 1. 6. 2018, se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a ZP, ve znění účinném ode dne 1. 6. 2018, „*v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění“.*

Pokud by zaměstnavatel doručil výpověď před ochrannou dobou tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává s tím, že pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. To však neplatí, sdělil-li by zaměstnanec zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Pokud by zaměstnanec netrval na prodloužení pracovního poměru, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, i když ještě neskončila ochranná doba.²⁰⁴ Co se týče jednotlivých důvodů ochranné doby, tak pro určení, které důvody ochranné doby jsou právně relevantní, je třeba nahlédnout do jiných právních předpisů.

Co je a není pracovní neschopností, definuje § 55 odst. 1 a 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, přičemž pro bližší určení

²⁰⁴ Srov. závěry vyjádřené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003.

odkazují na tuto úpravu. Výpověď je dále neplatná, pokud byla doručena v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení. „*Návrh na ústavní ošetřování*“ není zákonodárcem definován. Judikatura²⁰⁵ je však toho názoru, s kterým lze souhlasit, že návrh na ústavní ošetřování je třeba chápat jako doporučení ošetřujícího lékaře k přijetí do ústavní péče s tím, že není zapotřebí, aby doporučení blíže specifikovalo konkrétní zařízení, v kterém má ústavní péče probíhat. Za „*lázeňské léčení*“ lze ve smyslu ust. § 5 odst. 2 písm. f.) zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů, byť v citovaném ustanovení se hovoří o „*lázeňské léčebně rehabilitační péči*“, považovat takové léčení, jehož „*účelem je maximální možné obnovení fyzických, poznávacích, řečových, smyslových a psychických funkcí pacienta cestou odstranění vzniklých funkčních poruch nebo náhradou některé funkce jeho organismu, popřípadě zpomalení nebo zastavení nemoci a stabilizace jeho zdravotního stavu*“ za předpokladu, že jsou při tomto léčení využívány přírodní léčivé zdroje nebo klimatické podmínky příznivé k léčení podle zákona č. 164/2001 Sb., o přírodních léčivých zdrojích, zdrojích přírodních minerálních vod, přírodních léčebných lázních a lázeňských místech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnanec, který prodělal tuberkulózu, požívá ochrany ještě 6 měsíců od propuštění z ústavního ošetřování, kdy patrně rozhodujícím pro určení okamžiku propuštění bude propouštěcí zpráva lékařského zařízení. Není zřejmé, zda bylo úmyslem zákonodárce ochránit zaměstnance, který prodělal jakoukoliv formu tuberkulózy (lhostejno zda plicní či mimoplicní – zejména napadající kosti), dle mého názoru je však smyslem a účelem § 53 odst. 1 písm. a) věty za středníkem ZP ochraňovat zaměstnance s oběma formami tuberkulózy, a to s ohledem na skutečnost, že se jedná o závažné infekční onemocnění. Své tvrzení mohou dále opřít o platnou právní úpravu, zejména o ust. § 62 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, ale také vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 306/2012 Sb., o podmínkách předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění a o hygienických požadavcích na provoz zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče, a č. 473/2008 Sb., o systému epidemiologické bdělosti pro vybrané infekce,

²⁰⁵ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 968/2015.

na základě které byl zřízen registr tuberkulózy, do kterého jsou povinně nahlašovány různé formy tuberkulózy. Je tak postaveno najisto, že existuje-li celospolečenský zájem na ochraně před touto nemocí, a to v jakékoliv její formě, musí být i teleologickým výkladem dospěno k tomu, že ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) věty za středníkem ZP ochraňuje zaměstnance s jakoukoliv formou tuberkulózy. Opačný výklad by nedával racionální smysl.

Dalšími důvody, pro které je zapovězeno dát zaměstnanci výpověď, jsou vojenské cvičení nebo služba v operačním nasazení. Zákoník práce v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) do 30. 6. 2016 namísto služby v operačním nasazení uváděl jako důvod ochranné doby výjimečné vojenské cvičení. V souvislosti se změnou zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů, došlo s účinností ode dne 1. 7. 2016 i k nahrazení institutu „výjimečného vojenského cvičení“ za „službu v operačním nasazení“. Vojenské cvičení a služba v operačním nasazení jsou v souladu s ust. § 1 odst. 2 branného zákona druhy vojenské činné služby vykonávané mimo stav ohrožení státu nebo mimo válečný stav. Ve smyslu ust. § 12 odst. 1 branného zákona se pak příprava vojáka v záloze k plnění úkolů ozbrojených sil provádí ve formě vojenského cvičení. Vojenské cvičení pak ve smyslu ust. § 12 odst. 2 branného zákona může být pravidelné nebo dobrovolné.²⁰⁶ Podle § 12a branného zákona platí, že službu v operačním nasazení vykonává voják v aktivní záloze, a to dle potřeb ozbrojených sil, v délce do 7 měsíců v kalendářním roce na území ČR, nebo mimo území ČR, pokud s tím vyslovil prokazatelný souhlas. Vojáka v záloze dále lze s jeho souhlasem povolat ke službě v operačním nasazení na území České republiky v celkové délce do 30 dnů v kalendářním roce, pokud to vyžadují záchranné práce při živelních pohromách nebo při jiných závažných situacích ohrožujících životy, zdraví, životní prostředí nebo značné majetkové hodnoty.²⁰⁷ Ochranná doba pak počíná běžet od doručení povolávacího rozkazu, který je podle § 13 odst. 1 branného zákona doručován do vlastních rukou nejméně 30 dnů přede dnem nástupu výkonu vojenského cvičení nebo do služby v operačním nasazení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské

²⁰⁶ Srov. druhy vojenských cvičení uvedených v § 12 odst. 2 branného zákona.

²⁰⁷ Práva a povinnosti vojáků v záloze dále upravuje zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění pozdějších předpisů

činné služby. Propuštění z vojenského cvičení nebo ze služby v operačním nasazení je upraveno v § 14 branného zákona.

Zaměstnanci nelze dát výpověď ani v době, kdy je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce. Znakem tohoto důvodu ochranné doby je dlouhodobé uvolnění. Musí se tedy jednat o zaměstnance, kteří a contrario k § 201 odst. 3 ZP nevykonávají funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru. Tato ochranná doba se tak nebude vztahovat na výkon veřejné funkce, ke které nebyl zaměstnanec uvolněn. Veřejnou funkcí se podle § 201 odst. 1 ZP rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů. Veřejnou funkcí je podle § 201 odst. 2 ZP např. výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího. Rovněž lze za veřejnou funkci považovat i výkon poslance Evropského parlamentu.

Zaměstnavatel není oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnancem či zaměstnankyní čerpající rodičovskou dovolenou. K čerpání mateřské, popř. rodičovské dovolené odkazují na ust. § 195 – § 198 ZP. Určení ochranné doby u zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou, resp. u zaměstnance či zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou nebude činit problémy. Jinak je tomu u těhotné zaměstnankyně. Neplatnost doručené výpovědi totiž nastává, objektivně vzato, za situace, kdy lze spolehlivě doložit lékařskou zprávou, že je zaměstnankyně, popř. byla ke dni doručení výpovědi těhotná. Výpověď bude neplatná i přesto, že v době doručení výpovědi zaměstnankyně ani zaměstnavatel o těhotenství nevěděli. Tento názor vychází ze staříčkého judikátu Krajského soudu v Bratislavě²⁰⁸, který v posuzované věci rozhodl, že bez ohledu na to, zda zaměstnavatel věděl nebo nevěděl o těhotenství zaměstnankyně, se na takovou zaměstnankyni vztahuje zákaz výpovědi.

Posledním důvodem ochranné doby je dočasná nezpůsobilost zaměstnance, který pracuje v noci, pro výkon noční práce, která byla zjištěna na základě lékařského posudku

²⁰⁸ Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66 uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1967 pod č. 74.

vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Noční práce je definována v § 78 odst. 1 písm. j) ZP a její výkon limitován v § 94 ZP s tím, že zaměstnanec musí být vyšetřen v případech a za podmínek stanovených SZS, přičemž úhrada spojená s tímto vyšetřením nesmí být po něm požadována (§ 94 odst. 2 ZP).

8.2 Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákoník práce v ust. 54 stanovuje podmínky, za kterých neplatí zákaz výpovědi. Zákonodárce tak umožňuje zaměstnavateli, aby za situace, kdy po něm nelze objektivně a spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr trval i nadále, mohl rozvázat pracovní poměr výpovědí, i když jsou zaměstnanci v ochranné době.

Podle ustanovení § 54 písm. a) ZP lze tak dát výpověď vždy podle § 52 písm. a) ZP, tedy kdy je výpovědním důvodem zrušení zaměstnavatele či jeho části. Tato výjimka je logickým vyústěním skutečnosti, že zánikem zaměstnavatele či jeho části nebude zaměstnavatel s to udělovat práci a ani za ni zaměstnanci platit odměnu. Jakýkoliv zákaz výpovědi by tedy byl iracionální. Rovněž se zákaz podat výpověď v ochranné době podle § 54 písm. a) nevztahuje na výpověď podanou podle § 52 písm. b) ZP s výjimkami dále uvedenými. Věta za středníkem v § 54 písm. a) ZP stanovuje, že zaměstnavatel není oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem v ochranné době, pokud se jedná o výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. b) ZP a zaměstnavatel se přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Citované ustanovení § 54 písm. a) věty za středníkem ZP je v příkrém rozporu se smyslem ustanovení § 52 písm. b) ZP, neboť výpověď z tohoto důvodu může být považována za platnou pouze tehdy, pokud zaměstnavatel nemůže, objektivně vzato, dostát své povinnosti přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě z důvodu, že se přemístil do místa, kde zaměstnanec není povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a kde ani zaměstnavatel není oprávněn po něm výkon práce požadovat, popř. se do jiného místa přemístila část zaměstnavatele, v níž zaměstnanec dosud konal práci. Pokud by tedy zaměstnavatel přijmul organizační změnu, na základě níž se přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána, nemůže platně rozvázat pracovní poměr výpovědí, neboť výpovědní důvod nenastal. V praxi je citované ustanovení věty za středníkem nepoužitelné, a to navzdory tomu, že je v zákoníku práce uvedeno již od 1.1.2006. Je s podivem, že s napravením této zřejmé nesprávnosti nepočítala ani nepřijatá koncepční novela zákoníku práce.

V této souvislosti je třeba zmínit, že zákonodárce s účinností ode dne 1. 1. 2012, a to novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., zakotvil do § 54 ZP omezení výjimky ze zákazu výpovědi, které do 31. 12. 2011 umožňovala rozvázat pracovní poměr podle § 52 písm. b) ZP s jakýmkoliv zaměstnancem za podmínky, že se zaměstnavatel nepřemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Citovanou novelou došlo k doplnění nového ustanovení písm. b), kterým je zaměstnavateli zapovězeno, aby rozvázal pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. b) ZP s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnancem v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. S jinými zaměstnanci smí zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. b) ZP. Doplnění tohoto ustanovení je tak reakcí na ustanovení čl. 8 odst. 2 Evropské sociální charty ze dne 18. 10. 1961, vyhlášené sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., ze kterého vyplývá závazek, že za nezákonné má být považováno, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době její nepřítomnosti, kdy je na mateřské dovolené, nebo tak, aby výpovědní lhůta skončila během takové nepřítomnosti. Zákoník práce účinný do 31. 12. 2011 tak byl s tímto závazkem zakotveným v čl. 8 odst. 2 Evropské sociální charty v rozporu.

V souvislosti s výše uvedenou novelizací je třeba uvést, že v jejím důsledku jsou v současném znění (účinném ode dne 1. 1. 2012) ust. § 54 písm. a) a b) ZP nesystematicky zařazena shodná ustanovení (věty před středníky), která stanovují, že zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje na výpověď podanou z organizačního důvodu uvedeného v § 52 písm. b) ZP s tím, že obě ustanovení stanovují shora popsané výjimky, pro které platí zákaz výpovědi v ochranné době. Je tak žádoucí, aby legislativním procesem byla jednak odstraněna věta za středníkem v § 54 písm. a) ZP s tím, že by zároveň měla být vymazána slova ve větě před středníkem, a to „*a b*)“, kdy by nově ustanovení § 54 písm. a) ZP znělo takto: „*pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a)*“.

Další výjimkou uvedenou v § 54 písm. c) ZP, na základě níž lze rozvázat pracovní poměr výpovědí i v ochranné době, pokud se nejedná o výpověď podanou zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je naplnění důvodu na straně

zaměstnanec, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnavatel je tak oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) ZP z důvodu, že zaměstnanec, a nesmí se jednat o zaměstnanec uvedeného v předchozí větě této práce, byl ve smyslu § 55 odst. 1 ZP pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, popř. porušil-li povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Pokud by ale zaměstnavatel přistoupil k podání výpovědi z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené, eventuálně rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou), jak vyplývá z § 54 písm. c) věty za středníkem ZP. V souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru z důvodů uvedených v § 55 odst. 1 ZP a výpovědí pro stejné důvody je třeba upozornit, že zákoník práce rozlišuje okruh zaměstnanců, vůči nimž rozvázání pracovního poměru výpovědí, resp. okamžitým zrušením směřuje a u nichž je příslušné jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nepřípustné. Komparací § 54 písm. c) a § 55 odst. 2 ZP lze dospět k závěru, jak již bylo uvedeno v kapitole 7., podkapitole 7.4, že zaměstnavatel není oprávněn rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní okamžitým zrušením, nýbrž výpovědí z důvodů, pro které by s ní zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr.

Poslední výjimkou, pro kterou lze rozvázat pracovní poměr výpovědí v ochranné době, je výpověď podaná z důvodu uvedeného v § 52 písm. g) ZP, tedy že zaměstnanec závažně porušil nebo méně závažně porušuje povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, nebo zaměstnavatel podává výpověď podle § 52 písm. h) ZP pro naplnění výpovědního důvodu spočívajícího v porušení jiné povinnosti zaměstnanec stanovené v § 301a ZP zvláště hrubým způsobem. Zákoník práce ale zakazuje zaměstnavateli podat výpověď z uvedených důvodů těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnanci anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

9 Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí

V aplikační praxi se lze velmi často setkat s neplatností rozvázání pracovního poměru výpovědí. Neplatnost výpovědi jakožto jednostranného právního jednání, může být způsobena toliko osobou, jež právní jednání učinila, nepočítaje v to úmyslné vyhýbání se doručení adresovaného právního jednání ze strany adresáty, kdy tento za jistých okolností může zmařit platné doručení výpovědi, např. tím, že nebude výpověď doručena ve lhůtách uvedených v § 57 a § 58 ZP. Osoba podávající výpověď musí prověřit, zda jsou splněny veškeré předpoklady pro její platnost. V případě výpovědi podávané zaměstnancem zákoník práce neklade zvýšené nároky na toto právní jednání, a pokud zaměstnanec dodrží písemnost a určitost právního jednání a doručí jej zaměstnavateli, bude se jednat o platné rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel takto ulehčenou pozici nemá a podání výpovědi musí předcházet naplnění výpovědních důvodů, existence hmotněprávních předpokladů pro její podání apod. Lze se však v praxi setkat s různými omyly právního jednání, které se týkají právního důvodu (error in negotio, tj. vůle jednající osoby byla zaměřena k jinému právnímu jednání), popř. osoby (error in persona).

Zákoník práce reaguje na tyto situace v ust. § 69 – 72, které smluvním stranám vnášejí právní jistotu a eliminují tak nepříznivé právní následky vyvolané neplatným rozvázáním pracovního poměru. Pokud smluvní strany neplatnost rozvázání pracovního poměru neuplatní u soudu v prekluzivní lhůtě 2 měsíců²⁰⁹ počítané ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit neplatnou výpovědí, nelze se této neplatnosti dovolat. Uvedená délka prekluzivní lhůty není absolutní a lze tuto lhůtu dodatečně prodloužit o dobu, po kterou tato lhůta neběží, jak vyplývá z ust. § 654 odst. 2 OZ. Toto ustanovení, které je subsidiárně aplikováno, neboť zákoník práce běh lhůt neupravuje, stanoví, že pro běh prekluzivní lhůty se obdobně použije právní úprava běhu promlčecí lhůty, která je uvedena v ust. § 645 – 652 OZ. Z citovaných ustanovení lze seznat okruh překážek, pro které prekluzivní lhůta neběží. Z ustanovení § 652 OZ pak dále vyplývá, že po odpadnutí překážek, neskončí promlčecí lhůta dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet.

²⁰⁹ Tato lhůta je lhůtou hmotněprávní, a tudíž musí být žaloba v této době doručena soudu.

Je třeba zkraje upozornit, že žaloba na určení neplatnosti výpovědi bude zamítnuta v případech, že je žalována neplatnost výpovědi, která nebyla druhému účastníku pracovněprávního vztahu doručena, jak již totiž bylo v této práci opakovaně uvedeno, ze zvláštní části důvodové zprávy k návrhu zákona č. 365/2011 Sb., vyplývá, že nedoručením právního jednání toto neexistuje, a tudíž nelze žalovat neplatnost neexistujícího právního jednání.

Pokud ale zaměstnavatel či zaměstnanec obdrží výpověď, kterou shledává neplatnou, je oprávněn na tuto reagovat. Strana, vůči níž výpověď směřuje, může bez zbytečného odkladu písemně oznámit, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, resp. aby zaměstnanec dále konal dosavadní práci, nebo zůstane resistantní a oznámení druhé straně nepodá. Zákonodárce nikterak blíže neurčuje, co se rozumí „*bez zbytečného odkladu*“. Tato lhůta je lhůtou pořádkovou a podle odborné literatury²¹⁰ a judikatury²¹¹ lze oznámení o tom, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, resp. zaměstnavatel trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal dosavadní práci, učinit až do doby platného skončení pracovního poměru, ke kterému došlo na základě jiné pracovněprávní skutečnosti, nejpozději však do rozhodnutí soudu, na základě kterého bylo řízení o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědi pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí. Písemné oznámení pak musí být doručeno způsobem stanoveným v § 334 – § 337 ZP. Domnívám se, že by soudy při zkoumání, zda bylo oznámení učiněno bez zbytečného odkladu, měly důsledně dbát korektivu, který byl vysloven v nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 15. 8. 2005, sp. zn. IV. ÚS 314/05, podle kterého by se pojem „*bez zbytečného odkladu*“ měl vykládat vždy s ohledem na okolnosti daného případu, byť v posuzované věci se Ústavní soud zabýval výkladem tohoto pojmu podle ust. § 529 odst. 2 již zrušeného zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. Pro zachování právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu by však bylo žádoucí, aby lhůta pro doručení písemného oznámení druhé straně byla s určitostí stanovena v zákoníku práce.

S doručením písemného oznámení jsou pak spojeny nároky vypovídané strany vůči straně, která zapříčinila neplatnost výpovědi a vůči níž směřuje žaloba, ukáže-li se, že podaná výpověď byla neplatná.

²¹⁰ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 439 - 440 a s. 457.

²¹¹ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008.

V takovém případě, pokud neplatnou výpověď podal zaměstnavatel, zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel může zaměstnanci (dobrovolně) poskytnout náhradu mzdy (platu) ještě dříve, než bude o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně rozhodnuto, aniž by to znamenalo uznání neplatnosti jím učiněného jednostranného právního jednání. Bylo-li by rozvázání pracovního poměru výpovědí posléze určeno platným, je zaměstnanec povinen vyplacenou náhradu zaměstnavateli z důvodu vydání bezdůvodného obohacení vrátit, neboť věděl (musel z okolností předpokládat), že jde o částky neprávem vyplacené.²¹² Pokud by zaměstnavatel přestal zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy s odůvodněním, že jím učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí je platným právním jednáním, může zaměstnanci ještě před pravomocným skončením sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy, aniž by současně musel přistoupit na stanovisko zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci oznámí, že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do pravomocného rozhodnutí soudu o žalobě na určení neplatnosti výpovědi přidělovat práci, kterou se zaměstnanec pro něj zavázal konat podle pracovní smlouvy, a zaměstnanec poté nastoupí do práce, pak tím zanikla (dnem, ke kterému vyzval zaměstnanec k opětovnému nástupu do práce) jeho povinnost poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 ZP, neboť zaměstnanci umožnil pokračovat v práci a není tedy důvod, aby byly vypláceny náhrady mzdy (platu). Nenastoupil-li by zaměstnanec k výkonu práce, představuje toto jednání porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. V případě, že zaměstnanec nepřestal konat práci pro zaměstnavatele na základě vlastního rozhodnutí, ale v důsledku chování zaměstnavatele, který mu přestal přidělovat práci, může zaměstnavatele vyzvat k plnění jeho povinností, avšak není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své právní povinnosti, na místě zaměstnavatelem určeném.²¹³ Zaměstnanec může navázat pracovněprávní vztah s

²¹² Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011.

²¹³ Srov. závěry rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3310/2012.

jiným zaměstnavatelem, a to i navzdory tomu, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Pokud by byl dosavadním zaměstnavatelem vyzván, aby nastoupil do práce, musí být na tuto výzvu připraven.²¹⁴

V této souvislosti je třeba připomenout, že soud může na základě moderačního práva zakotveného v § 69 odst. 2 ZP snížit povinnost k náhradě mzdy nebo platu, navrhnout to zaměstnavatel a přesahuje-li celková doba, za kterou by měla tato náhrada zaměstnanci příslušet, 6 měsíců. Soud pak vychází z dalších okolností, jak jsou tyto příkladmo uvedeny ve větě za středníkem § 69 odst. 2 ZP. Toto moderační právo bylo zakotveno již v předchozím zákoníku v ust. § 61 odst. 2, avšak v zákoníku práce účinném v době do 31. 12. 2011, kdy bylo opětovně zavedeno novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., absentovalo.

Podal-li neplatnou výpověď zaměstnanec, může se zaměstnavatel vůči němu domáhat náhrady škody, která mu vznikla tím, že zaměstnanec dál nekoná dosavadní práci, a to ode dne, kdy mu zaměstnavatel oznámil, že trvá na dalším konání práce. V obou těchto případech, kdy bylo rozhodnuto o neplatnosti výpovědi podané zaměstnavatelem či zaměstnancem, trvá pracovní poměr i nadále.

Pokud vypovídáná strana neoznámí, že trvá na tom, jedná-li se o zaměstnance, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, resp. jedná-li se o zaměstnavatele, aby zaměstnanec dále konal dosavadní práci, a strany se nedohodnou na jiném dnu skončení pracovního poměru, skončí tento dohodou uplynutím výpovědní doby, jak vyplývá z právní fikce uvedené v ust. § 69 odst. 3 písm. a) a § 70 odst. 2 písm. a) ZP. Pokud zaměstnavatel písemně neoznámí, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal dosavadní práci, nepřísluší mu ani právo na náhradu škody.

²¹⁴ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008.

10 Povinnosti zaměstnavatele související s výpovědí z pracovního poměru

Dochází-li ke skončení pracovního poměru, mají smluvní strany mezi sebou různá práva a povinnosti, které jsou vztažena k právě ukončovanému pracovnímu poměru. Zaměstnanec je např. povinen vrátit užívané pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky apod., přičemž zaměstnavateli svědčí právo na jejich vrácení. Zaměstnavatel má však uloženy povinnosti, které je povinen splnit ve vztahu k zaměstnanci. Je-li pracovní poměr rozvázán výpovědí, je zaměstnavatel zejména povinen, za splnění zákonných předpokladů, zaměstnanci poskytnout odstupné, vydat potvrzení o zaměstnání či pracovní posudek, provést inventuru, případně poskytnout pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání.

10.1 Odstupné

Odstupné je zaměstnanci podle platné právní úpravy poskytováno při skončení pracovního poměru výpovědí (ale i dohodou), pokud jsou naplněny zákonem stanovené předpoklady. Odstupné je institutem, jehož smyslem je pomoci zaměstnanci překlenout nepříznivé období, které nastává rozvázáním pracovního poměru. Odstupné je jednorázovým peněžitým příspěvkem, který nemá povahu mzdy ani náhradu mzdy. Právní úprava odstupného je odrazem požadavků zakotvených v čl. 12 odst. 1 písm. a) Úmluvy MOP č. 158 ze dne 22. 6. 1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, a to navzdory tomu, že není Českou republikou dosud ratifikována. Odkazované ustanovení stanoví, že zaměstnanec má právo na odstupné či jiné obdobné dávky, a to v závislosti na délce pracovního poměru, přičemž odstupné či jiné obdobné dávky mají být hrazeny přímo zaměstnavatelem či z fondu vytvořeným z příspěvků zaměstnavatele.

Zákoník práce však nespojoval vždy nárok na odstupné pouze s rozvázáním pracovního poměru výpovědí pro organizační či zdravotní důvody, popř. dohodou z těchto důvodů. Právní úprava zákoníku práce účinná od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2011 přiznávala nárok na odstupné také zaměstnanci, který rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením podle § 56 ZP, a to z jakéhokoliv důvodu, přičemž právní úprava účinná od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2007 spojovala nárok na odstupné výslovně s rozvázáním

pracovního poměru okamžitým zrušením z důvodu nevyplacení mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakékoli jejich části.²¹⁵

Zákoník práce odstupné přiznává zaměstnancům, se kterými byl rozvázán pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP či dohodou z těchto důvodů s tím, že výše odstupného je podle § 67 odst. 1 ZP diferenciována s ohledem na délku trvání pracovního poměru. Trval-li pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele méně než 1 rok, náleží mu odstupné ve výši nejméně jednonásobku průměrného měsíčního výdělku, v případě pracovního poměru trvajících od 1 roku do 2 let pak ve výši nejméně dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, v případě pracovního poměru trvajících déle jak 2 roky náleží odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci, u něhož je pracovní doba rozvržena v kontu pracovní doby, pokud dochází k rozvázání pracovního poměru v době tzv. vyrovnávacího období podle § 86 odst. 4 ZP, náleží odstupné ve výši rovnající se nejméně součtu trojnásobku průměrného měsíčního výdělku a částky odpovídající odstupnému vypláčenému v závislosti na délce trvání pracovního poměru, jak je uvedeno v předchozí větě této práce, tedy v případě výpovědi dané zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval 20 měsíců, činí odstupné nejméně pětinasobek průměrného měsíčního výdělku.

Je-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) ZP či dohodou z těchto důvodů, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, tedy bez ohledu na délku trvání pracovního poměru. Pokud je se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání. Odstupné zaměstnanci nepřísluší, pokud se zaměstnavatel zcela zproští své povinnosti podle § 270 odst. 1 ZP. Částečné zproštění zaměstnavatele podle § 270 odst. 2 ZP je v otázce přiznání nároku na výplatu odstupného zaměstnanci irelevantní a tomuto náleží v plné výši.

²¹⁵ Současná právní úprava v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnance spojuje v souladu s ustanovením § 56 odst. 2 ZP nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Dlužno dodat, že právní úprava zákoníku práce účinná do 31. 12. 2011 v otázce výši odstupného nerozlišovala délku trvání pracovního poměru a přiznávala nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, a jednalo-li se o výpověď podle § 52 písm. d) ZP a zaměstnavatel se zcela nezprostil své povinnosti uvedené v tehdejší ustanovení § 367 odst. 1 ZP, náleželo odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Dovolím si tvrdit, že tato úprava byla mnohem spravedlivější, i když důvodová zpráva k již vzpomínanému zákonu 365/2011 Sb., který významně novelizoval zákoník práce, si kladla v otázce odstupného za cíl vytváření nových pracovních míst a dále zvýraznění věrnostního principu. Důvodová zpráva proklamuje, že je způsob nastavení odstupného konformní i s úpravou zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Osobně se však domnívám, že současná úprava odstupného naopak, byť nepřímou, znevýhodňuje určité skupiny zaměstnanců, zejména pak ty, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trvá kratší dobu, a tudíž je pro zaměstnavatele ekonomicky výhodné propustit právě tyto zaměstnance než ty, jejichž pracovní poměr trvá déle jak 2 roky. Dále je třeba poznamenat, že statutární orgán je povinen jednat s péčí řádného hospodáře, a proto i výběr zaměstnanců, s kterými bude rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů, bude tímto korektivem ovlivněn a pracovní poměr bude rozvázán spíše s těmi zaměstnanci, u nichž budou nároky na výplatu odstupného nižší. Pokud vykonává funkci statutárního orgánu insolvenční správce, který musí dbát zásad insolvenčního řízení, tedy zejména co nejvyššího uspokojení věřitelů, tak je evidentní, že právní jednání spočívající v rozvázání pracovního poměru výpovědí bude adresovat především zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele působí krátce.

Ostatně lze polemizovat i nad tím, zda je věrnostní princip plně naplněn tím, že zaměstnanec u zaměstnavatele setrval v pracovním poměru po dobu více jak 2 let. Spíše se kloním k závěru, že se v takovém případě o věrnost nejedná. Na druhou stranu jsem si vědom snah zákonodárce diferencovat jednotlivé zaměstnance a tyto motivovat a garantovat jim, že v případě skončení jejich pracovního poměru pro organizační důvody bude vyplaceno vyšší odstupné. Osobně bych vyšší odstupného u zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele delší dobu, např. po dobu přesahující 10 a více let, jejichž pracovní poměr je rozvázán z organizačních důvodů, stanovil nejméně na dvanáctinásobek

průměrného měsíčního výdělku, neboť tak by bylo možné dle mého názoru naplnit onen věrnostní princip, přičemž by bylo i částečně zamezeno nekalým praktikám některých zaměstnavatelů, kteří se uchylují k podávání výpovědí z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. c) ZP, kdy se tyto určí jen na oko, aby byly naplněny hmotněprávní předpoklady pro podání výpovědi, předpokládaje, že zaměstnanec zůstane rezistentní a výpověď akceptuje.

Zákoník práce přiznává nárok na odstupné zaměstnanci i za situace, kdy došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zaměstnanec ve smyslu § 339a ZP rozváže pracovní poměr rozvázán výpovědí (či dohodou), a to ve lhůtě 2 měsíců od nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a u soudu se úspěšně domohl určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V takovém případě náleží zaměstnanci odstupné podle § 67 odst. 1 ZP, které je povinen vyplatit přejímající zaměstnavatel.

Výše uvedené nároky na odstupné jsou stanoveny přímo zákonem, a to jako minimální. Proto ničemu nebrání, aby bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ujednáno (kolektivně či individuálně) vyšší odstupné, než je stanovené zákonem, případně byl vznik nároku na odstupné vázán na jiné než zákonem uvedené důvody – např. z důvodu podání výpovědi ze strany zaměstnance i bez uvedení důvodu.²¹⁶

Je však nutné poznamenat, že zákoník práce nezakládá, není-li ujednáno smluvními stranami, příp. stanoveno vnitřním předpisem jinak, nárok na odstupné v případě skončení pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, dále u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr zanikl smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, stejně tak nepřísluší odstupné zaměstnancům, jejichž pracovní poměr skončil fikcí dohody podle § 69 odst. 3 ZP, § 70 odst. 2 ZP a § 71 ZP.²¹⁷

²¹⁶ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011.

²¹⁷ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 421.

Ustanovení věty poslední § 67 odst. 1 ZP za účelem odstranění veškerých pochybností a zamezení obcházení právní úpravy stanoví, že *„za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců“*.

Zaměstnavatel je podle § 67 odst. 4 ZP povinen odstupné zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy nebo platu za předpokladu, že se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. Pokud by ale zaměstnanec po skončení pracovního poměru dále vykonával práci u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, a lhotejno zda v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část s tím, že poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného. Pokud tedy zaměstnanec, jemuž bylo zaměstnavatelem vyplaceno odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, počne opětovně konat práci pro tohoto zaměstnavatele v době nepřesahující dva měsíce od skončení předchozího pracovního poměru, je povinen vrátit vyplacené odstupné, resp. jeho poměrnou část. Za dosavadního zaměstnavatele nelze bez dalšího automaticky považovat pouze fyzickou nebo právnickou osobu (popř. stát), která odstupné poskytla, ale je třeba v souladu s judikatorními závěry vyjádřenými v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009, za dosavadního zaměstnavatele považovat *„nejen zaměstnavatele, s nímž byl rozvázán zaměstnancův pracovní poměr, který zaměstnanci vyplatil odstupné a u něhož se zaměstnanec vrací do práce, ale také fyzickou nebo právnickou osobu, na níž od tohoto zaměstnavatele v mezidobí (po skončení zaměstnancova pracovního poměru) přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů“*. Za dosavadního zaměstnavatele je považováno i statutární město, pokud zaměstnanec, který byl zaměstnán jako strážník městské policie, po rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a) až d) ZP či dohodou ze stejných důvodů, začne pro

statutární město vykonávat práci jako samostatný odborný referent.²¹⁸ Naopak za dosavadního zaměstnavatele není považován stát, pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru začne vykonávat práci u jiné organizační složky státu, než u které byl založen (předchozí) rozvazovaný pracovní poměr.²¹⁹

Zaměstnanec je povinen vrátit odstupné i v případě, že by se po vyplacení odstupného ukázalo, že pracovní poměr neskončil a dále trvá, neboť na straně zaměstnance vzniklo bezdůvodné obohacení, kdy mu bylo plněno bez právního důvodu, na základě něhož získal bezdůvodné obohacení na úkor zaměstnavatele.²²⁰ Zaměstnavatel se pak může v souladu s § 331 ZP domáhat vrácení neprávem vyplacených částek do 3 let ode dne jejich výplaty za předpokladu, že zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. Pokud zaměstnanec přijal vyplacené odstupné, je nepochybné, že musel přinejmenším vědět, že mu bylo poskytnuto právě se skončením pracovního poměru, a tudíž musel vědět, že odstupné je mu poskytováno pouze pro případ, že pracovní poměr opravdu skončí. Za tohoto stavu si také musel být vědom nebo alespoň z okolností musel předpokládat, že mu odstupné nenáleží a že je jeho povinností vrátit neprávem vyplacené odstupné zaměstnavateli, jestliže se (dodatečně) ukáže, že ve skutečnosti pracovní poměr mezi účastníky nebyl (platně) rozvázán a dále trvá.²²¹

10.2 Potvrzení o zaměstnání

Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat potvrzení o zaměstnání, jehož taxativní náležitosti jsou uvedeny v § 313 ZP. Zaměstnavatel je tak povinen v potvrzení o zaměstnání (v praxi hojně označovanému jako tzv. zápočtový list) uvést:

- a) údaje o zaměstnání, tedy zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- b) druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci,
- c) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,

²¹⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 915/2012.

²¹⁹ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004.

²²⁰ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003.

²²¹ Srov. tamtéž.

d) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,

e) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Na žádost zaměstnance je pak zaměstnavatel povinen uvést v odděleném potvrzení údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem (tento údaj byl do 31. 12. 2011 povinnou součástí potvrzení o zaměstnání) nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Jak vyplývá u ustanovení § 313 odst. 1 ZP, tak zaměstnavatel je povinen potvrzení vydat při skončení pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a od 1. 1. 2012 rovněž dohody o provedení práce. V případě nesplnění této povinnosti hrozí zaměstnavateli postih ve formě pokuty až do výše 2.000.000,- Kč, a to podle § 12 odst. 1 písm. a) nebo podle § 25 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, jedná-li se o zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, resp. porušil-li tuto povinnost zaměstnavatel, který je právnickou osobou.

Pokuta za nevydání potvrzení o zaměstnání není jediným nepříznivým právním následkem, který může zaměstnavateli hrozit, neboť nesplněním uvedené povinnosti se provinivší zaměstnavatel vystavuje dále tomu, že může být rovněž povinován k náhradě škody, která by byla způsobena zaměstnanci v příčinné souvislosti s nevydáním tohoto dokumentu, kdy zaměstnanec utrpěl ztrátu na výdělku z toho důvodu, že potenciální zaměstnavatel jej odmítl zaměstnat pro nepředložení potvrzení o zaměstnání, které bylo podmínkou pro vznik pracovněprávního vztahu.²²² Stejně tak bude odpovědný zaměstnavatel, který vyhotoví nesprávné potvrzení o zaměstnání, v důsledku čehož by zaměstnanci vznikla škoda.

²²² Shodný závěr vyjádřil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 907/2012.

Novému zaměstnavateli nic však nebrání v tom, aby se zaměstnancem sjednal pracovní poměr, i když mu nebylo předloženo potvrzení o zaměstnání. Zaměstnavatel ale nemá právní povinnost sjednat se zaměstnancem pracovní poměr a může, jak bylo uvedeno v předchozím odstavci, podmiňovat vznik pracovního poměru předložením potvrzení o zaměstnání. Jako právem aprobovaný bude shledán postup zaměstnavatele, který odmítne uchazeče o zaměstnání zaměstnat v případě, že mu nepředloží potvrzení o zaměstnání.²²³

Pokud je zaměstnavatelem zaměstnanci vydáno potvrzení o zaměstnání, s jehož obsahem zaměstnanec nesouhlasí, je oprávněn se nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy se o obsahu potvrzení dozvěděl, domáhat u soudu, aby byla zaměstnavateli podle § 315 ZP uložena povinnost dotčené potvrzení přiměřeně upravit. Doplní-li zaměstnavatel již vydané potvrzení o zaměstnání, běží lhůta uvedená v § 315 ZP pro uplatnění práva na úpravu samostatně pro tento dodatek, a to od okamžiku seznámení se s obsahem tohoto dodatku.²²⁴

V praxi se lze často setkat s tzv. výstupním listem, který je vystavován zaměstnavateli a v němž je deklarováno vyrovnání vzájemných závazků a splnění povinností, jehož účelem je předejít případným sporům.²²⁵

10.3 Posudek o pracovní činnosti

Tento fakultativní dokument je zaměstnanci vydáván na jeho žádost, a to do 15 dnů od obdržení žádosti. Zaměstnavatel není povinen tento pracovní posudek vydat zaměstnanci dříve než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Forma žádosti není zákoníkem práce uvedena, postačí tak podání žádosti v jakékoliv formě, která bude srozumitelná a která bude prokazatelná. Z důvodu zamezení vzniku důkazní nouze bude žádoucí žádost učinit v písemné formě. Podle § 314 odst. 1 věty druhé ZP platí, že pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Co se rozumí hodnocením práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností, je zřejmé a není třeba dále tyto náležitosti rozvádět. Za další skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce,

²²³ Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002.

²²⁴ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 1237.

²²⁵ Neščíková, L. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6, s. 168.

judikatura považuje hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod., přičemž je třeba uvést, že pracovní posudek nemůže být bezbřehý a má své mantinely, kdy se musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže obsahovat subjektivní názor na vhodnost budoucího působení zaměstnance.²²⁶

Jiné informace je zaměstnavatel oprávněn v pracovním posudku uvést pouze v případě, že má k tomu od zaměstnance souhlas. Tento souhlas není zapotřebí, pokud tak stanoví zvláštní právní předpisy. Forma souhlasu není zákoníkem práce uvedena a platí to, co bylo uvedeno o formě žádosti o vydání pracovního posudku.

Shodně jako u potvrzení o zaměstnání platí, že nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku, je oprávněn se nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy se o obsahu pracovního posudku dozvěděl, domáhat u soudu, aby byla zaměstnavateli podle § 315 ZP uložena povinnost vydaný pracovní posudek přiměřeně upravit. Judikatura dospěla k závěru, že přiměřenou úpravu posudku o pracovní činnosti může zaměstnanec požadovat jen v případě, je-li posudek nesprávný, zejména ve vztahu k uváděným skutečnostem, k hodnocení činnosti zaměstnance vztahující se k výkonu jeho práce, anebo hodnotí-li skutečnosti, které nemají vztah k výkonu práce zaměstnance. Pokud zaměstnanec nevytýká obsahu posudku žádnou nesprávnost, zaměstnavatel sice může na žádost zaměstnance posudek dále doplnit, zákoník práce mu však takovou právní povinnost neukládá.²²⁷

Zaměstnavatel, který žádosti zaměstnance o vydání pracovního posudku nevyhoví, může být odpovědný za případnou škodu, kterou zaměstnanci způsobí porušením této povinnosti, stejně tak i v případě, pokud vydá pracovní posudek, který je nesprávný.²²⁸

²²⁶ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004.

²²⁷ Srov. závěry Nejvyššího soudu vyjádřené v rozsudku ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1362/2012.

²²⁸ Srov. tamtéž.

Doplní-li zaměstnavatel již vydaný pracovní posudek, běží lhůta uvedená v § 315 ZP pro uplatnění práva na úpravu samostatně pro tento dodatek, a to od okamžiku seznámení se s obsahem tohoto dodatku.²²⁹

10.4 Provedení inventury

Zaměstnavatel je podle § 254 odst. 1 ZP dále povinen provést inventuru (právní úprava zákoníku práce účinná do 30. 9. 2015 užívala pojmu inventarizace) při skončení pracovního poměru, pokud se zaměstnancem uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Zákoník práce rozeznává individuální a společnou dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Zatímco v případě sjednání individuální dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty je zaměstnavatel povinen provést inventuru vždy při skončení pracovního poměru zaměstnance, s nímž tuto dohodu uzavřel, tak v případě uzavřené společné dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty je zaměstnavatel povinen provést inventuru jen za splnění podmínek uvedených v § 254 odst. 2 ZP. Je třeba připomenout, že zaměstnavatel nemá povinnost provést inventuru při skončení pracovního poměru společně zavázaného zaměstnance, pokud o to tento nepožádá. Podle § 254 odst. 3 ZP platí, že nepožádá-li společně zavázaný zaměstnanec o provedení inventury, je povinen nahradit schodek zjištěný nejbližší inventurou na jeho dřívějším pracovišti. Nelze proto jinak než doporučit, aby takovou žádost podával ihned, jakmile se dozví, že bude jeho pracovní poměr rozváznán. Otázkou de lege ferenda pak je, zda by neměla být zákonem stanovena povinnost zaměstnavatele provést inventuru vždy při skončení pracovního poměru, a to bez ohledu na to, zda měl zaměstnanec uzavřenu individuální či společnou dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Samotná inventarizace je prováděna podle ustanovení § 29 a § 30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Inventarizací se zjišťuje skutečný stav veškerého majetku a závazků a ověřuje se, zda zjištěný skutečný stav odpovídá stavu majetku a závazků v účetnictví. Schodek pak vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které se zaměstnanec, jenž uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, zavázal vyúčtovat. Zaměstnavatel není při provádění inventury povinen přizvat zaměstnance, aby se jí fyzicky zúčastnil, neboť takový postup neupravuje ani zákoník práce a ani zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Nebyly-li

²²⁹ Bělina, M., Drápal, L. a kol. 2015, opak. cit., s. 1237.

by inventurní soupisy provedeny tak, jak stanoví § 30 odst. 7 zákona o účetnictví, nelze hovořit o jejich průkaznosti, v důsledku čehož nelze schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování prokázat.

10.5 Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání

Zaměstnavatel je povinen před skončením pracovního poměru poskytnout zaměstnanci náhradní volno k vyhledávání nového zaměstnání. Jak vyplývá z ustanovení § 199 odst. 1 ZP, jedná se o tzv. jinou důležitou osobní překážku v práci, jejíž rozsah je na základě zmocňovacího ustanovení § 199 odst. 2 ZP určen v bodu 11. přílohy vládního nařízení č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Z této přílohy pak vyplývá, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Je-li rozvazován pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP, nebo dohodou z těchto důvodů, náleží zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru, a to opětovně na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pracovní volno je možno se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Forma souhlasu není nařízením vlády definována, a proto postačí souhlas v jakékoliv srozumitelné a průkazné formě.

11 Právní úprava výpovědi z pracovního poměru na Slovensku

Základním pracovněprávním předpisem platné právní úpravy na Slovensku je zákon č. 311/2001 Z.z. (dále též „zákoník práce“), který je účinný od 1. 4. 2002 a nahradil do té doby účinný zákon č. 65/1965 Zb.

Zákoník práce upravuje skončení pracovního poměru v § 59, z kterého se podává, že pracovní poměr může skončit na základě:

- a) právního úkonu
 - dohodou
 - výpovědí
 - okamžitým skončením
 - skončením ve zkušební době
- b) právní události, kterou může být
 - uplynutí doby, na kterou byl sjednaný
 - smrtí zaměstnance
- c) úředního rozhodnutí
- d) zákona.²³⁰

Právní úprava výpovědi v zákoníku práce je uvedena v § 61 - § 67. Výpověď musí být písemná a doručena druhé straně, jinak je neplatná. Zaměstnavatel je oprávněn podat výpověď pouze z taxativních důvodů uvedených v zákoníku práce, přičemž je povinen výpovědní důvody přesně skutkově vymezit tak, aby je nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem, jinak je výpověď podle § 61 odst. 2 věty druhé zákoníku práce neplatná. Zaměstnavatel je povinen podání výpovědi předem projednat se zástupci zaměstnanců, jinak je podaná výpověď podle § 74 zákoníku práce rovněž neplatná. Pokud by zaměstnavatel hodlal rozvázat pracovní poměr se zdravotně postiženým zaměstnancem výpovědí, je povinen si, oproti české úpravě, vyžádat předchozí souhlas příslušného úřadu práce, sociálních věcí a rodiny, jinak je výpověď neplatná. Tohoto souhlasu není potřeba, pokud je rozvázán pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem,

²³⁰ Barancová, H., Schronk, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. ISBN 978-80-89393-82-4, s. 315.

který dosáhl věku určeného pro nárok na starobní důchod, nebo podanou z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) a e) zákonníku práce.

Další rozdíl oproti české právní úpravě spočívá v nabídkové povinnosti, která je hmotněprávním předpokladem pro podání výpovědi. Zaměstnavatel je povinen podle ustanovení § 63 odst. 2 zákonníku práce, ve kterém je nabídková povinnost zakotvena, před podáním výpovědi zaměstnanci nejprve nabídnout jinou vhodnou práci, a to i na kratší pracovní dobu v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce. Pokud takovou jinou vhodnou práci ve sjednaném místě nemůže nabídnout, je zaměstnavatel oprávněn přistoupit k podání výpovědi. Stejně tak může učinit i v případě, že zaměstnanec odmítl přejít na jinou vhodnou práci, kterou mu nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, anebo se odmítl podrobit předchozí přípravě na tuto jinou práci. Zaměstnavatel není povinen zaměstnanci nabídnout jinou vhodnou práci, pokud je pracovní poměr rozvazován výpovědí podanou z důvodu nadbytečnosti zaměstnance agentury dočasného zaměstnávání, který se stal nadbytečným vzhledem ke skončení dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán. Dále není zaměstnavatel povinen zaměstnanci učinit nabídku jiné vhodné práce, je-li pracovní poměr rozvazován podle § 63 odst. 1 písm. d) bod 4. zákonníku práce z důvodu neuspokojivých plnění pracovních úkolů, popř. podle § 63 odst. 1 písm. e) zákonníku práce, tedy z důvodu méně závažného porušení pracovní disciplíny nebo důvodů, pro které by zaměstnavatel mohl okamžitě skončit pracovní poměr.

Délka výpovědní doby je zákonníkem práce upravena v § 62, kdy je tato odstupňována v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Podle § 62 odst. 2 je její délka nejméně jeden měsíc. Do 31. 8. 2011 byla výpovědní doba stanovena zákonníkem práce v minimální délce dva měsíce. Zvláštnost zákonníku práce oproti české úpravě spočívá v tom, že délka výpovědi je diferenciována s ohledem na důvod výpovědi a délku trvání pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů uvedených v § 63 odst. 1 nebo 2 anebo z důvodu, že zaměstnanec ztratil vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci a pracovní poměr trval ke dni doručení výpovědi alespoň jeden rok a maximálně 5 let, činí výpovědní doba minimálně dva měsíce (podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2012 přesně dva měsíce). Trval-li pracovní poměr ke dni doručení výpovědi více jak 5 let v případě výpovědi pracovního poměru z týchž důvodů,

činí výpovědní doba nejméně 3 měsíce (podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2012 přesně tři měsíce). Pokud je dána výpověď z jiných než shora uvedených důvodů, činí výpovědní doba dva měsíce za předpokladu, že pracovní poměr trval ke dni doručení výpovědi minimálně jeden rok. Pokud podává výpověď zaměstnanec, který tak může na rozdíl od zaměstnavatele učinit z jakéhokoliv důvodu či bez jeho uvedení, činí délka výpovědní doby nejméně dva měsíce, pokud pracovní poměr trval ke dni doručení výpovědi minimálně jeden rok. Z výše uvedeného vyplývá, že výpovědní doba v minimální délce nejméně jednoho měsíce běží jen u těch pracovních poměrů, které ke dni doručení výpovědi netrvaly ani jeden rok. Je tak zcela evidentní, že zákonník práce v otázce délky výpovědní doby zohledňuje věrnostní princip.

Běh výpovědní doby je shodný s českou úpravou, kdy výpovědní doba počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po měsíci doručení a skončí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce. Slovenská úprava však nestaví běh výpovědní doby, pokud byla výpověď podána před ochrannou dobou, a pokud by výpovědní doba uběhla v této ochranné době, tak pracovní poměr skončí posledním dnem ochranné doby, neoznámí-li zaměstnanec, že na dalším zaměstnávání netrvá. Smluvní strany si mohou v souladu s § 62 odst. 8 zákonníku práce v pracovní smlouvě písemně ujednat, že pokud zaměstnanec po dobu běhu výpovědní doby nesetrvá u zaměstnavatele, je povinen zaměstnavateli uhradit peněžitou náhradu, která se rovná násobku průměrného měsíčního výdělku a délky výpovědní doby. Dohoda o peněžité náhradě musí být pod sankcí neplatnosti uzavřena písemně. Tento institut česká právní úprava ke své škodě nezná. Zákonník práce tak zaměstnanci umožňuje, aby se „vykoupil“ z uzavřeného pracovního poměru uhrazením peněžité náhrady zaměstnavateli, přičemž není povinen po dobu výpovědní doby setrvat u zaměstnavatele. Tím je zaručena větší fluktuace pracovních sil a zároveň zaměstnanec tak může zvážit, zda je pro něj ekonomicky výhodné setrvat u současného zaměstnavatele po dobu výpovědní doby, anebo zda přejít, má-li tu možnost, k jinému.

Jak již bylo uvedeno, zaměstnavatel je oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědi pouze z předem stanovených důvodů, které jsou taxativně uvedeny v § 63 odst. 1 zákonníku práce. Výpověď podaná z jiných důvodů je neplatná. Zaměstnavatel je tak oprávněn rozvázat pracovní poměr z:

- a) organizačních důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) a b) zákonníku práce
- b) dlouhodobých zdravotních důvodů na straně zaměstnance podle § 63 odst. 1 písm. c) zákonníku práce
- c) důvodů spočívajících v nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance uvedených v § 63 odst. 1 písm. d) zákonníku práce
- d) důvodů, pro které by zaměstnavatel mohl okamžitě skončit pracovní poměr, nebo pro méně závažné porušení pracovní disciplíny.

Právní úprava výpovědi podávané z organizačních důvodů je obsahově shodná s právní úpravou českého zákoníku práce. Zaměstnavatel je oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí za předpokladu, že se zaměstnavatel nebo jeho část ruší nebo přemísťuje, resp. se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k písemnému rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, v případě zaměstnance agentury dočasného zaměstnávání, který se stal nadbytečným vzhledem ke skončení dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán. V případě přemístění zaměstnavatele je však nutné, aby zaměstnanec vyslovil nesouhlas se změnou dohodnutého místa výkonu práce, což je rozdíl oproti úpravě české, kdy hmotněprávním předpokladem pro podání výpovědi je pouhá skutečnost, že se zaměstnavatel či jeho část přemísťuje, přičemž není k platnosti výpovědi vyžadován nesouhlas zaměstnance se změnou místa výkonu práce. Jak ale vyplývá z povahy výpovědních důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) bod 1 a 2 zákonníku práce, je splnění nabídkové povinnosti po zaměstnavateli vyžadováno zcela nelogicky, neboť zaměstnavatel nemá objektivní možnost dále zaměstnanci přidělovat práci ve sjednaném místě, protože jako subjekt buď zaniká, anebo se přemísťuje mimo sjednané místo práce.²³¹

Ostatní výpovědní důvody uvedené v § 63 odst. 1 písm. c) až e) zákonníku práce jsou, co se vymezení předpokladů pro podání výpovědi týče, téměř identické s výpovědními důvody uvedenými v české úpravě. Přesto lze nalézt mezi těmito úpravami odchylky, které budou rozebrány níže.

²³¹ Barancová, H., Schronk, R. 2012, opak. cit., s. 321.

Slovenský zaměstnavatel je oprávněn podle § 63 odst. 1 písm. c) zákonníku práce rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, pozbyl-li zaměstnanec podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci. Zákonodárce tak nerozlišuje, pro které příčiny došlo k pozbytí způsobilosti, a proto jsou tyto příčiny subsumovány pod jedním výpovědním důvodem. Tyto příčiny se však zkoumají až v souvislosti s nárokem na poskytnutí odstupného, jak bude dále uvedeno.

Podle ustanovení § 63 odst. 1 písm. d) bod 4. zákonníku práce může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí pro neuspokojivé pracovní výsledky, byl-li na tyto nedostatky v posledních 6 měsících písemně upozorněn a v přiměřené době je neodstranil. Český zákoník práce opravňuje zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru, pokud byl zaměstnanec v době posledních 12 měsíců, počítané od doručení písemného upozornění, písemně upozorněn na neuspokojivé pracovní výsledky a vyzván k jejich odstranění a tyto v přiměřené době neodstranil.

Výpovědní důvod uvedený v § 63 odst. 1 písm. e) zákonníku práce je spojen s důvody, pro které by zaměstnavatel mohl okamžitě skončit pracovní poměr, nebo s důvody spočívajícími v méně závažném porušení pracovní disciplíny. Zákoník práce, na rozdíl od české právní úpravy, umožňuje okamžitě skončit pracovní poměr v případě, že byl zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin, přičemž druh trestu, výše trestu, popř. zda se jedná o úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je podle zákonníku práce zcela irelevantní.²³² V tomto je slovenská úprava na zaměstnance přísnější, neboť česká úprava v § 55 odst. 1 ZP dovoluje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením pouze tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody pro úmyslný trestný čin, přičemž zákoník práce rozlišuje, zda byl trestný čin spáchan při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jakož i výši trestu. Obě úpravy jsou pak téměř shodné v otázce druhého důvodu, pro nějž lze okamžitě zrušit pracovní poměr, potažmo jej rozvázat výpovědí ze strany zaměstnavatele, kterým je zvláště hrubé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, resp. závažné porušení pracovní disciplíny.

²³² Barancová, H., Schronk, R. 2012, opak. cit., s. 332.

Dochází-li k podání výpovědi pro výpovědní důvod spočívající v méně závažném porušení pracovní disciplíny, resp. povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, je hmotněprávním předpokladem pro podání výpovědi písemné upozornění na možnost výpovědi s tím, že výpověď lze podat do 6 měsíců od doručení tohoto upozornění. Komparací ustanovení § 63 odst. 1 písm. e) věty za středníkem zákonníku práce a § 52 písm. g) věty za středníkem ZP lze dospět k závěru, že jsou obě úpravy odlišné. Slovenská úprava nepožaduje, aby porušení pracovní disciplíny bylo soustavné. Je tedy možné, aby zaměstnavatel při druhém prohřešku zaměstnance přistoupil k podání výpovědi. Přesto ale není jednání zaměstnavatele bezbřehé a je omezeno korektivem dobrých mravů, kdy zaměstnavatel nemůže zneužívat zákon v tom smyslu, že by zaměstnance nejprve písemně upozornil na možnost výpovědi a při následném nepatrném porušení pracovní disciplíny s ním rozvázal pracovní poměr.²³³ Další distinkce spočívá v tom, že odkazovaná ustanovení jsou spojena s určitou četností méně závažného porušení pracovní disciplíny, resp. povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Slovenský zaměstnanec zavdává k rozvázání pracovního poměru výpovědi již při druhém porušení pracovní disciplíny, český zaměstnanec se musí dopustit nejméně tří méně závažných porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, čímž je naplněn znak soustavnosti, který v zákonníku práce absentuje.²³⁴ Slovenský zaměstnavatel je podle § 63 odst. 6 zákonníku práce rovněž povinen, hodlá-li rozvázat pracovní poměr výpovědi pro porušení pracovní disciplíny, zaměstnance seznámit s důvodem výpovědi a umožnit mu se k němu vyjádřit.

Zákonník práce na druhou stranu nezná výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. h) ZP, který je v českém zákoníku práce dle mého názoru zařazen zcela nekonceptně, kdy, jak už bylo zmíněno v jiné části této práce, porušením veřejnoprávní povinnosti je postihováno soukromoprávní sankcí.

Shodně jako je tomu v úpravě českého zákoníku práce, tak i slovenská úprava rozlišuje objektivní a subjektivní lhůty, před jejichž uplynutím je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí. Podle ustanovení § 63 odst. 4 zákonníku práce platí, že zaměstnavatel je oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu porušení

²³³ Barancová, H., Schronk, R. 2012, opak. cit., s. 325.

²³⁴ Srov. tamtéž.

pracovní disciplíny anebo z důvodu, pro který může rozvázat pracovní poměr okamžitým skončením pracovního poměru pouze v lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dozvěděl, a pro porušení pracovní disciplíny do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Pokud se stane v průběhu 2 měsíců, tedy 2 měsíců od vědomosti zaměstnavatele o takovém jednání zaměstnance či po jeho návratu z ciziny, jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení pracovní disciplíny, předmětem šetření jiného orgánu, je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Česká právní úprava navíc odlišuje délku objektivní a subjektivní lhůty u výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. h) ZP, kdy uvedené subjektivní lhůty činí pouze jeden měsíc.

Právní úprava hromadného propouštění je téměř shodná s českou, drobný rozdíl spočívá např. v tom, že slovenský zaměstnavatel není povinen při jednání se zástupci zaměstnanců, nepůsobí-li u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, tak přímo s dotčenými zaměstnanci, uvádět informaci týkající se odstupného, která se z mého pohledu jeví jako nadbytečná, neboť primárním smyslem jednání se zástupci zaměstnanců je zabránit hromadnému propouštění, popř. se snažit minimalizovat jeho dopady, a v případě neodvratného propouštění je podstatným hlediskem určení zaměstnanců, se kterými má být rozvázán pracovní poměr. Předmětem jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, popř. přímo dotčenými zaměstnanci jsou pak informace uvedené v § 73 odst. 2 zákonníku práce, které je povinen poskytnout těmto subjektům v písemné formě a v této formě tyto informace spolu se jmény, příjmeními a adresami zaměstnanců odeslat úřadu práce, sociálních věcí a rodiny za účelem řešení problematiky spojené s hromadným propouštěním. Po projednání zamýšleného hromadného propouštění se zástupci zaměstnanců, resp. dotčenými zaměstnanci je zaměstnavatel podle § 73 odst. 4 zákonníku práce povinen odeslat písemnou informaci o výsledku projednání úřadu práce, sociálních věcí a rodiny a zástupcům zaměstnanců (dotčeným zaměstnancům). Teprve po uplynutí jednoho měsíce od doručení písemné informace úřadu práce, sociálních věcí a rodiny je zaměstnavatel oprávněn podle § 73 odst. 6 zákonníku práce rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) a b) zákonníku práce. Jak je vidno, česká úprava uvedená v § 63 ZP je v tomto odlišná, neboť s okamžikem doručení písemné zprávy je spojován okamžik skončení pracovního poměru hromadně

propouštěného zaměstnance výpovědí, kdy pracovní poměr skončí nejdříve uplynutím 30 dní od doručení této zprávy, ledaže zaměstnanec netrvá na prodloužení pracovního poměru. Naproti tomu slovenská úprava s doručením písemné informace spojuje počátek běhu výpovědní doby. Další odlišností je povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy zaměstnanci, s kterým je skončen pracovní poměr v rámci hromadného propouštění, a to ve výši nejméně dvojnásobku průměrného výdělku, pokud zaměstnavatel poruší povinnosti uvedené v § 73 odst. 2 až 4 a odst. 6 zákonníku práce.

Ochranná doba upravená zakotvená v § 64 zákonník práce se od české úpravy odlišuje pouze v drobnostech, vyjma již uvedeného běhu výpovědní doby. Slovenský zákoník práce však na rozdíl od české právní úpravy neprodluhuje ochrannou dobu v případě onemocnění tuberkulózou. Naopak zákoník práce zakazuje podat výpověď skupině zaměstnanců, kterou český zákoník před podáním výpovědi zvlášť nechrání – osamělým zaměstnancům starajícím se o dítě mladším 3 let, kterým lze dát výpověď pouze z důvodů uvedených v § 64 odst. 3 zákonníku práce.

Odstupné je zákoníkem práce upraveno v § 76. Pojetí tohoto institutu je velmi podobné jako v úpravě české a zákoník práce jeho výši diferencuje jednak s ohledem na délku trvání pracovního poměru, důvod, který vedl k rozvázání pracovního poměru, ale také i v závislosti na tom, zda byl pracovní poměr rozvázán výpovědí, nebo dohodou smluvních stran. V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí či dohodou z organizačních důvodů (uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) a b) zákonníku práce) a také z důvodu, že zaměstnanec na základě lékařského posudku dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci (nejedná-li se o pozbytí způsobilosti z důvodu úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určené rozhodnutím příslušného orgánu veřejného zdravotnictva), je výše odstupného přímo odvislá od délky trvání pracovního poměru a tedy respektující věrnostní princip. Pokud by ale smluvní strany rozvázaly pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v předchozí větě, zákoník práce přiznává zaměstnanci nárok na vyšší odstupné. Odstupné však nenáleží zaměstnanci, s kterým je rozvazován pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů a také z důvodu, že zaměstnanec na základě lékařského posudku dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci, pokud jeho pracovní poměr trval méně než dva roky. Ve výhodnějším postavení je tak zaměstnanec,

který z těchto důvodů rozvázal pracovní poměr na základě dohody se zaměstnavatelem, kdy mu náleží odstupné ve výši jednonásobku průměrného měsíčního výdělku.

Pokud je rozvázán pracovní poměr, a lhostejno, zda výpovědí či dohodou, z důvodu, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vykonávat práci pro úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti nejvyšší přípustné expozice určené rozhodnutím příslušného orgánu veřejného zdravotnictva, náleží zaměstnanci odstupné ve výši desetinásobku průměrného měsíčního výdělku. Nárok na odstupné nenáleží, pokud byl pracovní úraz způsoben okolnostmi uvedenými v § 76 odst. 3 věty za středníkem zákonníku práce.

Celkově se dá shrnout, že nelze paušálně říci, že je slovenská právní úprava odstupného pro zaměstnance méně příznivá než česká, ale je vždy třeba přihlídnout ke konkrétnímu důvodu rozvázání pracovního poměru tomu, délce trvání pracovního poměru, jakož i k právnímu jednání vedoucímu k rozvázání pracovního poměru. Český zákoník práce nerozlišuje mezi způsoby skončení pracovního poměru a zaměstnanci přiznává odstupné ve stejné výši při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou. Zaměstnanci náleží vyšší odstupné i v případě rozvázání pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec nesmí na základě lékařského posudku konat dosavadní práci pro úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti. Slovenský zaměstnanec má oproti českému výhodnější postavení v případě, kdy je skončen pracovní poměr z důvodu pozbytí způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci, kdy český zákoník přiznává nárok na odstupné jen tehdy, jsou-li důvodem výpovědi dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance, kdy tento na základě lékařského posudku nesmí konat dosavadní práci pro úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti. Slovenský zákoník s dlouhodobými zdravotními důvody na straně zaměstnance vždy spojuje nárok na odstupné (s výjimkami uvedenými v § 76 odst. 3 věty za středníkem zákonníku práce), tyto zkoumá a následně podle nich diferencuje výši odstupného. V případě rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů má naopak výhodnější postavení český zaměstnanec, kdy tomuto zaměstnanci náleží odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku již při 3 letech trvání pracovního poměru. Zákoník práce totiž spojuje nárok odstupné ve výši nejméně čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku, dochází-li k rozvázání pracovního

poměru výpovědí z organizačních důvodů, resp. pětinásobku při rozvázání dohodou z týchž důvodu, se zaměstnancem, jehož pracovní poměr trval nejméně 20 let.

Zákonník práce dále přiznává vybraným zaměstnancům nárok na odchodné. Tento institut má spolu s odstupným charakter peněžitého plnění, které je vypláceno při skončení pracovního poměru. Od odstupného se liší tím, že je vypláceno pouze jednou, kdežto odstupné může být vypláceno vícekrát při existenci více pracovních poměrů.²³⁵ Odchodné podle § 76a odst. 1 zákonníku práce náleží zaměstnanci, který *„pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení“*. Odchodné zaměstnanec obdrží i v případě, že mu byl přiznán předčasný starobní důchod na základě žádosti podané před skončením pracovního poměru anebo do 10 pracovních dní po jeho skončení, a to ve výši odpovídající nejméně jednonásobku průměrného měsíčního výdělku. Zákonník práce pak v § 76a odst. 3 stanoví, že odchodné náleží jen od jednoho zaměstnavatele, přičemž se podle § 76a odst. 4 neposkytuje tomu zaměstnanci, s kterým byl pracovní poměr rozvázán okamžitým skončením podle § 68 odst. 1.

²³⁵ Barancová, H., Schronk, R. 2012, opak. cit., s. 341.

12 Úvaha de lege ferenda

Každá právní úprava má své pro a proti. Ne jinak je tomu i u zákoníku práce. Přestože si Programové prohlášení vlády ze dne 4.8.2010²³⁶ kladlo za cíl větší flexibilitu pracovněprávních vztahů, přičemž došlo k následné významné novelizaci zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb., tak současná právní úprava zákoníku práce dle mého názoru flexibilní není.

K větší flexibilitě pracovněprávních vztahů by jistě přispěla vyšší smluvní volnost stran, co se rozvázání pracovních poměrů týče. Jsem však přesvědčen, že by k větší flexibilitě v pracovněprávních vztazích nepochybně přispěla možnost sjednat dohodu o peněžité náhradě, jak to zná slovenský zákonník práce, s tím rozdílem, že by právo vykoupit se měly obě smluvní strany. Každá ze smluvních stran by tak po uhrazení peněžité náhrady neměla povinnost setrvat po dobu výpovědní doby v pracovním poměru a plnit si své povinnosti. Tím by byla zaručena jistě větší flexibilita na pracovním trhu, než je tomu v současné době, kdy je navíc hospodářská konjunktura a poptávka po pracovní síle je vysoká.

Délka výpovědní doby je dle mého názoru adekvátní, uvážím-li, že zaměstnanec je hoden zvláštní ochrany, neboť je fakticky slabší smluvní stranou, kdy nedisponuje takovými ekonomickými, právními a jinými možnostmi jako zaměstnanec. Jeho hospodářská a sociální situace by se kratší či nulovou výpovědní dobou značně zhoršila, tím spíše, že zaměstnavatelé své nové zaměstnance často rekrutují z výběrových řízení, která mnohdy trvají týdny a pro účastníky těchto řízení s nejistým výsledkem. Nicméně i přesto by bylo možné uvažovat o zkrácení délky výpovědní doby u výpovědi podané z důvodů uvedených v § 52 písm. f) až h) ZP ze 2 měsíců na jeden, kdy se domnívám, že není dán žádný rozumný důvod pro to, aby zaměstnavatel byl povinen setrvat v pracovním poměru se zaměstnancem, se kterým rozvazuje pracovní poměr výpovědí právě z uvedených důvodů. Zaměstnavatel je tak často nucen se uchýlit k tomu, že zaměstnanci oznámí překážky na své straně, aby mu znemožnil další přístup do zaměstnání, neboť se často oprávněně obává potenciální záškodnické činnosti ze strany zaměstnance.

²³⁶ Programové prohlášení vlády ze dne 4.8.2010 [online]. [cit. 20. 9. 2017] Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf.

Často diskutovaným tématem je zakotvení možnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí bez uvedení důvodů ze strany zaměstnavatele. V této souvislosti stojí za zmínku zákonodárná iniciativa poslance Otta Chaloupky, který předložil pozměňovací návrhy k senátnímu návrhu zákona, kterým došlo k novelizaci zákoníku práce zákonem č. 155/2013 Sb. Dotčeným pozměňovacím návrhem bylo předloženo ke schválení nové znění ustanovení § 52a ZP, které by umožňovalo zaměstnavatelům rozvázat pracovní poměr výpovědí bez uvedení důvodu s tím, že by zaměstnavatel byl povinen zaměstnanci uhradit 1,25 násobek odstupného, které náleží pro výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) ZP. Dle předloženého návrhu by zaměstnavatel nebyl oprávněn rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který „ztratil zdravotní způsobilost nebo tato ztráta zdravotní způsobilosti hrozí, na základě posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo pokud je tento posudek předmětem přezkumu kompetentního správního orgánu a v případech uvedených v § 62“.²³⁷

Jakkoliv je výše uvedená snaha vedená úmyslem k větší liberalizaci a flexibilitě v pracovněprávních vztazích, je třeba uvést, že v případě zakotvení institutu výpovědi bez uvedení důvodu by tento narážel na jiné právní předpisy. Podle čl. 4 Úmluvy MOP č. 158 ze dne 22. 6. 1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, nesmí být zaměstnanec propuštěn bez existence platného důvodu, který se vztahuje k jeho schopnostem nebo chování, k provozním potřebám podniku, závodu nebo služby. Jak již bylo uvedeno v této práci, tak Úmluva MOP č. 158 nebyla Českou republikou ratifikována, ačkoliv z ní český zákonodárce vychází a respektuje ji. V čl. 5 a 6 Úmluvy jsou pak uvedeny důvody, pro které nesmí být pracovník propuštěn, kdy se zejména jedná např. o členství v odborech, barva pleti, pohlaví těhotenství atd. Rovněž čl. 24 písm. a) Revidované Evropské sociální charty stanoví, že smluvní strany se zavazují uznávat „právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové ukončení, které souvisejí s jejich schopnostmi nebo jednáním nebo jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služby“.²³⁸ Rovněž Listina základních práv Evropské unie v čl. 30 stanoví, že „každý pracovník má v souladu s

²³⁷ Srov. pozměňovací návrhy Otty Chaloupky k senátnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů uvedené ve sněmovním tisku 876/3 [online]. 20. 3. 2013 [cit. 20. 9. 2017] Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=876&CT1=3>.

²³⁸ Ačkoliv byla Revidovaná Evropská sociální charta přijata na půdě Rady Evropy již v roce 1996 a Česká republika ji v roce 2000 podepsala, nedošlo dosud k její ratifikaci.

právem Unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním“. Již z těchto citovaných právních předpisů, byť nejsou některé z nich Českou republikou ratifikovány, je evidentní, že je v evropském právním prostředí snaha o ochranu stability pracovního zapojení zaměstnanců.²³⁹ Na druhou stranu jsem přesvědčen, že pokud by finanční kompenzace spojená s výpovědí bez uvedení důvodu byla v adekvátní výši, přičemž by tato měla být odstupňována na základě věrnostního principu, tak by mohly být plně vyváženy sociální potřeby zaměstnance a jeho rodiny a nepochybně by došlo i k větší flexibilitě na pracovním trhu. Domnívám se, že by rovněž došlo ke snížení sporů týkajících se platnosti podané výpovědi, k omezení bossingu a dalších nežádoucích chování ze strany zaměstnavatele nebo vedoucích pracovníků, jakož i ke snížení počtu dohod o rozvázání pracovního poměru, které jsou mnohdy zaměstnanci uzavírány pod nátlakem, kdy o projevu vážné a svobodné vůle nemůže být řeč. I přes výše uvedené se mi jako nejvíc přiléhavé jeví zakotvení dohody o peněžité náhradě, na základě které by smluvní strany měly možnost vykoupit se z pracovního poměru, čímž by odpadla povinnost setrvat po dobu výpovědní doby v pracovním poměru, čímž by bylo dosaženo zajištění vyšší flexibility v pracovněprávních vztazích.

Jsem toho názoru, že by ze zákoníku práce měl být vypuštěn výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. h). Tento výpovědní důvod je, jak již bylo uvedeno, nepřijatelnou ingerencí veřejného práva do zákoníku práce, čímž v tomto důsledku dochází k přenosu kontrolních a sankčních pravomocí ze strany orgánů nemocenského pojištění na zaměstnavatele. Zaměstnavatel, mnohdy nedostatečně personálně vybaven, tak de facto doplňuje činnosti státu, ke kterým by měl být oprávněn a zásadně povinen sám stát.

Podle mého názoru by si zákoník práce také zasloužil rekonfiguraci doručování písemností uvedených v § 334 odst. 1, kdy současná právní úprava je nepřiměřená vůči zaměstnavateli, z kterého se stává doručovací orgán, který je navíc povinen učinit kroky, které nelze po něm ani spravedlivě požadovat. Způsob doručování písemností staví zaměstnavatele do pozice, kdy jsou po něm požadovány zbytečné vícenáklady spojené s doručováním, přičemž si myslím, že by bylo žádoucí, aby zaměstnavatel napříště doručoval písemnosti pouze způsobem, jako je tomu u doručování písemností

²³⁹ Gregorová, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*, Praha: Academia, 2007, roč. 146, č. 2. ISSN 0231-6625, s. 174.

zaměstnancem podle § 337 ZP. Nevidím žádný racionální důvod, aby tomu mělo být jinak, tedy aby zaměstnavatel zaměstnanci doručoval písemnosti postupně tak, jak vypočítává zákoník práce. Přihlédnu-li ke skutečnosti, že mnohdy je zaměstnavatel osobou fyzickou, která své podnikání provozuje pouze s jedním zaměstnancem, je pak až šikanózní, aby vynaložil svůj čas, který může věnovat svému podnikání, tomu, aby se pokoušel osobně doručit písemnost způsobem podle § 334 odst. 2 ZP. Tím spíše, platí-li, že nebylo-li právní jednání doručeno druhému účastníku, neexistuje. Proto se mi jeví konstrukce sekundárního doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb jako nepřijatelná. Samotná koncepční novela zákoníku práce v této oblasti počítala s úpravou, avšak poměrně neobratně, kdy jako přílehavější řešení se jevil až pozměňovací návrh k této novele předložený poslankyní Válkovou²⁴⁰. Domnívám se, že předložený pozměňovací návrh by měl být inspirací a neměl by být oslyšen při eventuální novelizaci zákoníku práce.

Domnívám se, že legislativních změn je zapotřebí i v otázce výše odstupného spojeného s výpovědí podanou z organizačních důvodů. Dle mého názoru by bylo žádoucí spojit nárok s vyplacením nejvyššího minimálního odstupného teprve s odpracováním 10 let u téhož zaměstnavatele s tím, že by odstupné skutečně mělo odražit věrnost zaměstnance, jehož pracovní poměr je rozvázán z organizačních důvodů, kdy jako přiměřenou výši spatřuji ve výši nejméně šestinásobku průměrného měsíčního výdělku. Spravedlivě odstupňovaná výše odstupného v závislosti na odpracovaných letech, by pak mohla zamezit tomu, aby se zaměstnavatel zbavoval věrných zaměstnanců např. jen z důvodu toho, že nově příchozí vedoucí zaměstnanci si s sebou vezmou své podřízené od předchozího zaměstnavatele, které pak následně ty stávající „vytlačí“. Na druhou stranu je si třeba přiznat, že navýšením odstupného v závislosti na počtu odpracovaných let by vedlo k tomu, že by zaměstnavatel při určení okruhu zaměstnanců, jichž se organizační změny dotknou, logicky vybíral ze zaměstnanců, jejichž pracovní poměr by trval krátce, ale i současná úprava vede zaměstnavatele k totožným úvahám.

Dá se říci, že k dalším úpravám není třeba přistupovat, neboť právní úprava týkající se výpovědi z pracovního poměru vychází z již dlouhodobě zažitých institutů,

²⁴⁰ Srov. pozměňovací návrh č. 5980 k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související předpisy [online]. [cit. 20. 9. 2017] Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>.

kdy zejména výpovědní důvody jsou dlouhodobě konstantní, k danému tématu existuje bohatá soudní judikatura a literatura, a proto by se jakékoliv novátorství (např. rozšiřování výpovědních důvodů) či jakákoliv jiná nekonvenční úprava nemusela setkat s pochopením.

Závěr

Cílem této práce bylo podat ucelený obraz institutu výpovědi z pracovního poměru. V rigorózní práci jsem se zaměřil na pracovní právo a jeho zařazení v systému práva, dále na jeho historický vývoj, další kapitola byla věnována obecně pracovnímu poměru, kdy jsem se snažil zdůraznit jeho jednotlivé části jako je objekt, subjekt, obsah, ale i samotný vznik pracovního poměru. Následující kapitola pojednává o jednotlivých způsobech skončení pracovního poměru, přičemž jsem se snažil odlišit jednotlivé způsoby s poukazem na jejich specifika, kdy samotnou výpověď jsem podrobil zkoumání v kapitolách následujících, přičemž jsem neopomněl provést komparaci slovenské právní úpravy, jakož i úvahy de lege ferenda.

Z provedeného zkoumání, které bylo provedeno v této práci, lze dospět k závěru, že česká právní úprava zákoníku práce, stejně tak jako předpisy EU, jakož i mezinárodní dokumenty, jsou založeny na skutečnosti, že zaměstnanec je slabší smluvní stranou, která je hodna zvláštní právní ochrany. Česká právní úprava z evropských a mezinárodních dokumentů vychází, i když některé, jako je tomu např. u Úmluvy MOP č. 158 nebo Revidované Evropské sociální charty, dosud nebyly ratifikovány.

Obecně lze říci, že zákoník práce pregnantně rozlišuje jednotlivé výpovědní důvody, pro které je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí, přičemž zaměstnance nikterak nesvazuje a dává mu volnost, aby svůj pracovní poměr rozvázal z jakéhokoliv důvodu či bez jeho uvedení. Pro zaměstnavatele je výpověď vždy spojena s (hmotněprávním) předpokladem, který výpovědi předchází, přičemž rozvázání pracovního poměru je často spojeno s vyšší administrativní zátěží. Zaměstnavatele tíží povinnost doručit výpověď způsobem uvedeným v zákoníku práce. Zaměstnanec má v tomto pozici značně usnadněnou, kdy na něj nejsou kladeny zvláštní nároky spojené s výpovědí. Zaměstnanci tak jednoduše řečeno postačí provést jednostranné právní jednání v písemné formě a doručit jej zaměstnavateli. Prismaticem zákonodárce je právě on slabší smluvní stranou.

Zákoník práce je tak poměrně konzervativní předpis, který vychází z již tradičního pojetí smluvních stran, kdy, jak již bylo zmíněno, zaměstnance pokládá za slabší smluvní stranu a přikládá mu vyšší míru právní ochrany. Zákoníku práce by neškodila větší míra smluvní volnosti. Pokud by smluvní strany měly větší míru smluvní volnosti

v pracovněprávních vztazích, dostavil by se jistě proklamovaný efekt v podobě jejich flexibility. Dlužno podotknout, že ani vládou předložená koncepční novela zákoníku práce nepřinášela vyšší míru flexibility pracovněprávních vztahů. Český zákonodárce by si však měl vzít příklad ze slovenské úpravy, která umožňuje sjednat dohodu o peněžité náhradě, na základě které není zaměstnanec povinen po dobu výpovědní doby dále setrvat v pracovním poměru. Dohoda by měla být transponována v modifikované podobě, která by umožňovala vyvázat se z pracovního poměru i zaměstnavateli. Takto by byla zajištěna větší fluktuace na trhu práce, která v době hospodářské konjunktury citelně chybí.

Slovenská právní úprava by měla být vodítkem pro českého zákonodárce i v otázce odstupňování výše odstupného vypláceného při rozvázání pracovního poměru výpovědi z organizačních důvodů, neboť jej diferencuje, stejně jako česká úprava, na základě věrnostního principu, kdy důsledně zohledňuje délku trvání pracovního poměru, i když je vůči české právní úpravě méně příznivá, uvážíme-li, že k dosažení vyššího odstupného je třeba odpracování vysokého počtu let, přičemž zákoník práce spojuje nárok na odstupné bez ohledu na trvání minimální délky trvání pracovního poměru, přičemž nejvyššího minimálního odstupného lze dosáhnout již po 2 let jeho trvání.

Je třeba zmínit, že díky konstantní a bohaté judikatuře Nejvyššího soudu je problematika výpovědi z pracovního poměru čitelná a lze poměrně snadno předvídat i budoucí rozhodování, což považuji za kladné, neboť znakem právního státu je i právní jistota účastníků soudního řízení, i když jsem si vědom, že ne každé rozhodnutí Nejvyššího soudu může být shledáno s pochopením.

Resumé

The objective of this thesis is to provide a comprehensive description of the institute of employment termination. I mainly focused on the Labour Code and its implementation within legal systems, as well as its historical development. In the first chapter, dedicated to employment in general, I tried to highlight the specific elements such as object, subject, content and also commencement of employment. The following chapter concerns the particular ways of employment termination and attempts to differentiate them with regards to particular specifics, termination of employment I examined in the following chapters of my thesis. I did not omit the comparison with the Slovak version of legislation as well as consideration *de lege ferenda*.

Based on the research I did for this thesis I reached a conclusion that Czech Labour Code legislation just as EU regulations as well as international documents are based on the fact that the employee is the weaker contractual party, which deserves special legal protection. The Czech legislation is based on European and international documents although some of them, for example ILO Convention n.158 Termination of Employment Convention or The European Social Charter (revised), have not been ratified yet.

Generally speaking, the Labour Code precisely distinguishes the particular reasons for employee dismissal by the employer and their duties while the employee is not obliged to state the reason for employment dismissal.

For employers, employment termination is always connected with preconditions and is connected with a higher administrative workload. The employer is heavily weighed by the obligation to submit employment termination according to the rules described in Labour Code. The employee has a considerably easier situation because the employee is not obligated by special conditions in terms of employment termination. Generally speaking, the employee just needs to comply with a unilateral legal claim in written form and deliver it to the employer. From the perspective of the lawmaker is the employee the weaker side of contracting party.

The Labour Code is quite a conservative regulation which stems from the traditional concept of contracting parties and as I already mentioned, the weaker contractual party is the employee and because of that it attaches more importance to

higher protection of the employee. The Labour Code would benefit from higher rate of free hand in contracting. If contracting parties had more leeway in labour law relations they would benefit from more flexibility. It must be said, that even amendments of the Labour Code submitted by government have not resulted in a higher flexibility of labour law relations. The Czech legislators should follow the Slovak amendment, allowing to arrange a deal, including a financial compensation, enabling the employee not to continue in the employment during the notice period. The deal should be transpose in modified way in order to have possibility of dismissals even from the employer side. This would lead to higher fluctuation in the market which is to a large extent missing during the economic boom.

Slovak legislation should be a clue for Czech lawmakers even in regards to redundancy payment and its amount, which is being paid with employment termination for organizational reasons , because it differentiate as well as Czech legislation, based on loyalty principle consistently taking into account duration of employment. It must be said, that the Slovak legislation is less favorable in comparison with Czech legislation if we take into consideration that to reach a higher redundancy pay it is necessary to persist for a high number of years in the employment while the Labour Code gives the right to claim redundancy regardless of the minimum duration of employment while the highest minimum redundancy can be reached in 2 years.

It must be said, that thanks to constant and rich judicature of the Supreme court are issues regarding termination of the Employment legible and it is also quite easy to anticipate the future decision making, which I consider to be a positive thing, because a characteristic feature of juridical state is legal assurance of participants in legal proceedings, but I am aware of not all of Supreme court decisions can be find with understanding didn't get it.

Seznam zkratek

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, Obecný občanský zákoník z roku 1811, zákon č. 946/1811 ř.z., ve znění pozdějších předpisů
Listina	ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
MOP	Mezinárodní organizace práce
o.s.ř.	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
Obecný horní zákon	zákon č. 146/1854 ř.z., obecný horní zákon, ve znění pozdějších předpisů
OSN	Organizace spojených národů
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
SZS	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
Ústava	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o pobytu cizinců	zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Zákonník práce	zákon č. 311/2001 Z.z., ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

Monografie, komentáře, učebnice

Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy k 1.1.2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3.

Barancová, H., Schronk, R. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. ISBN 978-80-89393-82-4.

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

Bezouška, P., Ivanco, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praktická právnická příručka. Praha: Linde, 2010. ISBN 978-80-7201-795-9.

Čepelka, Č., Šturma, P. *Mezinárodní právo veřejné*, 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7179-728-9.

Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovníněprávních*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7478-886-4.

Fetter, R.W., *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava : Key Publishing, 2010. ISBN 978-80-7418-088-0.

Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.

Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.

Hůrka, P. a kol. *Aktuální pracovníněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0.

Hůrka, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

Jakubka, J. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1.1.2010*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2113-2.

Knapp, V. *Teorie práva*. Praha: C.H. Beck, 1995. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-028-1.

Kottnauer, A. a kol. *Zákoník práce: Komentář s judikaturou: Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. ISBN 978-80-87576-08-3.

Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9.

Neščáková, L. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.

Součková M., *Vznik, změna a skončení pracovního poměru v soudní praxi*. Praha: C. H. Beck, 1997. ISBN 80-7179-141-5.

Stránský, J., Samek, V, Horecký, J. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Soudy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1.

Štefko, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

Švestka, J., Spáčil, J., Marta Škárová, M., Hulmák, M. a kol. *Občanský zákoník I*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-108-6.

Vysokajová, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-723-0.

Vysokajová, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

Odborná periodika

Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 17, s. 605-616. ISSN 1210-6410.

Bezouška, P. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 1, s. 1-8. ISSN 1210-6410.

Bezouška, P. Závislá práce. *Právní rozhledy*, 2008, roč.16, č. 16, s. 579-583. ISSN 1210-6410.

Bukovjan, P. Výpověď pro soustavně méně závažné porušování "pracovní kázně". *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 12, s. 14-17. ISSN 0032-6208.

Bukovjan, P. Novelý zákoník práce a zrušení pracovního poměru. *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 1, s. 11-17. ISSN 0032-6208.

Dejmková, H. Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2012, roč. 20, č. 2, s. 186-192. ISSN 1210-9126.

Gregorová, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 2, s. 173-189. ISSN 0231-6625.

Dědič, J., Čech, P. Bis de eadem re aneb dvakrát o tomtéž (a pokaždé jinak). *Právní rádce*, 2008, roč. 16, č. 11, s. 4-11. ISSN 1210-4817.

Janečková, E. Porušování pracovních povinností ve světle judikatury. *Práce a mzda*, 2014, roč. 62, č. 6, s.16-19. ISSN 0032-6208

Jouza, L. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru. *Bulletin advokacie*, roč. 2013, č. 4, s. 25-28. ISSN 1210-6348.

Jouza, L. Nové pojmy občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, roč. 2014, č. 10, s. 36-39. ISSN 1210-6348.

Jouza, L. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin advokacie*, roč. 2016, č. 9, s. 31-35. ISSN 1210-6348.

Jouza, L. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. *Bulletin advokacie*, roč. 2014, č. 9, s. 46-48. ISSN 1210-6348.

Jouza, L. Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, roč. 2014, č. 4, s. 41-45. ISSN 1210-6348.

Kalenská, M. K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo*, 2006, roč. 4, č.1, s. 5-26. ISSN 1214-4878.

Kotous, J. Ke kořenům pracovního práva. *Aplikované právo*, 2004, roč. 2, č. 2, s. 43-57. ISSN 1214-4878.

Pichrt, J. K některým aspektům vztahu občanského zákona a zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2014, roč. 22, č. 7, s. 254-258. ISSN 1210-6410.

Víghová, V. Pracovní právo – zpětvzetí výpovědi. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 1, s. 28. ISSN 0032-6208.

Vysokajová, M. Změny v zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Rekodifikace a praxe*, 2013, roč. 1, č. 7, s. 3-6. ISSN 1805-6822.

Seznam použitých internetových zdrojů

Janečková, E. *Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně*. In: Práce a mzda [online]. 8.3.2013 [cit. 3.11.2017]. Dostupné z www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41449v52355-ukonceni-pracovniho-pomeru-tehotne-zamestnankyne/

Jakubka, J. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí*. In: Práce a mzda [online]. 7.7.2010 [cit. 2.11.2016]. Dostupné z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d16883v19797-skonceni-zamestnani-racionalne-a-bez-emoci/>

Poštovní podmínky České pošty, s.p., 2017 [online]. [cit. 16. 10. 2017]. Dostupné z: <https://www.ceskaposta.cz/documents/10180/282441/zps.pdf/a085daea-e843-4885-b60b-af3372319f75>.

Chaloupka, O. *Pozměňovací návrh k senátnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, uvedený ve sněmovním tisku č. 876/3* [online]. 20.3.2013 [cit. 20.9.2017] Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=876&CT1=3>.

Válková, H. *Pozměňovací návrh č. 5980 k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony* [online]. 1.3.2017 [cit. 20.9.2017] Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>

Programové prohlášení vlády ze dne 4.8.2010 [online]. [cit. 20.9.2017] Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf.

Rosický, Z. *Opět k souběhu funkcí*. In: Bulletin advokacie [online]. 4. 11. 2015 [cit. 2.11.2016]. Dostupné z <http://www.bulletin-advokacie.cz/opet-k-soubehu-funkci?browser=full>

Senátní tisk č. 432: Senátní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. [online]. Senát, 2012 [cit. 6. října 2016] Dostupné z: <http://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/65898/55529>.

Sněmovní tisk č. 903/0: Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. Poslanecká sněmovna, 2016 [cit. 6. listopadu 2016]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/doc/00/11/01/00110169.pdf>.

Seznam použitých právních předpisů

Právní předpisy České republiky

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

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

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

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 946/1811 ř.z., obecný občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 146/1854 ř.z., obecný horní zákon ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 227/1859 ř.z., živnostenský řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 9/1914 ř.z., o statkových úřednících, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 15/1914 ř.z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika), ve znění pozdějších předpisů

Vládní nařízení č. 78/1934 Sb., o opatřeních proti zastavování provozu továrních podniků, proti hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto podnicích

Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích)

Vládní nařízení č. 323/1939 Sb., jímž se obmezuje zrušování pracovních poměrů a přijímání pracovních sil

Vládní nařízení č. 46/1941 Sb., jímž se činí některá opatření o řízení práce

Vládní nařízení č. 14/1945 Sb., jímž se prohlašuje nepoužitelnost některých předpisů o řízení práce a o nouzové službě a zrušují se pracovní poměry, vzniklé příkázáním (nasazením)

Dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti

Vyhláška Ministerstva vnitra č. 500/1945 Ú.I.I, o směrnicích k provedení dekretu presidenta republiky o pracovní povinnosti osob, které pozbyly československé státní občanství

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 252/1997 Sb., o zemědělství, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

Mezinárodní a evropské předpisy

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (vyhlášený vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.)

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhlášený vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.)

Doporučení MOP č. 119 o skončení zaměstnání z roku 1963

Doporučení MOP č. 166 vztahující se k ukončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele z roku 1982

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, vyhlášená sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 209/1992 Sb.

Evropská sociální charta, vyhlášená sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č. 14/2000 Sb.

Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, který byl vyhlášen sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č. 15/2000 Sb. m. s.

Revidovaná Evropská sociální charta

Smlouva o Evropské unii

Listina základních práv Evropské unie

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů

Seznam použité judikatury

Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2009, sp. zn. 26 Cdo 3195/2008

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.7.1924, pod sp. zn. Rv I 867/24

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3.4.1936, pod sp. zn. Rv II 103/36

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.2.2004, sp. zn. 21 Cdo 2339/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3386/2014

Nález Ústavního soudu ze dne 9.9.2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.4.2015, sp. zn. 21 Cdo 2444/2013

Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný pod č. 116/2008 Sb.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 8. 2007, sp. zn. 28 Cdo 3033/2005

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 23 Cdo 5457/

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.6.2006, sp. zn. 32 Odo 705/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2869/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012

Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.3.2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 629/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.7.1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.11.2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.3.2012, sp. zn. 21 Cdo 4928/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.1.2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.5.2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003

Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.11.1996, sp. zn. 16 Co 402/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.9.2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 3. 1986 ve věci 24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2710/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1001/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1506/2011

Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2549/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2134/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4118/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2866/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012

Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2400/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 10.2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3307/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 628/2006

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1731/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005 sp. zn. 21 Cdo 59/2005

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové, pobočka v Pardubicích, ze dne 4. 6. 2003, sp. zn. 18 Co 120/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 687/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3060/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2078/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 968/2015

Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 15. 8. 2005, sp. zn. IV. ÚS 314/05

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3310/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011

Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 915/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 907/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1362/2012

Název práce: Právní úprava výpovědi z pracovního poměru

Abstrakt

Předkládaná rigorózní práce se věnuje právní úpravě výpovědi z pracovního poměru, jakož i institutům přináležejícím výpovědi. Výpověď z pracovního poměru je velmi frekventovaným způsobem skončení pracovního poměru, a ačkoliv se může na první pohled toto jednostranné právní jednání jevit jako prosté jakýchkoliv komplikací, vyvstává při jeho aplikaci celá řada otázek, na které se tato práce snaží nalézt odpovědi.

Lze říci, že aplikace tohoto institutu je zejména na straně zaměstnavatele prováděna často contra legem, jak dokazuje bohatá soudní judikatura. Zaměstnavatelé neváhají se zaměstnancem rozvazovat pracovní poměr výpovědí navzdory tomu, že nedošlo k naplnění hmotněprávních předpokladů, anebo si toto vytvořili pouze na oko. Je pak na síle a ochotě zaměstnance, zda podstoupí domáhání se svých práv u nezávislých soudů.

Tato práce institut výpovědi podrobuje bližšímu zkoumání, poukazuje na historické právní úpravy a úpravy v mezinárodních dokumentech, blíže se věnuje pracovnímu poměru jako takovému, objektu, subjektu, obsahu, vzniku a délce pracovního poměru, ale i formě výpovědi, délce a běhu výpovědní doby, zákazu výpovědi a v neposlední řadě povinností zaměstnavatele souvisejícím s výpovědí. Dále je v práci pojednáno o právním jednání, o jeho neplatnosti. Doručování, tolik typické pro adresná právní jednání, je rovněž v této práci podrobena bližšímu zkoumání.

Stěžejní část této práce je věnována samotným výpovědním důvodům, kdy je kladen důraz na hmotněprávní předpoklady předcházející samotné výpovědi, jakož i příslušné judikatuře vztahující se k samotným výpovědním důvodům. V závěrečných kapitolách této práce je prováděna komparace české národní úpravy s právní úpravou slovenskou, kdy jsem touto komparací dospěl k závěru, že slovenská právní úprava by mohla být pro český zákoník práce v mnohých ohledech inspirací, a dále je pojednáno o úvahách de lege ferenda, zejména pak o možnosti rozvázat pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu.

Klíčová slova

pracovní právo, výpověď z pracovního poměru, výpovědní důvody

Thesis title: Legal regulation of employment termination

Abstract

Presented rigorous thesis deals with legislation of employment termination and also institutions included in the employment termination. The termination notice is very frequented way of ending the employment although this unilateral juridical proceedings may be find as complications free, questions are arising during its application in place, and this thesis is trying to find satisfactory answers.

It can be considered, that application of the institute has been carrying on contra legem, especially in terms of application by the employer, as we can find in rich court juridical. Employers do not hesitate to terminate employment by using termination notice even though, they did not meet legal conditions or they just simply feign meeting legal conditions. It depends on the employee and his willingness with strength to undergo law enforcement of his claims at independent courts.

This thesis examines in detail the institute of dismissal, pointing out the historical adjustments and adjustments in international documents, closely devoting the employment itself, object, subject, content, commencement and duration of the employment and also employer duties connected to the employment. Thereafter the thesis deals with legal actions and their validity or otherwise. Delivering, typical for directed legal negotiations, is also closely researched in this thesis.

Pivotal part of this thesis is dedicated to dismissal reasons, with laying stress on prerequisites for dismissal itself, accompanied by the judicature related to dismissal reasons. In final chapters of this thesis a comparison between Czech national adaptation and Slovak adaptation was drawn. In the comparison I concluded that Slovak legal adaptation may be an inspiration for Czech Labour Code in many aspects, accompanied by considerations *de lege ferenda*, especially possibility of dismissal from the employer side without giving any reason.

Keywords

labour law, employment termination, termination reasons